

CORSO PER FORMATORI

La sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro sono oggetto di misure di prevenzione e protezione che si realizzano anche attraverso la formazione e l'informazione.

La legge ritiene indispensabile coinvolgere il lavoratore e gli altri soggetti su questi temi e pertanto il datore di lavoro deve preoccuparsi che tutti i propri dipendenti siano **informati e formati** sui possibili rischi presenti nell'esecuzione della loro attività lavorativa, in modo che possano evitarli o ridurne gli effetti.

La «formazione» è così definito all' Art 2 del D.LGS/81.

Formazione

Processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi.

In realtà gli obblighi di formazione e informazione a carico del **Datore di lavoro** (e con le ultime disposizioni, anche del **Dirigente** e del **Preposto**) non sono limitati ad un rispetto puramente formale, ma esigono che vi sia una positiva azione del **Datore di lavoro** stesso e dei suoi **Collaboratori** più stretti volta ad assicurare che le regole vengano **fatte proprie** dai lavoratori e che vengano poi **effettivamente rispettate** nella quotidianità del lavoro.

La sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro è un impegno per tutti, che si manifesta non solo nel rispetto di comportamenti **sicuri e corretti** nello svolgimento del proprio lavoro, ma anche nel creare costantemente le condizioni più idonee affinché ciò avvenga.

L'omissione consapevole di cautele contro gli infortuni sul lavoro potrebbe anche costare cara. Quando il **datore di lavoro**, pur essendo al corrente del fatto che le condizioni dell'azienda non sono a norma, non fa nulla per porvi rimedio, agisce non solo per negligenza o incompetenza, **ma con dolo**:

In pratica espone consapevolmente a rischio i propri dipendenti.

In questi casi viene violato un articolo del Codice Penale, il 437

Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro

Chiunque omette di collocare impianti, apparecchiature o segnali destinati a prevenire disastri o infortuni sul lavoro, ovvero li rimuove o li danneggia, è punito con la reclusione da sei mesi a cinque anni.

Se dal fatto deriva un disastro o un infortunio, la pena è della reclusione da tre a dieci anni.

In alcuni casi tale reato può essere contestato anche al **Medico Competente** e al **Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione**.

La giurisprudenza ha affermato più e più volte il principio di effettività dell'informazione e formazione attraverso le numerose sentenze intervenute negli anni.

Tra le numerose sentenze, se ne richiamano alcune, particolarmente significative:

Sentenza della Corte di Cassazione Sez. IV n. 6486 del 95, in cui si afferma che il Datore di lavoro:

- Deve avere la cultura, la forma mentis del garante di un bene prezioso quale è sicuramente l'integrità del lavoratore;

- Deve quindi *accuratamente illustrare agli operai i pericoli cui vanno incontro;*
- Deve *pretendere che la superficialità venga bandita;*
- Deve *educare e costringere i lavoratori a tenere a portata di mano i dispositivi di protezione individuale;*
- Deve *insegnare e ribadire: natura, rischi e condizioni delle operazioni lavorative da eseguire, affinché i lavoratori si pongano, opportunamente muniti dei necessari mezzi personali di protezione, nelle condizioni di non nuocere a se stessi.*

Sentenza della Corte di Cassazione Sez. IV n. 11247 del 97, in cui si afferma innanzitutto che:

- L'obbligo dell'addestramento del lavoratore, inteso come procedimento di formazione del lavoratore finalizzata allo svolgimento corretto del lavoro (e quindi anche allo svolgimento sicuro delle mansioni assegnategli), viene posto a carico della legislazione in materia di sicurezza sul lavoro in più occasioni e per questo motivo;
- L'obbligo del datore di lavoro di vigilare sul rispetto delle misure antinfortunistiche da parte dei lavoratori non si esaurisce nella semplice apposizione di cartelli monitori.

E prosegue:

- Il Datore di lavoro viola l'obbligo di addestramento dei lavoratori, qualora si limiti ad impartire istruzioni finalizzate esclusivamente a renderli edotti della pratica di lavoro e, quindi, ad assicurare solo la produzione.

Sentenza del Tribunale di Nola del 23 maggio 2004, in cui si sancisce che:

Un Direttore di Stabilimento è responsabile di omessa formazione qualora assegni un lavoratore a mansioni lavorative per le quali lo stesso non ha ricevuto idonea formazione atta a influire direttamente e positivamente sul comportamento dello stesso lavoratore.

I Soggetti che devono essere formati ai sensi del D.Lgs 81/08 e 106/09 sono:

- *Datore di lavoro di cui all'art. 34 (che svolge funzioni di RSPP)*
- *Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione*
- *Dirigente*
- *Addetti SPP*
- *Addetti alla prevenzione incendio e lotta antincendio*
- *Addetti primo soccorso*
- *Addetti alla gestione delle emergenze*
- *Medico competente*
- *Preposto*
- *Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza Lavoratori*
- *Lavoratori addetti ad attività particolari (es. lavoratori abilitati ad operare sotto tensione elettrica)*
- *Coordinatore per la progettazione e Coordinatore per la esecuzione di opere edili.*

Inoltre il **datore di lavoro** dovrebbe frequentare corsi particolari legati all'attività specifica anche se non espressamente richiesti dalla legge.

Queste figure sono totalmente differenti tra loro, per livello culturale, predisposizione mentale, aspettativa di carriera, soddisfazione della propria attività, incentivazione economica, ecc.

La formazione si realizza attraverso un processo dove è necessaria la copresenza di **insegnamento e apprendimento**.

L'obiettivo dell'insegnamento-apprendimento può essere definito come una progressiva acquisizione di autonomia da parte dei soggetti, sia per svolgere i ruoli propri delle diverse fasi della vita e del lavoro (bisogno di imparare), sia per imparare ad apprendere nuove nozioni.

Bisogna tenere presente che i soggetti da formare sono persone adulte e questo costituisce una difficoltà.

Affinché si possa sviluppare apprendimento specialmente in età adulta è necessaria una duplice conoscenza:

- *Quella delle caratteristiche dei soggetti, tentando di individuare come esso impara;*
- *Quella dei comportamenti che devono o possono essere attivati per promuovere e conseguire il risultato dell'apprendimento.*

Gli adulti hanno l'esigenza di sapere perché occorra apprendere qualcosa, in pratica a cosa serve, prima di predisporre mentalmente ad intraprendere l'apprendimento.

Nel bambino e nell'adolescente il concetto che ha di sé stesso, è basato sulla dipendenza da altri.

Il concetto di sé stesso nell'adulto è vissuto come dimensione essenzialmente autonoma, egli ha un profondo bisogno psicologico di essere percepito come indipendente ed autonomo dagli altri.

Di conseguenza se l'adulto si trova in una situazione in cui non gli è concesso di autogovernarsi, sperimenta una tensione tra quella situazione e il proprio concetto di sé e la sua reazione tende a divenire di resistenza.

Per cui anche se la formazione è spesso svolta in modo collettivo il linguaggio deve essere tale che sia percepito in modo individuale.

Nella formazione del soggetto adulto ha un ruolo essenziale l'esperienza, sia come attività di apprendimento sia come pregresso, talvolta negativo, che costituisce una barriera di pregiudizi che fa resistenza all'apprendimento stesso.

In altre parole il nuovo apprendimento deve integrarsi in qualche modo con l'esperienza precedente.

Il soggetto adulto ha una disponibilità ad imparare mirata e quindi in un certo senso più limitata.

La sua disponibilità e cioè rivolta solo a ciò di cui sente il bisogno, per i crescenti compiti che deve svolgere, per realizzare il proprio ruolo sociale come ad esempio il ruolo professionale o lavorativo.

Gli adulti sono disponibili ad apprendere ciò di cui hanno bisogno di sapere, o di saper fare, per far fronte efficacemente alla situazione della loro vita reale.

Importante è la motivazione: le motivazioni più potenti sono le pressioni interne: il desiderio di una maggiore soddisfazione nel lavoro, l'auto-stima, la qualità della vita.

Anche se alcuni rispondono ad alcuni moventi esterni (lavoro migliore, promozioni, retribuzione più alta)

Per i suddetti motivi è necessario verificare il grado di attenzione e di partecipazione ai corsi di formazione.

Conseguenza logica di quanto detto è che il processo educativo e formativo per essere efficace dovrebbe essere **"cucito sulla persona come un abito artigianale"** in teoria si dovrebbero realizzare corsi ad personam.

Questo anche se possibile avrebbe costi non sostenibili.

Occorre organizzare il processo formativo indirizzando l'insegnamento a **gruppi di soggetti** selezionati mediante criteri di omogeneità utilizzando tutti gli strumenti messi a disposizione dalla tecnica della comunicazione.

Il processo formativo deve realizzarsi ed evolvere di pari passo con:

- *L'innovazione*
- *Il progresso tecnologico*
- *L'evoluzione della prevenzione*

Verifica dell'apprendimento

La verifica dell'apprendimento è momento fondamentale del processo formativo.

Il DDL attraverso tale strumento è in grado di verificare se le misure di prevenzione e protezione adottate sono sufficienti per garantire una oggettiva situazione di tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

La verifica dell'apprendimento dovrebbe essere parte essenziale di un buon SGSL (**sistema di gestione della sicurezza sul lavoro**).

Nel processo formativo bisogna sempre tenere in considerazione il livello di responsabilità dei soggetti.

La figura con maggiore responsabilità è il **DDL** (DDL art. 34) seguono in ordine decrescente:

- *Dirigente;*
- *Coordinatore per la progettazione e Coordinatore per l'esecuzione dei lavori*
- *RSPP (non per effetto delle disposizioni del D.Lgs 81 ma di fatto è il consigliere del DDL in materia di Prevenzione. e Protezione.; ha responsabilità morale nei suoi confronti e incorre nella violazione dell'art 347 c.p. come precedentemente detto)*
- *Preposto*
- *Progettisti, fabbricanti e installatori*
- *Medico competente*
- *Lavoratori*
- *Lavoratori autonomi*

Ora analizziamo alcuni obblighi e competenze che devono essere evidenziati nel processo formativo dei vari soggetti poiché la loro violazione comporta **sanzioni penalmente rilevanti**.

DDL (art 34)

Il **DDL** deve valutare tutti i rischi presenti in collaborazione con il **RSPP** (se nominato) e con il **Medico competente** (se nominato) e conseguentemente elaborare il **documento di valutazione rischi**.

Il **DDL** deve nominare il **RSPP** o se intende svolgere i compiti di RSPP, deve 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.

Il DDL deve redigere il DVR contenente:

- *Una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al DDL, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità.*

- *L'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati, a seguito della valutazione dei rischi;*
- *Il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;*
- *L'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.*

Il **DDL** deve valutare tutti i rischi presenti e deve redigere il **DVR** previa consultazione del **RLS** (rappresentante dei lavoratori per la sicurezza).

Tra gli obblighi del **DDL** e del **Dirigente** (se delegato) di cui *all'art 18* si sottolineano i seguenti:

- *Il DDL o il Dirigente deve consegnare tempestivamente al RLS, su richiesta di questi e per l'espletamento della sua funzione, copia del DVR.*
- *Il DDL o il Dirigente, in caso di affidamento di lavori, servizi e forniture all'impresa appaltatrice o a lavoratori autonomi all'interno della propria azienda deve fornire agli stessi soggetti dettagliate informazioni sui rischi specifici esistenti nell'ambiente in cui sono destinati ad operare e sulle misure di prevenzione e di emergenza adottate in relazione alla propria attività.*
- *Il DDL o il Dirigente verifica l'idoneità tecnico professionale delle imprese appaltatrici o dei lavoratori autonomi in relazione ai lavori, ai servizi e forniture da affidare in appalto o mediante contratto d'opera o di somministrazione. Organizza la gestione delle emergenze (incendio, primo soccorso, piani di evacuazione ecc) nominando gli addetti dando disposizioni per la frequenza dei relativi corsi.*
- *Il DDL o il Dirigente deve, salvo eccezioni debitamente motivate, astenersi dal chiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.*
- *Il DDL o il Dirigente nell'affidare i compiti ai lavoratori, deve tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza.*
- *Il DDL o il Dirigente deve prendere le misure appropriate affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni e specifico addestramento accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico.*
- *Il DDL o il Dirigente deve richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti, nonché 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.*
- *Il DDL o il Dirigente deve prendere appropriati provvedimenti per evitare che le misure tecniche adottate possano causare rischi per la salute della popolazione o deteriorare l'ambiente esterno verificando periodicamente la perdurante assenza di rischio.*
- *Il DDL o il Dirigente deve assicurare che ciascun lavoratore e gli altri soggetti coinvolti alla gestione della sicurezza ricevano una formazione, una informazione e un addestramento sufficiente ed 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 specifici 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. L'addestramento, ove previsto deve essere effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.*
- *Il DDL o il Dirigente deve nominare il medico competente per l'effettuazione della sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal presente decreto legislativo.*
 - *Il DDL o il Dirigente deve fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale, sentito il responsabile del servizio di prevenzione e protezione e il medico competente, ove presente.*
 - *Il DDL deve aggiornare le misure di prevenzione in relazione ai mutamenti organizzativi e produttivi che hanno rilevanza ai fini della salute e sicurezza del lavoro.*
 - *Il DDL o il Dirigente deve inviare i lavoratori alla visita medica entro le scadenze previste dal programma di sorveglianza sanitaria e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto.*
 - *Il Dirigente deve frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37 (modificato dal D.Lgs 106)*

Preposto

- *Il preposto deve sovrintendere e vigilare sulla osservanza 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 persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti.*
- *Il preposto deve richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa.*
- *Il preposto deve astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato.*
- *Il preposto deve 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.*
- *Il preposto deve verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico.*
- *Il preposto deve informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione.*

- Il preposto deve frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

Lavoratori

- Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.
- Ogni lavoratore deve osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti, ai fini della protezione collettiva ed individuale.
- Ogni lavoratore deve utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza.
- Ogni lavoratore deve utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione.
- Ogni lavoratore deve segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze delle attrezzature e dei DPI nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza.
- Ogni lavoratore deve adoperarsi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; fatto salvo l'obbligo di non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo.
- Ogni lavoratore non deve compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori.
- Ogni lavoratore deve partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro.
- Ogni lavoratore deve sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto legislativo o comunque disposti dal medico competente.
- I lavoratori non possono, se non per giustificato motivo, rifiutare la designazione quale addetti alla gestione delle emergenze.
- I lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

FINE