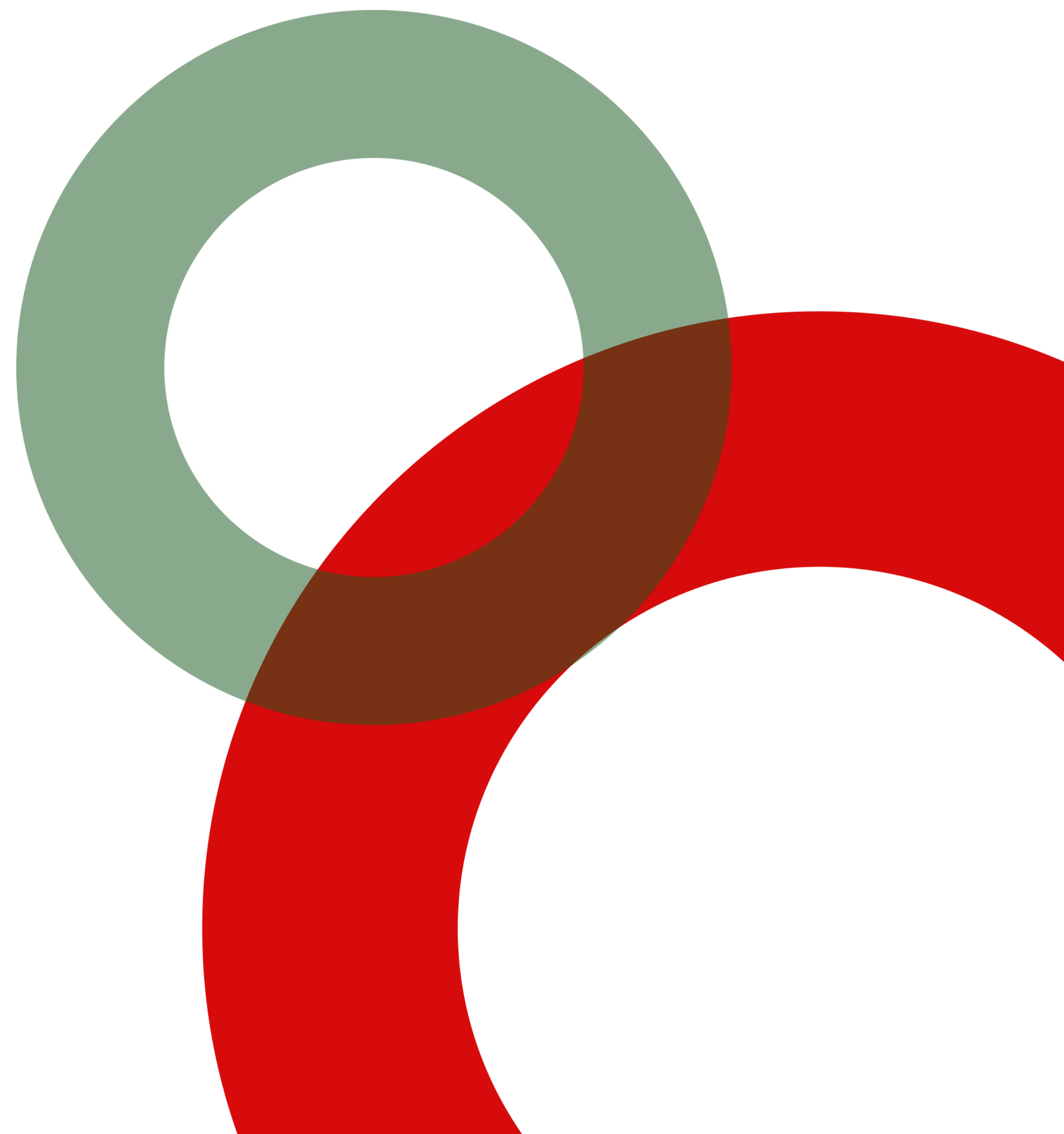


**PROPOSTA DI MODIFICA E INTEGRAZIONE  
ALL'ACCORDO STATO REGIONI**  
*A TEMA FORMAZIONE OBBLIGATORIA DEI LAVORATORI*

**Appendice di dettaglio**



# SINTESI DELLA PROPOSTA

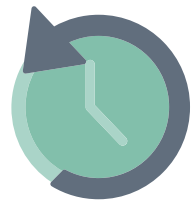


1. Definizione di **contenuti e modalità della formazione** in relazione alle caratteristiche peculiari della singola organizzazione, con focus sull'esito della **Valutazione dei Rischi**.
2. Introduzione di elementi atti a **promuovere i valori della prevenzione dei rischi e della tutela di salute e sicurezza** sul lavoro propri della cultura organizzativa, a completamento della formazione obbligatoria prevista per tutte le figure coinvolte nella gestione della sicurezza.
3. **Asseverazione annuale sulla formazione erogata**, a cura del Datore di Lavoro.
4. Percorsi di **promozione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro** per studenti di scuole secondarie di secondo grado e delle Università.

# OBIETTIVI



1. Realizzare un processo mediante il quale definire le caratteristiche della formazione che siano efficienti e personalizzate per ogni azienda.
2. Il processo ha natura quali-quantitativa e si basa su algoritmi parametrici e diagrammi di flusso.
3. Tramite l'analisi della struttura e organizzazione aziendale, la valutazione dei rischi e altri parametri di ingresso, indicati nella tabella alle slide 8 e 9, è possibile definire:



le ore di formazione minime e i contenuti specifici per ogni singolo ruolo dell'organigramma della sicurezza,

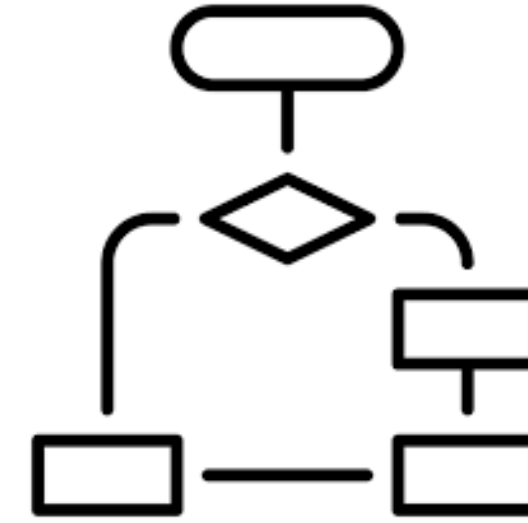


le modalità di erogazione della formazione, la scelta dei docenti e la verifica dell'efficacia della formazione,



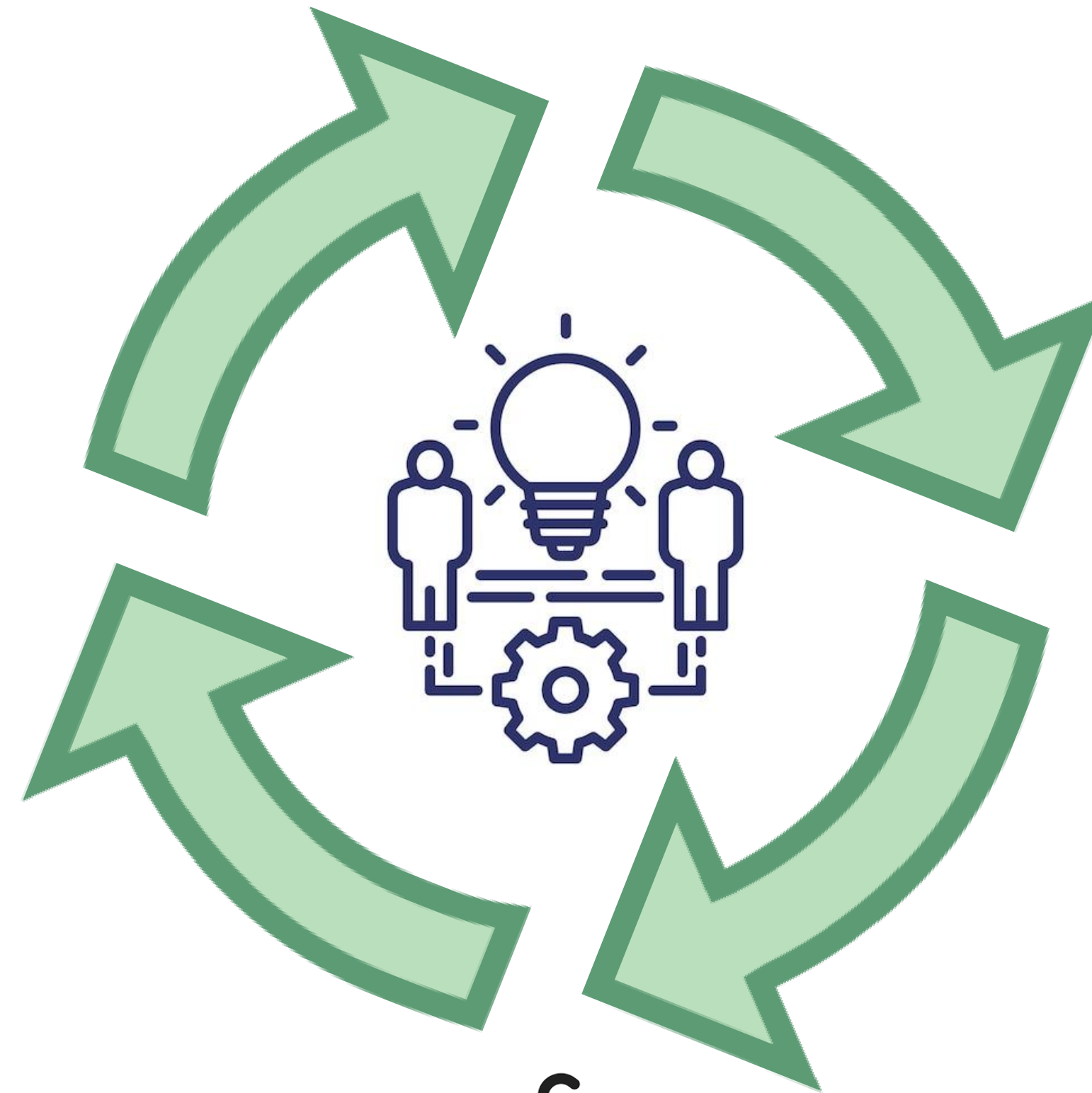
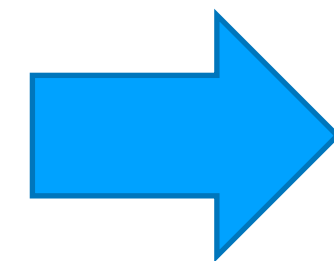
la necessità di formazione sul campo o in aula, la modalità di verifica e di registrazione nonché la ripetitività degli interventi.

# PROCESSO

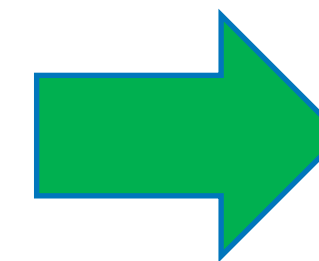


## INPUT

- Dimensione azienda
- Settore
- Numero addetti
- Rischio rilevante
- Ruolo
- Rischi specifici (lavori in quota..)
- Frequenza infortuni
- Prescrizioni OdV
- Risultati efficacia
- Altro



$f_x$



## OUTPUT

- Ore di formazione
- Contenuti specifici
- Modalità di erogazione
- Training on the job
- Caratteristiche formatore
- Valutazione efficacia
- Skill matrix
- Long life training
- Altro

# CRITERI DI SINTESI

## MODALITÀ DI EROGAZIONE



- Argomenti generali e di base
- Valutazione dei rischi
- Obblighi e responsabilità delle figure aziendali coinvolte nella gestione in materia di salute e sicurezza (Leadership della Sicurezza)

**Lezione frontale in aula**

**Lezione frontale a distanza**

- Argomenti generali e di base
- Normativa
- Sistemi di Gestione

**Addestramento sul campo**

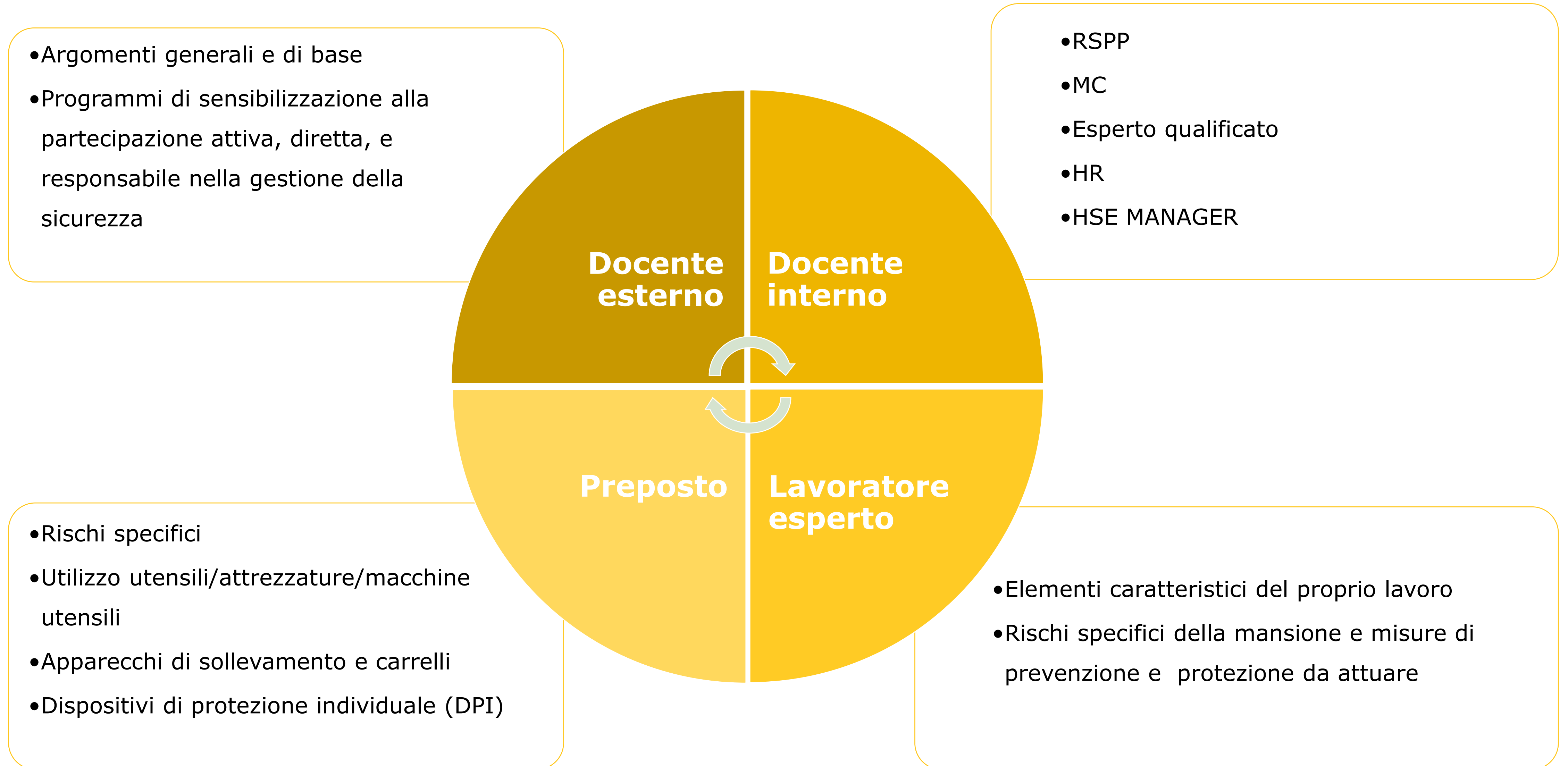
**Incontri destrutturati in reparto**

- Rischi specifici
- Utilizzo utensili/attrezzature/macchine utensili
- Apparecchi di sollevamento e carrelli
- Dispositivi di protezione individuale (DPI)

- Elementi caratteristici del proprio lavoro
- Rischi specifici della mansione e misure di prevenzione e protezione da attuare

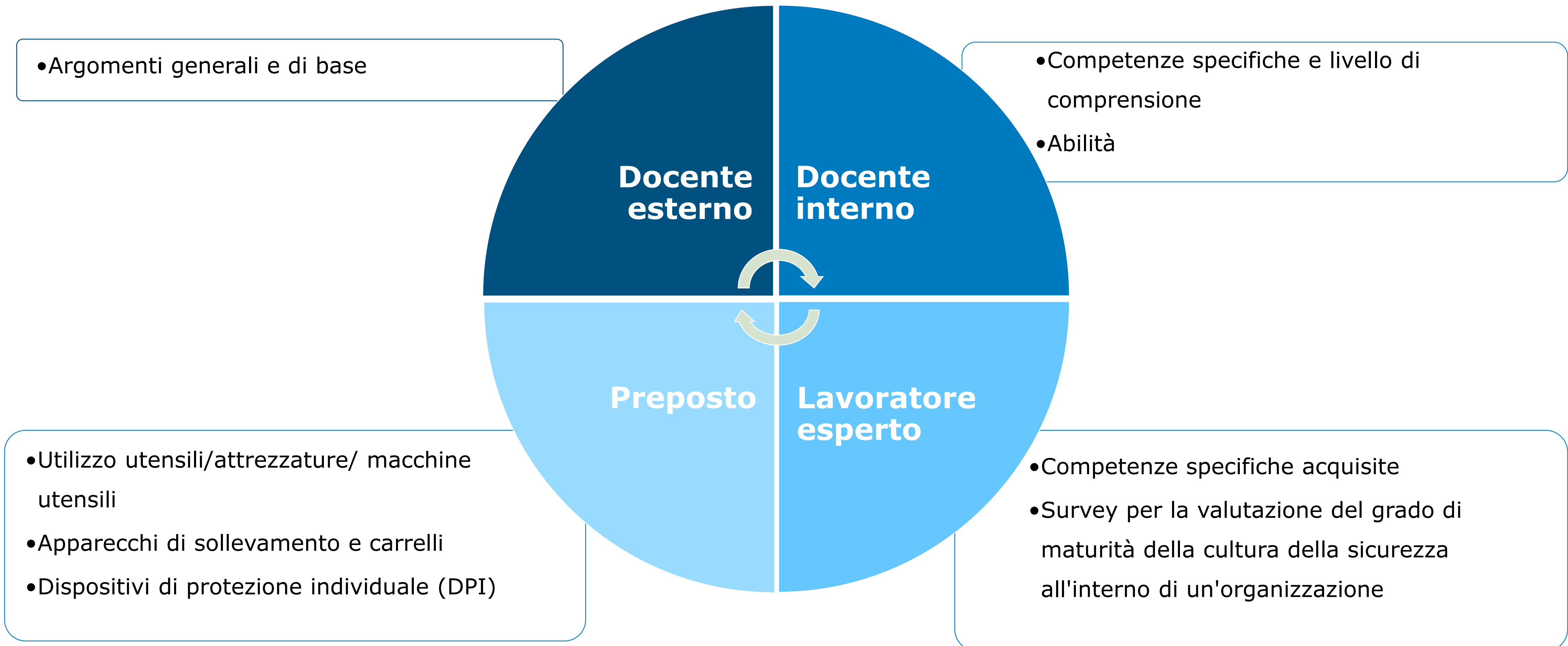
# CRITERI DI SINTESI

## DOCENTE



# CRITERI DI SINTESI

## VALUTAZIONE APPRENDIMENTO ED EFFICACIA DELLA FORMAZIONE





# CRITERI DI SINTESI

## DEFINIZIONE DEL PROTOCOLLO DI FORMAZIONE MINIMA AZIENDALE



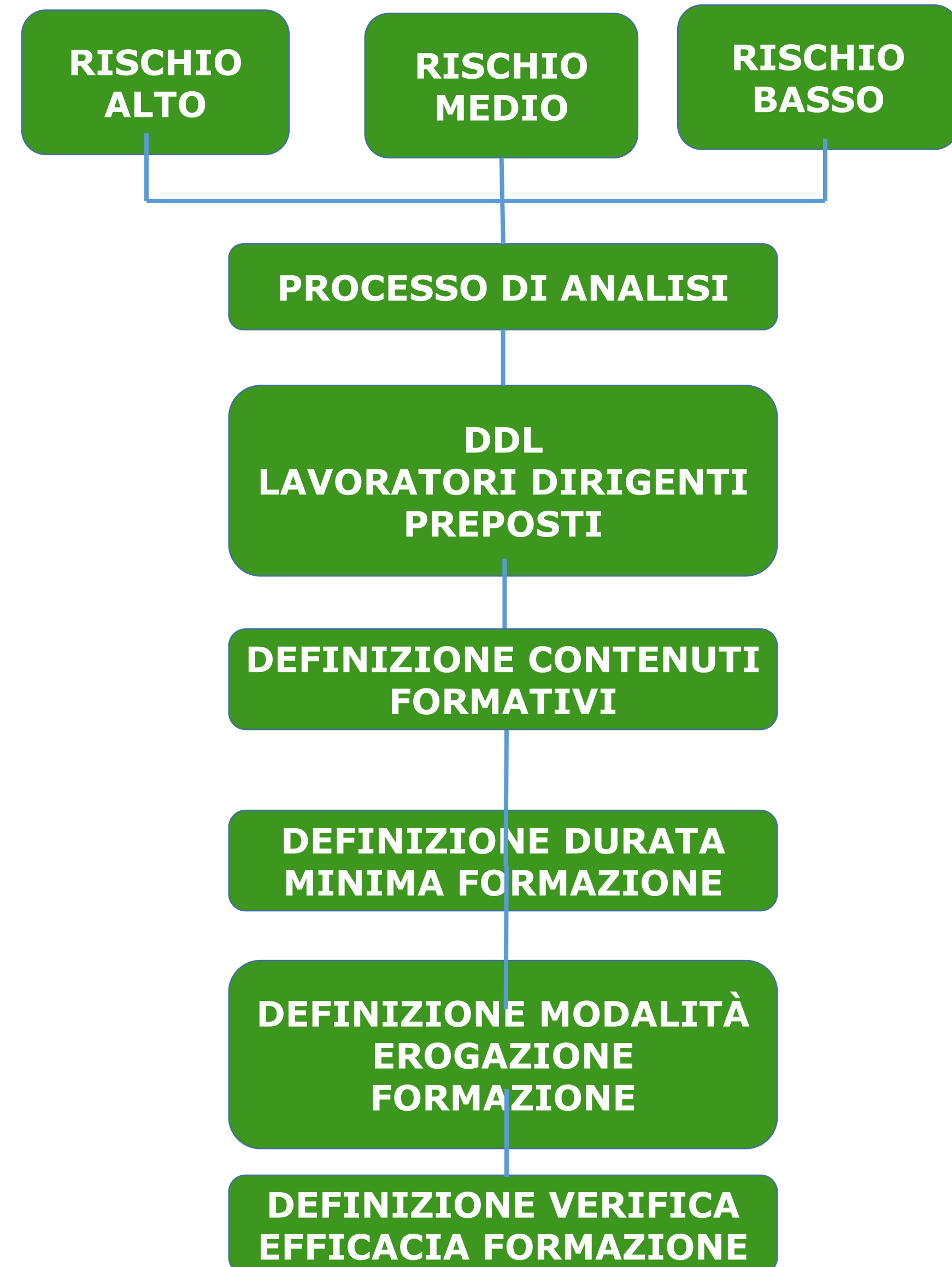
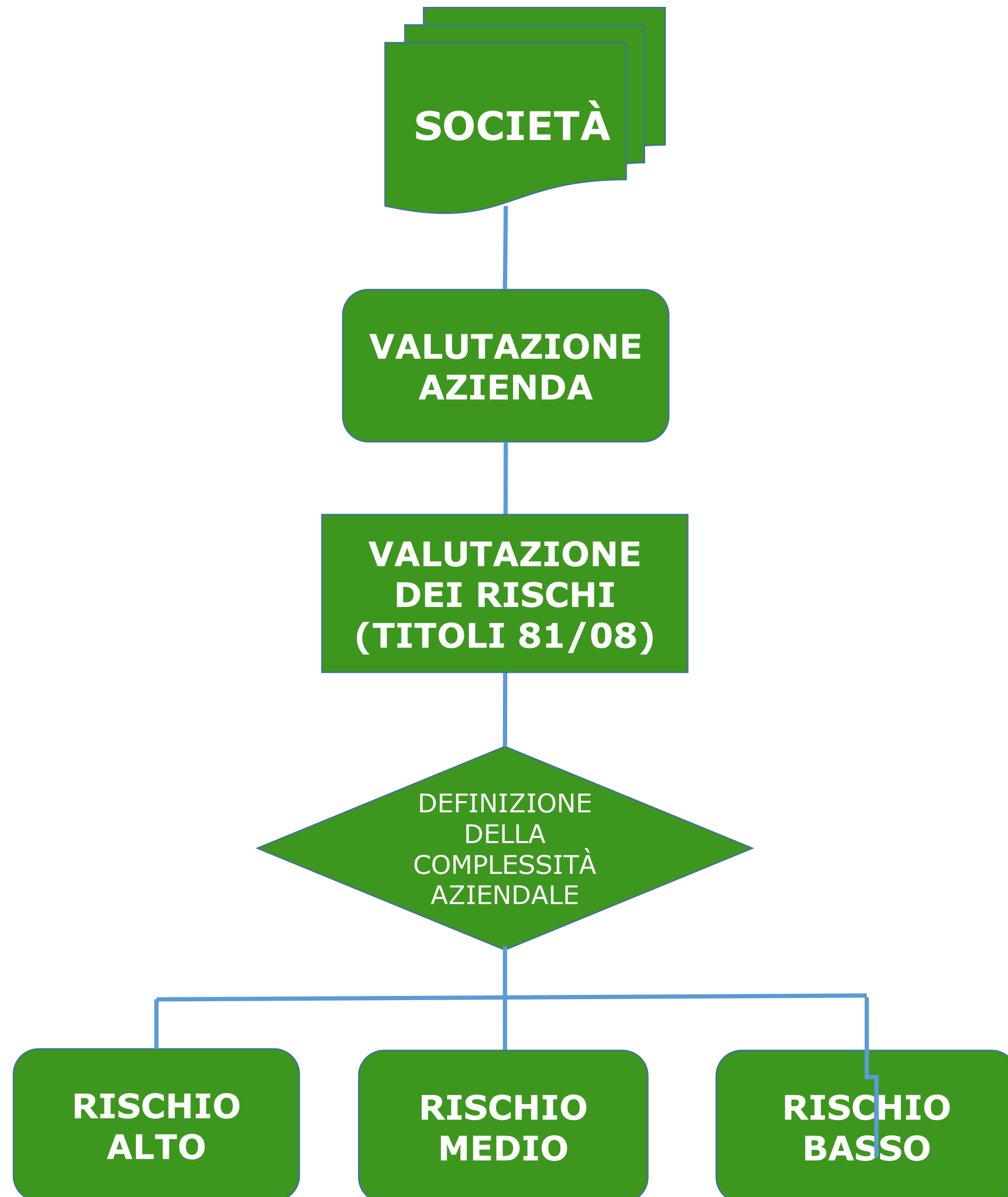
In relazione alle caratteristiche peculiari di ciascuna azienda è possibile definire un flusso che permetta di individuare il Livello di Rischio dell'azienda (basso medio alto, **indipendentemente dal settore ATECO**) e in base a questo:

- Formazione minima, sia generale che specifica, dei lavoratori nonché formazione specifica aggiuntiva per i singoli gruppi omogenei di lavoratori (ore, modalità di erogazione, metodi di verifica, frequenza di aggiornamento)
- Formazione particolare aggiuntiva dei preposti
- Formazione dei Dirigenti
- Formazione del Datore di Lavoro





# MODELLO E OUTPUT



# MODELLO E OUTPUT

## VALUTAZIONE RISCHIO AZIENDA - ALTO



Caratteristiche (anno precedente)	Complessità bassa	Complessità media	Complessità alta	Note
Azienda a rischio di incidente rilevante			Almeno una delle sedi	Valutazione preliminare
Rapporto di frequenza infortuni N. Infortuni X1000/FTE			$\geq 20$	Anno precedente
Rapporto di gravità infortuni N. GG persi X1000/FTE			$\geq 1,5$	Anno precedente
Prescrizioni OdV/ Procedimenti in corso			Si	Valutazione preliminare
Incidenti rilevanti			$\geq 1$	Anno precedente
Risultati efficacia formazione			$\leq 60\%$	Valutazione preliminare

# MODELLO E OUTPUT



## PROPOSTA FORMAZIONE LAVORATORI (1/2)

Il livello di rischio dell'azienda è da ritenersi basso, medio o alto a seconda che nella seguente tabella siano presenti elementi dell'una o dell'altra colonna in numero preponderante

Caratteristiche aziendali	Complessità bassa	Complessità media	Complessità alta	Note
Dipendenti	<200	200 - 500	>500	
Sedi e dimensione Rischio incendio - Elenco attività soggette al controllo dei VV.F.	1 sede Rischio incendio basso (ex DM 3 settembre 2021)	1 sede Rischio incendio non basso (ex DM 3 settembre 2021)	Più sede Rischio incendio non basso (ex DM 3 settembre 2021)	
Gruppi omogenei	Fino a 2	2 - 10	>10	
Aree/reparti aziendali	Organigramma semplice 1 Dirigente Delegato x	+Dirigenti Delegati	+ DdL	
Turnazioni	NO	SI	SI	
Cantieri temporanei e mobili	NO	NO	SI	
Attività fuori sede	NO	SI in Italia	SI all'estero	
Formazione generale <b>4H</b> credito formativo permanente	Ruoli, obblighi e responsabilità all'interno del sistema di gestione aziendale specifico (elementi di LEADERSHIP SULLA SICUREZZA)			
Formazione specifica (durata minima)	<b>2H</b>	<b>4H</b>	<b>8H</b>	

# MODELLO E OUTPUT

## PROPOSTA FORMAZIONE LAVORATORI (2/2)



Rischi aziendali presenti	Formazione specifica min. ore	Caratteristiche del Formatore	Modalità	Verifica	Aggiornamento
Attività VDT	1H	Esterno/Interno	Distanza	Test finale	5 anni
Rischi fisici	2H	Esterno/Interno	Distanza/Aula	Test finale	5 anni
Rischi chimici	2H	Esterno/Interno	Distanza/Aula	Test finale + SMAT	2 anni
Rischi biologici	1H	Esterno/Interno	Distanza/Aula	Test finale + SMAT	5 anni
Rischi elettrici	2H	Preposto/ lavoratore esperto <b>certificato</b>	Aula + sul campo	Simulazioni o esercitazioni	5 anni
Rischi meccanici/MMC	2H	Preposto/ lavoratore esperto	sul campo	Simulazioni o esercitazioni	5 anni
Attività che richiedono abilitazioni specifiche	4H per ogni abilitazione (macchina/apparecchio/DPI)	Preposto/ lavoratore esperto <b>certificato</b>	Aula + sul campo	Prove pratiche	LLT (esercitazioni sul campo annuali)
Cantieri temporanei e mobili	8H	Preposto/ lavoratore esperto <b>certificato</b>	Aula + sul campo	Simulazioni o esercitazioni	LLT (esercitazioni sul campo annuali)
Rischi trasversali/rischi psicosociali	1H	Esterno/Interno	Distanza	Test finale	5 anni

# MODELLO E OUTPUT



## PROPOSTA FORMAZIONE PREPOSTO: FORMAZIONE PARTICOLARE AGGIUNTIVA 8 ore

Argomenti minimi	Tipo	Caratteristiche del Formatore	Modalità	Verifica	Note	Aggiornamento
Aspetti giuridico normativi	Base	Esterno/Interno	Aula	Test finale		8h/anno (webinar)
Gestione e Organizzazione della sicurezza - SGSL	Base	Esterno/Interno	Aula	Test finale		
Valutazione dei rischi - vigilanza	Specifica	Preposto/ lavoratore esperto <b>certificato</b>	Aula	Simulazioni o esercitazioni		
Comunicazione	Base	Esterno/Interno	Aula	Test finale		
Ruoli, obblighi e responsabilità all'interno del sistema di gestione aziendale (elementi di LEADERSHIP SULLA SICUREZZA)	Base	Esterno/Interno	Aula	Test finale		

# MODELLO E OUTPUT



## *PROPOSTA FORMAZIONE DIRIGENTE:*

*formazione che sostituisce integralmente quella del lavoratore 16 ore*

Argomenti minimi	Tipo	Caratteristiche del Formatore	Modalità	Verifica	Note	Aggiornamento
Aspetti giuridico normativi	Base	Esterno/Interno	Distanza	Test finale		8h/anno (webinar)
Gestione e Organizzazione della sicurezza - SGSL	Specifica	Esterno/Interno	Distanza	Test finale		
Valutazione dei rischi	Specifica	Esterno/Interno	Distanza	Test finale		
Ruoli, obblighi e responsabilità all'interno del sistema di gestione aziendale (elementi di LEADERSHIP SULLA SICUREZZA)	Base	Esterno/Interno	Distanza	Test finale		
Comunicazione, formazione, consultazione	Base	Esterno/Interno	Distanza	Test finale		



# MODELLO E OUTPUT



## PROPOSTA FORMAZIONE DLL:

*formazione che sostituisce integralmente quella del lavoratore 16 ore*

Argomenti minimi	Tipo	Caratteristiche del Formatore	Modalità	Verifica	Note	Aggiornamento (modifiche tecniche/normative + cultura della sicurezza come da appendice)
Organizzazione della sicurezza; normativa sicurezza del lavoro; sistemi di gestione	Base	Esterno/Interno	Distanza sincrona/aula	Test finale	consigliata Conferenza con partecipazione di altri DDL	8h/anno (webinar) per nuove norme legali e tecniche
Ruoli, obblighi e responsabilità all'interno del sistema di gestione aziendale (elementi di LEADERSHIP SULLA SICUREZZA)	Base	Esterno/Interno	Distanza sincrona/aula	Test finale	consigliata Conferenza con partecipazione di altri DDL	
Sistema di deleghe e responsabilità	Base	Esterno/Interno	Distanza sincrona/aula	Test finale	consigliata Conferenza con partecipazione di altri DDL	
Il dimensionamento e La gestione delle risorse per la sicurezza	Base	Esterno/Interno	Distanza sincrona/aula	Test finale + SMAT	consigliata Conferenza con partecipazione di altri DDL	
La gestione del rischio	Specifica	Esterno/Interno	Aula	Test finale + SMAT		
Sistemi di verifica e controllo	Specifica	Preposto/ lavoratore esperto <b>certificato</b>	Aula	Simulazioni o esercitazioni		
Comunicazione	2H	Preposto/ lavoratore esperto	Aula	Simulazioni o esercitazioni		



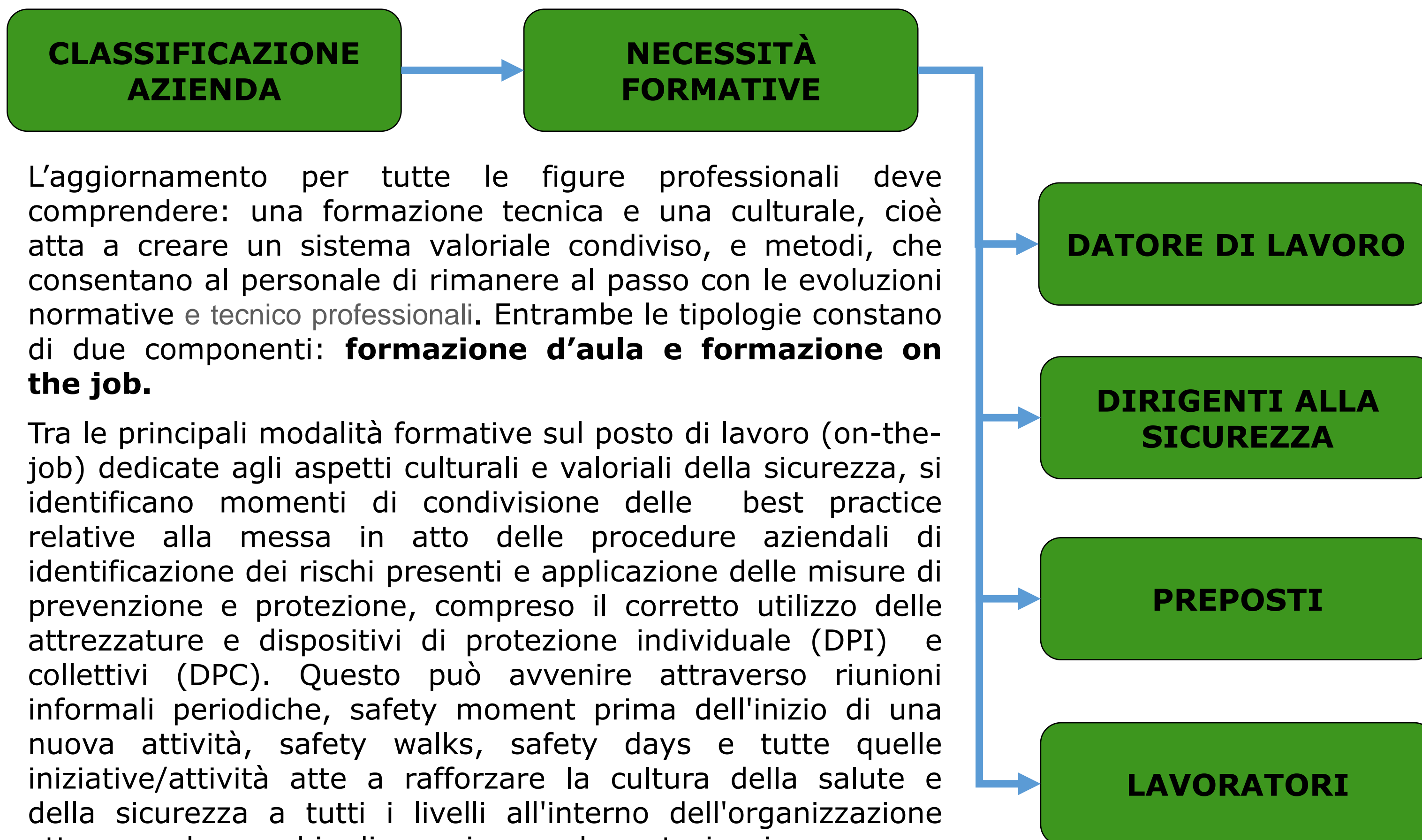
# LA FORMAZIONE DEI LEADER DELLA SICUREZZA (SAFETY LEADERSHIP)



ITEM	LAVORATORI	PREPOSTI	DIRIGENTI	DL
Elementi di LEADERSHIP SULLA SICUREZZA, con riferimento a obblighi e responsabilità delle singole figure aziendali → tutti attori chiave della gestione della sicurezza sul lavoro (come da DLgs 81/08)	<p>Art. 20, Comma 1. «Ogni lavoratore <b>deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro</b>, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro»</p> <p>Comma 2, lettere</p> <p>a) <b>«contribuire</b>, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, <b>all’adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro»</b>;</p> <p>e) <b>«segnalare immediatamente</b> al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, <b>adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle proprie competenze e possibilità</b> e fatto salvo l’obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;</p> <p>g) <b>«non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori»</b>;</p>	<p>Art.19, comma 1, lettere</p> <p>a) <b>«sovrintendere e vigilare sulla osservanza</b> da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, <b>intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza</b>. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza della inosservanza, interrompere l'attività del lavoratore e informare i superiori diretti»</p> <p>f) <b>«segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta»</b></p> <p>f-bis) «in caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, <b>se necessario, interrompere temporaneamente l'attività</b> e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate»</p>	<p>Art. 18, comma 1, lettere</p> <p>c) nell’affidare i compiti ai lavoratori, <b>tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza</b>;</p> <p>d) <b>fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale</b>, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente;</p> <p>e) <b>prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento</b> accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;</p> <p>f) richiedere l’osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché <b>delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuali messi a loro disposizione</b>;</p>	<p>Artt. 17 e 18, comma 1, lettera a) la <b>valutazione di tutti i rischi</b> con la conseguente elaborazione del documento previsto dall’articolo 28</p>
<b>COMPETENZE TRASVERSALI da stimolare/rafforzare</b> Ogni lavoratore, a partire da una efficace formazione, deve essere messo in grado assumere <b>il ruolo di leader della sicurezza</b> : tale ruolo deve essere maggiormente supportato dal management (dal Dirigente, ovvero Datore di Lavoro) nel caso in cui il lavoratore si occupi in prima persona di sicurezza, come avviene per il Preposto alla sicurezza.	Capacità (dei LAVORATORI) di influenzare le azioni degli altri mettendo in atto un corretto comportamento sicuro in linea con quanto indicato dalle procedure aziendali.	<p>Capacità (dei PREPOSTI) di guidare il comportamento degli altri LAVORATORI, di vigilare sulle attività, di promuovere attività di sensibilizzazione sul rispetto delle procedure di sicurezza. Segnalare le condizioni di pericolo.</p> <p>Capacità di comunicare in maniera assertiva (acquisire uno stile comunicativo aperto, rispettoso e diretto anche attraverso l’ascolto attivo ed empatico nei confronti degli altri)</p>	<p>Capacità (di DIRIGENTI e DL) di saper trasmettere, comunicare i valori propri della cultura sulla sicurezza in azienda.</p> <p>Capacità di supportare il PREPOSTO nello svolgimento del suo ruolo.</p> <p>Capacità di imporre, orientare e sostenere un sistema di gestione della sicurezza basato sulla cultura organizzativa di riferimento.</p>	

# APPENDICE

## FORMAZIONE DEI LEADER DELLA SICUREZZA



L'aggiornamento per tutte le figure professionali deve comprendere: una formazione tecnica e una culturale, cioè atta a creare un sistema valoriale condiviso, e metodi, che consentano al personale di rimanere al passo con le evoluzioni normative e tecnico professionali. Entrambe le tipologie constano di due componenti: **formazione d'aula e formazione on the job.**

Tra le principali modalità formative sul posto di lavoro (on-the-job) dedicate agli aspetti culturali e valoriali della sicurezza, si identificano momenti di condivisione delle best practice relative alla messa in atto delle procedure aziendali di identificazione dei rischi presenti e applicazione delle misure di prevenzione e protezione, compreso il corretto utilizzo delle attrezzature e dispositivi di protezione individuale (DPI) e collettivi (DPC). Questo può avvenire attraverso riunioni informali periodiche, safety moment prima dell'inizio di una nuova attività, safety walks, safety days e tutte quelle iniziative/attività atte a rafforzare la cultura della salute e della sicurezza a tutti i livelli all'interno dell'organizzazione attraverso lo scambio di esperienze e la partecipazione.

La «formazione on the job» per la parte tecnica sarà invece costituita dalle varie schede che confermino la corretta esecuzione delle attività svolte sempre approvate dalle figure aziendali preposte.

FORMAZIONE CULTURALE*	FORMAZIONE TECNICA*
80 50	20 50
20	80

# COME STRUTTURARE FORMAZIONE CULTURALE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO



ITEM	LAVORATORI	PREPOSTI	DIRIGENTI	DL
<b>MODALITA' DI EROGAZIONE</b>	<b>MODALITA' PRATICHE/OPERATIVE LEGATE AL CONTESTO ORGANIZZATIVO SPECIFICO</b>		<b>MODALITÀ ESPERIENZIALI ATTE A PROMUOVERE E SVILUPPARE LA LEADERSHIP DELLA SICUREZZA (SAFETY LEADERSHIP)</b>	
	SAFETY WALK ON THE JOB SIMULAZIONI/realità virtuale	SIMULAZIONI/realità virtuale ROLE-PLAY CASE STUDY AZIENDALI (per la condivisione e discussione di lesson learned aziendali documentate) o del SETTORE	WORKSHOP SEMINARI	WORKSHOP SEMINARI
<b>CONTENUTI</b>	<b>CONTENUTI CALATI SUL CONTESTO ORGANIZZATIVO SPECIFICO E SUGLI OBBLIGHI E RESPONSABILITÀ PROPRIE DELLE SINGOLE FIGURE</b>		<b>CONTENUTI ATTI A PROMUOVERE E SVILUPPARE LA LEADERSHIP DELLA SICUREZZA (SAFETY LEADERSHIP)</b>	
	- Discussione casi aziendali o/ del settore per creare un ambiente di lavoro in cui le persone si sentano liberi di condividere le difficoltà incontrate nell'operatività di tutti i giorni e trovare soluzioni condivise  - Valorizzare la "responsabilità collettiva" attraverso la rilettura delle procedure in chiave critica (es. PERMESSI DI LAVORO, corretto utilizzo DPI)	- Elementi di LEADERSHIP DELLA SICUREZZA (SAFETY LEADERSHIP)  - Sviluppo di abilità di comunicazione interpersonale e di comportamenti adatti ad intervenire in maniera efficace in caso rilevi comportamenti non conformi (a norme, procedure aziendali) allo scopo di stimolare il cambiamento; e (in caso di attività in appalto e subappalto), modalità di trasmissione dei valori aziendali su salute e sicurezza anche al preposto/personale di queste ultime.  - Tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori	- Elementi di LEADERSHIP DELLA SICUREZZA (SAFETY LEADERSHIP)  - Tecniche di comunicazione	- Elementi di LEADERSHIP DELLA SICUREZZA (SAFETY LEADERSHIP)  - Tecniche di comunicazione



# ASSEVERAZIONE DELLA FORMAZIONE EROGATA

In alternativa ad una “comunicazione preventiva delle aziende in merito ai corsi di formazione che si stanno per erogare”, si propone una “asseverazione annuale da parte del DL sulla formazione svolta” da trasmettere formalmente (nei modi da definire) all’organo di vigilanza o altro soggetto da identificare.

Si intende come autocertificazione annuale, da parte del DL, sulla formazione erogata nell’anno di riferimento, in cui indicare:

- **il monte ore di formazione**
- **i nominativi dei lavoratori partecipanti e dei soggetti formatori** (includendo i nominativi dei docenti interni e/o esterni)
- **i dettagli sui contenuti e la durata dei singoli programmi di formazione somministrati**

Tale rendiconto dovrebbe (ove previsto) far parte dei contenuti obbligatori da discutere durante la RIUNIONE PERIODICA ex-art.35 D. Lgs. 81/08, utilizzando tali dati per individuare le criticità emerse nell’anno in relazione alla formazione in materia di SSL e pianificare azioni di miglioramento a breve termine.



# PERCORSI DI PROMOZIONE DELLA CULTURA, DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO PER STUDENTI



**Obiettivo:** *iniziare a costruire tra "i giovani di oggi" una cultura della sicurezza che possa andare a beneficio dei "lavoratori di domani".*

## **Target**

- **scuole secondarie di secondo grado**
- **atenei**

## **Oggetto**

Approfondimenti tematici tramite momenti di condivisione e confronto con chi è già nel mondo del lavoro (testimonianze di lavoratori, rappresentazioni teatrali, esperienze di immersione negli ambienti di lavoro tramite la realtà virtuale o visione di film sul tema sicurezza, anche per gli aspetti che riguardano i rischi psicosociali, il mobbing, ecc.).

Nello specifico, a completamento dei "percorsi per le competenze trasversali e per l'orientamento (PCTO)": esperienze "immersive" che devono essere fornite a cura dell'azienda (portare il nuovo lavoratore DENTRO il mondo reale dell'azienda).



**SistemaHSE**