

COORDINAMENTO TECNICO PER LA PREVENZIONE DEGLI
ASSESSORATI ALLA SANITÀ DELLE REGIONI E PROVINCE
AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO

Decreto Legislativo n° 626/94

DOCUMENTO N°3
LINEE GUIDA SU TITOLO I

**La formazione
dei soggetti della prevenzione secondo
il D.Lgs 626/94.
Criteri e orientamenti**

Versione definitiva approvata il 16/07/1996
dalle Regioni e Province autonome
di Trento e Bolzano e dagli Istituti centrali.
Aggiornata al 15 aprile 1998

Regione referente: Emilia-Romagna

PREMESSA

Il D.Lgs 626/94 prevede che venga fornita una formazione specifica, relativa ad argomenti circostanziati, a una serie di soggetti che, a vario titolo, hanno un ruolo nell'assicurare condizioni di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.

Essi sono:

- tutti i lavoratori (art. 22, 38, 43, 49, 56, 66, 85)
- il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 22, c. 4)
- i lavoratori incaricati dell'attività di Pronto Soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori (art. 22, c. 5)
- il datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti propri del Servizio di prevenzione e protezione (SPP) e di prevenzione incendi ed evacuazione (art.10)

Il decreto non pone l'obbligo di formazione per il Responsabile del SPP il quale, così come il medico competente, dovrebbe essere persona già formata sugli argomenti oggetto delle sue funzioni.

Tuttavia la non definizione delle caratteristiche professionali di questa figura rende possibile conferire l'incarico anche a tecnici privi di una specifica preparazione. Verosimilmente questa scelta sarà effettuata soprattutto nelle aziende di medio-piccole dimensioni, in cui la responsabilità del SPP verrà in larga parte attribuita a tecnici già presenti in azienda, ai quali dovrà dunque essere fornita una formazione specifica.

In queste note saranno tratteggiate quindi anche le caratteristiche di questo tipo di formazione, assimilandole a quelle del datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti propri del SPP.

L'importanza che la formazione assume nell'ambito del più generale processo di prevenzione delineato dal decreto fa ritenere opportuno proporre alcune considerazioni preliminari prima di presentare indicazioni mirate alle specifiche iniziative formative.

In particolare nella prima parte del documento si è ritenuto opportuno esplicitare i punti di riferimento teorici a cui ci si è richiamati nel delineare i percorsi formativi proposti per le specifiche figure, che costituiscono invece l'oggetto della seconda parte del documento.

Ancora nella prima parte vengono tratteggiate le possibili funzioni che il servizio pubblico nelle sue diverse articolazioni (Regioni, Servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende Usl, ISPESL, Istituto superiore di sanità, Università, etc.) possono svolgere in campo formativo in questa delicata fase di avvio dell'attuazione del Decreto.

1. LA PROGETTAZIONE DELLA FORMAZIONE DEGLI ADULTI: RICHIAMI GENERALI

1.1 Formazione - informazione

Il D.Lgs. 626 distingue con nettezza gli obblighi di informazione da quelli di formazione. Vale dunque la pena richiamare brevemente la definizione dell'una e dell'altra (da "G. Devoto, G C. Oli: Dizionario della lingua italiana, 1971):

Informare: fornire notizie ritenute utili o funzionali.

Formare: fornire, mediante una appropriata disciplina, i requisiti necessari ad una data attività.

Si tratta dunque, nel primo caso, di comunicare conoscenze, nel secondo di predisporre un processo attraverso il quale trasmettere l'uso degli attrezzi del mestiere, o di parte di essi, incidendo nella sfera del sapere, del saper fare e del saper essere, con l'obiettivo di conseguire modalità di comportamento e di lavoro che mettano in pratica le regole ed i principi della sicurezza.

Entrambi sono il frutto di un'attività progettuale, che ha regole precise e simili a grandi linee nei due casi.

Di seguito esse sono brevemente rammentate, in relazione alla progettazione formativa.

1.2 Progettare un intervento di formazione

Le caratteristiche della progettazione del processo formativo sono note a tutti coloro che a vario titolo si sono occupati del tema, né è questa la sede per approfondirle sul piano teorico. Si richiamano dunque brevemente le principali tappe progettuali, per una più comoda lettura dei paragrafi successivi.

La progettazione inizia con un'accurata **analisi del problema** che si intende affrontare sul piano formativo, per evidenziarne gli aspetti aggredibili da questo tipo di iniziativa. Infatti, come si riprenderà più oltre, non tutti i problemi né tutti gli aspetti di un problema possono essere risolti con questa modalità di approccio. Ovviamente, qualora l'intervento formativo riguardi una singola azienda, è fondamentale la conoscenza approfondita della sua organizzazione.

Quando si tratta di formare figure nuove per un ruolo professionale prima mai svolto, occorrerà effettuare non tanto un'analisi del problema, quanto piuttosto **un'analisi delle funzioni connesse al ruolo** per coglierne tutti gli aspetti sui quali occorrerà indirizzare l'iniziativa formativa.

Le **caratteristiche dei destinatari** dell'iniziativa, in termini di conoscenze acquisite, pregresse esperienze, scolarità, motivazioni all'apprendimento costituiscono un altro momento di valutazione. Da questo e dall'analisi del problema o del ruolo deriva l'identificazione dei **bisogni formativi** che l'iniziativa da progettare deve

soddisfare: si tratta cioè di evidenziare l'elenco delle carenze cognitive, comportamentali, pratiche o relazionali che quello specifico gruppo di persone deve colmare attraverso la formazione per essere in grado di affrontare un problema o un ruolo.

Occorre quindi trasformare le competenze mancanti in **obiettivi educativi specifici**, che devono essere pertinenti alle competenze che il discente deve acquisire, chiari e precisi nella formulazione, completi, realizzabili. Su questi deve essere modellato il programma dell'iniziativa formativa, essendo il raggiungimento degli obiettivi indicati lo scopo di essa.

La esatta definizione degli obiettivi educativi è il passo fondamentale di tutta la progettazione. Essi non possono essere definiti correttamente se le tappe precedenti non sono state affrontate con rigore, né d'altro canto la efficacia dell'iniziativa formativa è valutabile se gli obiettivi non sono esplicitati chiaramente, in modo che ne possa essere misurato il raggiungimento.

La progettazione dettagliata del percorso formativo e la programmazione didattica si concretizzano in:

- articolazione in cicli, moduli, unità didattiche;
- scelta della metodologia didattica in relazione ai destinatari;
- produzione di materiali didattici.

La valutazione di apprendimento è un altro passaggio-chiave della progettazione: ancora scarsamente effettuata, deve essere accuratamente progettata, discendendo come naturale corollario dalla identificazione degli obiettivi educativi.

Tale valutazione è di estrema importanza anche per i formatori ai fini della calibrazione di ulteriori "pacchetti" formativi.

1.3 Quale formazione per gli adulti

Le attività formative rivolte a soggetti adulti dovranno tenere in considerazione e valorizzare l'esperienza umana e professionale di cui essi sono portatori, esperienza su cui sono basate opinioni e, spesso, anche pregiudizi, particolarmente radicati nel profondo.

Ciascuno è depositario di una propria "cultura" della sicurezza e della prevenzione, e fa riferimento a propri modelli interpretativi, che il formatore aiuterà a sostituire, se necessario, con altri più efficaci.

L'apprendimento degli adulti è complesso, in quanto prevede la modificazione di conoscenze, di pratiche, di competenze professionali e di comportamenti; esso è finalizzato ad una prestazione particolare ed implica un coinvolgimento complessivo del soggetto (sia sul piano razionale che emotivo); si esprime come ricerca attiva fondata sull'esperienza; richiede motivazione, che scatta dalla consapevolezza dello scarto tra ciò che il soggetto sa e ciò che sente di dover sapere (che è la differenza tra le competenze richieste dal compito lavorativo e le capacità realmente possedute).

Il modello di apprendimento dell'adulto è dunque caratterizzato da:

Il bisogno di conoscere: il soggetto adulto, quando inizia ad apprendere qualcosa, si preoccupa di esaminare i vantaggi legati all'apprendimento nonché le conseguenze negative del mancato apprendimento.

La centralità dei propri bisogni di conoscenza.

Il ruolo fondamentale dell'esperienza: l'apprendimento più efficace ristruttura e valorizza l'esperienza personale, in quanto stabilisce un confronto critico con nuove situazioni operative.

La disponibilità ad apprendere ciò che ha bisogno di sapere, di saper fare e di saper essere per far fronte efficacemente alle situazioni della vita reale.

La motivazione legata sia a fattori esterni che a fattori interni (soddisfazione, autostima, qualità di vita del lavoro e così via).

I contenuti da sviluppare nel percorso formativo devono essere coerenti con gli obiettivi di apprendimento, mentre questi ultimi vanno riferiti ad una precisa situazione di lavoro.

L'apprendimento è favorito dall'applicazione, alle iniziative formative, di metodi di insegnamento basati sul coinvolgimento dei soggetti e che si avvalgono di tecniche attive (lavoro di gruppo, griglie di valutazione, discussione di casi, simulazioni e così via). Tutte le situazioni in cui i soggetti possono sperimentare ciò che vanno imparando, ma che ancora non sono in grado di dominare, in quel particolare tipo di ambiente protetto che è l'aula, risultano particolarmente efficaci.

In ambito formativo, infine, è fondamentale stimolare l'apprendimento del soggetto entro i piccoli gruppi di lavoro.

1.4 La formazione non sostituisce l'azione

E' necessario evitare attentamente che le attività formative, piuttosto che integrarsi con, finiscano con il sostituire l'azione tecnica e organizzativa.

La formazione, infatti, può colmare lacune di conoscenze e di competenze operative, quando queste siano critiche per l'organizzazione, ma non può né deve essere utilizzata per tentare, in genere senza risultato, di raggiungere obiettivi che invece, prevederebbero un cambiamento tecnologico, impiantistico od organizzativo.

Bisognerà pertanto distinguere, di volta in volta, le aree di competenza e gli obiettivi propri della formazione dalle aree proprie e dagli obiettivi specifici dell'intervento di altra natura.

Per questo è opportuno analizzare i ruoli professionali dei soggetti, per individuare i deficit di competenza che possono essere colmati mediante azioni formative.

2. RUOLO DEI SERVIZI PUBBLICI NELL'AMBITO DELLA PROGETTAZIONE E DELL'ATTUAZIONE DI INIZIATIVE FORMATIVE

2.1 Le Regioni

Il D.Lgs 626/94 assegna alle Regioni, nell'accezione più complessiva che comprende non soltanto i Dipartimenti d'attività ma anche, ad esempio, quelli delle politiche economiche e del lavoro, nonché della formazione professionale, compiti diretti ancorché genericamente definiti. Il D.Lgs all'art. 22, si limita infatti ad affermare che le Regioni, accanto a molti altri soggetti istituzionali di natura sia centrale che periferica, "...svolgono attività di informazione, consulenza e assistenza in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro...".

I contenuti di questa attività saranno ovviamente da definire, attraverso accordi, con le diverse parti sociali.

Il ruolo, benché generico, appare comunque ampio e le Regioni dovranno articolarlo attraverso una chiara individuazione delle priorità strategiche emergenti in campo formativo, così da svolgere funzioni di orientamento e di controllo sull'applicazione del decreto.

Più in dettaglio, le funzioni che le Regioni potrebbero attivamente svolgere, attraverso una vasta iniziativa politica e culturale in merito, dovrebbero essere le seguenti:

- a) orientamento: attraverso la produzione di documenti interpretativi, la definizione di linee-guida, la promozione di iniziative di discussione e approfondimento;
- b) coordinamento: soprattutto delle attività di formazione che vedono coinvolte le Aziende Usi, per evitare il pullulare di esperienze improvvisate e frammentarie, la duplicazione di progetti e materiali didattici;
- c) accreditamento: attraverso l'individuazione di criteri e standard di qualità sulla base dei quali giungere alla definizione di una sorta di "marchio di qualità" regionale e/o nazionale da attribuire ai diversi percorsi formativi messi autonomamente in atto dai diversi soggetti istituzionali e sociali che agiscono sulla scena della formazione per la prevenzione;
- d) finanziamento: totale o parziale, di iniziative formative ritenute prioritarie e strategiche. Il finanziamento, se vincolato al rispetto di criteri e standard precisi di qualità e perciò prioritariamente destinato a progetti accreditati, è un utile mezzo per un efficace svolgimento della funzione di orientamento;
- e) progettazione: di percorsi formativi che possono costituire un modello per iniziative di altri;
- f) produzione di pacchetti e materiali didattici: di supporto ai progetti formativi di cui sopra, o da gestire in proprio, nel caso previsto al punto successivo;

- g) organizzazione diretta di iniziative formative: innanzi tutto per gli operatori delle Aziende Usl, eventualmente anche per altri soggetti in situazioni particolari.

2.2 I Servizi di prevenzione e vigilanza delle Aziende Usl

In molte realtà si è sviluppata nei Servizi pubblici di prevenzione una specifica competenza ed una esperienza ampia di programmazione e gestione di attività formative

Questa attività si è svolta nei confronti di vari soggetti: dirigenti di azienda, tecnici, consigli di fabbrica, preposti, lavoratori ed ha visto il coinvolgimento, sul piano organizzativo, degli organismi rappresentativi delle varie parti e di agenzie formative private e pubbliche.

E' quindi opportuno che questa competenza, laddove esiste, venga messa a disposizione delle parti sociali per il migliore espletamento degli obblighi previsti dal decreto, configurando così sul tema della formazione una concretizzazione della funzione di assistenza (art. 24) così come indicato nel documento della Conferenza dei Presidenti delle Regioni e delle Province Autonome del febbraio 1995.

Preme richiamare dal medesimo documento un enunciato di carattere generale: "E' quindi necessario muoversi nella logica di offrire alle imprese e alle loro associazioni, l'opportunità di una collaborazione possibile ad ogni livello...".

Ed inoltre appare opportuno auspicare che da parte dei soggetti titolari degli obblighi di legge si tenga nel debito conto l'esistenza di tale disponibilità e di una competenza che, pur non essendo patrimonio esclusivo dei servizi pubblici, assume in quest'ultimo caso particolari connotati in termini di autorevolezza e di garanzia.

Il possibile ambito di attuazione dell'intervento può essere delineato in forme diverse:

- 1) Istituzione nei Dipartimenti di Prevenzione di pools di formatori esperti sui vari temi del decreto, che possano intervenire in iniziative formative altrove programmate.
- 2) Verifica di qualità di progetti ed attività formative, soprattutto di quelle prive dell'accreditamento regionale su richiesta e/o nell'ambito di specifiche forme di collaborazione.
- 3) Collaborazione alla stesura di progetti formativi.
- 4) Produzione di materiali a supporto di iniziative formative.
- 5) Predisposizione ed offerta di pacchetti formativi.

Le ultime tre attività indicate sono sovrapponibili a quelle che, in ambito più vasto e con interlocutori di esso rappresentativi, sono state precedentemente segnalate tra le funzioni della regione. Si tratta, appunto, di una questione di ambiti geografici: a livello periferico è possibile una collaborazione più capillare ad iniziative di carattere

locale, mentre a livello regionale l'intervento diretto è ipotizzabile solo per limitate situazioni ritenute particolarmente significative. Il coordinamento della Regione, a cui prima si accennava, deve poi garantire il buon livello delle iniziative locali che vedono la partecipazione delle Aziende UsI nonché un'ampia circolazione di progetti e materiali didattici localmente prodotti, per ottimizzare le esperienze formative e minimizzare gli sprechi.

In relazione al tipo di impegno da approfondire nelle varie iniziative locali, è da definire un diverso livello di interesse/priorità per quanto attiene alle figure da formare:

- a) addetti alla sicurezza dei servizi aziendali
- b) datori di lavoro che svolgano direttamente i compiti del Servizio di prevenzione e protezione dai rischi
- c) Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza
- d) lavoratori addetti a compiti speciali
- e) lavoratori in genere.

Si ritiene opportuno delineare un possibile impegno più diretto sulla formazione delle figure con maggior valenza di criticità (a, b, c), mentre per quanto attiene ai punti d) ed e), in considerazione della elevatissima numerosità delle figure interessate e per la estrema differenziazione delle problematiche specifiche, pare più opportuno prefigurare un coinvolgimento dei Servizi su aspetti più generali come la realizzazione di pacchetti formativi standard o il coinvolgimento diretto in iniziative pilota e/o sperimentali nell'ambito per esempio di interventi di comparto.

2.3 L'ISPESL

Il ruolo dell'ISPESL, oltre a promuovere iniziative dirette di formazione, sarà quello di mettere a disposizione pacchetti formativi derivati da apposite ricerche, di collaborare nella predisposizione di standard formativi e di modalità di certificazione, di disseminare in modo più ampio possibile iniziative formative a livello nazionale ed infine di promuovere la costituzione di una "rete" di formatori per lo scambio delle esperienze acquisite.

2.4 L'Università

L'Università è una istituzione con compiti prioritari nel campo di formazione, sia per le figure dal D.Lgs 626/94 (medico competente, Responsabile dei servizi di prevenzione e protezione), che per la formazione di tecnici per mansioni specifiche (diploma di tecnico per la prevenzione, audiometristi, fisici sanitari, infermieri professionali) e di formatori per competenze nel campo dell'informazione e formazione dei lavoratori e del loro responsabile.

2.5 I Vigili del fuoco

Il ruolo dei Vigili del fuoco è trattato nel documento n.4: "Prevenzione incendi, evacuazione dei lavoratori, pronto soccorso".

3. LA FORMAZIONE DEI SOGGETTI DELLA PREVENZIONE

3.1 I lavoratori

Analisi del problema: all'entrata in un nuovo lavoro o quando avvengono modifiche rilevanti, al lavoratore deve essere garantita la possibilità di svolgere la propria mansione in condizioni di salubrità e sicurezza.

Questo enunciato è, di fatto, il contenuto di numerosi artt. del Decreto nei quali è richiamato l'obbligo di formazione dei lavoratori.

Gli articoli, nonchè gli oggetti della formazione a cui fanno riferimento, sono di seguito elencati per maggior chiarezza:

- art. 22 comma 1: sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro e alla propria mansione
- art. 38 comma 1 lett. a: attrezzature di lavoro
- art. 38 comma 1 lett. b: attrezzature di lavoro il cui impiego richieda conoscenze o responsabilità particolari
- art. 43 comma 4 lett. g
- art. 43 comma 5: DPI ed eventuale addestramento all'uso
- art. 49 comma 2: movimentazione carichi
- art. 56 comma 1: uso di VDT
- art. 66 comma 1: uso di agenti cancerogeni
- art. 85 comma 1: uso di agenti biologici

La circolare del Ministero del lavoro e previdenza sociale n. 30 del 5/03/98 nel fornire chiarimenti interpretativi al D.Lgs 626/94 (in particolare sull'applicazione dell'art. 22 commi 1 e 2) evidenzia che il dovere di formazione del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori, già assunti alla data di attuazione del citato decreto legislativo, non scatta automaticamente e indiscriminatamente, purchè sia già stata data in precedenza attuazione all'obbligo di cui agli artt. 4 del DPR 547/55 e DPR 303/56.

In questo caso è opportuno sottolineare che l'eventuale formazione pregressa deve comunque essere documentata o dimostrabile (ed in assenza di documentazione o dimostrazione è da ritenersi come non avvenuta).

La formazione, per questi lavoratori deve essere oggetto di programmazione e aggiornamento periodici, anche se non sono avvenute particolari o sostanziali modifiche del ciclo lavorativo.

A tal proposito è bene precisare che i rischi presenti nell'ambiente di lavoro non sono solo legati agli ambienti, alle attrezzature e all'organizzazione del lavoro, ma spesso derivano anche da comportamenti non corretti assunti nell'arco della vita lavorativa.

3.1.1 Bisogni formativi

Conoscenza delle caratteristiche del posto di lavoro e dei rischi ad esso connessi: macchine e impianti, sostanze utilizzate, dispositivi di protezione collettiva messi in atto

Capacità di utilizzare le procedure atte a svolgere la mansione assegnata nel rispetto delle norme di sicurezza e di igiene del lavoro, sia nella normale routine lavorativa, che in occasione di anomalie del processo produttivo di frequente accadimento (es.: "se la macchina si blocca", "se il pezzo si inceppa", etc.).

Capacità di utilizzare e conservare correttamente i DPI messi a disposizione.

Di fatto questi bisogni formativi si connettono strettamente con l'esigenza di apprendere a svolgere correttamente la mansione assegnata, costituendo perciò parte integrante del processo di apprendistato, inteso come il tirocinio necessario per acquisire la pratica utile a svolgere un mestiere o una professione.

Oltre a ciò la formazione dei lavoratori deve tenere conto dei principi base della prevenzione degli incendi e della prevenzione di tutte le situazioni critiche (es. rilasci significativi di sostanze nocive) che potrebbero verificarsi nel corso dell'attività di lavoro, nonché delle azioni da attuare per contenere eventuali incendi o altri tipi di eventi.

Come nel DM 10/03/98 è indicato un percorso informativo, formativo e di addestramento nei confronti della prevenzione degli incendi, così è opportuno che venga previsto un percorso analogo per quelle situazioni, come ad esempio rilasci di sostanze nocive, che non necessariamente evolvono verso l'incendio.

3.1.2 Caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa

Trattandosi di tutti i lavoratori dipendenti, a qualsiasi qualifica professionale essi appartengano, le caratteristiche sono estremamente varie.

E' tuttavia ragionevole affermare che le esigenze formative maggiori sono riferite ai lavoratori manuali di agricoltura industria e servizi e agli impiegati di livello inferiore. In relazione a queste figure è perciò lecito attendersi una scolarità medio-bassa.

L'esperienza pregressa può essere invece varia, mentre la motivazione all'apprendimento è verosimilmente elevata.

3.1.3 Progetto di formazione

La formazione prevista dal D.Lgs 626, come è stato ricordato sopra, è parte integrante di un corretto apprendistato e, come tale, dovrebbe naturalmente connettersi con gli altri oggetti di apprendimento propri di questa condizione. Tuttavia, poiché tale formazione deve essere "visibile" ai fini anche di non incorrere nelle sanzioni previste per gli inadempienti, deve essere individuato uno specifico modulo formativo, mirato all'acquisizione di conoscenze specifiche relative agli argomenti elencati dal D.M. 16/1/1997:

- rischi riferiti al posto di lavoro ed alle mansioni nonché i possibili danni e le conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione;
- nozioni relative ai diritti e doveri dei lavoratori in materia di sicurezza e salute sul posto di lavoro;
- cenni di tecnica della comunicazione interpersonale in relazione al ruolo partecipativo.

Il modulo, della durata variabile da poche ore ad alcuni giorni in relazione alla pericolosità-complessità della specifica mansione, deve essere supportato da strumenti didattici semplici, preferibilmente visivi o audiovisivi, e da dimostrazione sul campo.

Nell'ambito dei mezzi audiovisivi sono compresi anche i programmi di formazione computerizzati (Computer Based Training).

In sede di prima applicazione del Decreto, la formazione dovrà riguardare tutti i soggetti attualmente al lavoro, oltre a quelli di nuova assunzione, eccetto coloro che hanno già ricevuto una specifica formazione, documentabile, sugli argomenti sopra menzionati.

La formazione teorica sarà preferibilmente effettuata da un membro del SPP mentre la dimostrazione sul campo potrà essere svolta dal preposto o da un lavoratore esperto, appositamente addestrato.

Sarebbe opportuno predisporre una valutazione dell'apprendimento, attraverso l'uso di test o di prove pratiche.

Questa valutazione si rende indispensabile nel caso di lavoro con agenti cancerogeni o con fattori di rischio biologico, nonché con macchine o impianti che comportano rischio di infortunio grave (es.: elettricista, addetto ad alcune manutenzioni etc.)

3.1.4 Dimostrazione dell'avvenuta formazione

Dovrà essere conservato per ogni iniziativa formativa un documento recante: data, elenco degli argomenti svolti, firma del/dei docenti e del/dei lavoratori coinvolti. Se è stata eseguita la verifica di apprendimento, dovrà essere conservato il testo, in caso di prova scritta, ovvero una breve descrizione della prova pratica eseguita, firmata dal docente e dal lavoratore.

3.2 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)

3.2.1 Analisi del ruolo professionale

Il mandato organizzativo di questa figura professionale come si evince dalle attribuzioni conferite dall'art. 19 e si deduce dalla sua qualifica ("rappresenta" i lavoratori) comprende i seguenti compiti:

- raccogliere dai lavoratori le indicazioni di problemi concernenti la salute e la sicurezza, discutendone possibili soluzioni (diventare animatori di sicurezza);
- promuovere l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- fare proposte in merito all'attività di prevenzione;
- essere consultato sulla valutazione dei rischi, l'individuazione, la programmazione, la realizzazione e verifica delle misure di prevenzione;
- essere consultato in merito all'organizzazione della formazione;
- ricevere (e interpretare correttamente) le informazioni e la documentazione aziendale sulla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione, sulle sostanze pericolose, le macchine, gli impianti, l'organizzazione e gli ambienti di lavoro, gli infortuni e le malattie professionali;
- ricevere (e interpretare correttamente) le informazioni dai servizi di vigilanza;
- ricorrere alle autorità quando ritiene che le misure adottate non siano idonee a garantire la sicurezza e la salute.

Pertanto deve ricevere una formazione particolare in materia di normativa di sicurezza e di salute, nonché sui rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza e sulle principali tecniche di controllo e prevenzione.

3.2.2 Bisogni formativi

Dall'analisi sopra indicata, si individuano le seguenti aree di attività:

- analisi/valutazione dei rischi
- verifica costante delle misure di prevenzione e di sicurezza
- animazione di sicurezza
- informazione dei lavoratori

che richiedono lo sviluppo di competenze:

- diagnostiche
- decisionali
- relazionali

nonché l'acquisizione di conoscenze specifiche, di sapere applicativo, che devono necessariamente riferirsi almeno a:

- normativa sulle materie di sicurezza ed igiene del lavoro
- rischi presenti sul posto di lavoro e riferiti all'ambito di rappresentanza
- danni legati a quei rischi
- limiti di esposizione a fattori inquinanti
- analisi degli infortuni
- analisi delle situazioni critiche (anomalie di processo)
- modalità di prevenzione

- strumenti informativi presenti sul luogo di lavoro: registro infortuni, schede di sicurezza, documento di valutazione, etc.
- valutazione di programmi di informazione
- costruzione di strumenti propri di analisi e di verifica (schede ed altro materiale).

3.2.3 Caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa

Anche in questo caso le caratteristiche di scolarità e di esperienza pregressa, lavorativa o sindacale, possono essere assai varie, mentre è ragionevole attendersi una spinta motivazionale in genere elevata, legata all'attesa nei confronti di un ruolo nuovo da giocare in azienda.

Ad essa sarà probabilmente mescolato un diffuso sentimento di timore anch'esso generato dall'assoluta novità di questa figura nel panorama contrattuale italiano e, quindi, dalla mancanza di esempi concreti a cui riferirsi.

3.2.4 Progetto di formazione

La formazione di queste figure prevede corsi formalizzati, a proposito dei quali si fa riferimento al D.M. 16/1/1997, emanato dai Ministri del Lavoro e della Previdenza Sociale e della Sanità (All. N.1):” Individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei Rappresentanti per la Sicurezza e dei Datori di Lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione.” I contenuti della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono così descritti dall'art.2 del decreto:

- principi costituzionali e civilistici;
- la legislazione generale e speciale in materia di prevenzione infortuni e igiene del lavoro;
- i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi;
- la definizione e l'individuazione dei fattori di rischio;
- la valutazione dei rischi;
- l'individuazione delle misure (tecniche, organizzative, procedurali) di prevenzione e protezione;
- aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- nozioni di tecnica della comunicazione.

Di seguito si forniscono tuttavia alcune indicazioni generali, di tipo prevalentemente metodologico, utili a meglio circostanziare l'opera di traduzione dei bisogni formativi in obiettivi educativi specifici e a stendere con efficacia programmi di corsi che ben tengano conto delle caratteristiche dei destinatari dell'intervento di formazione.

Durata: Il DM 16/1/1997 ha individuato in 32 ore la durata dei corsi, fatte salve diverse determinazioni della contrattazione collettiva.

Potrebbe essere opportuno prevedere, dopo il primo corso, altri moduli su temi specifici.

Modalità organizzative: il corso dovrà essere indirizzato a rappresentanti dei lavoratori provenienti da un comparto omogeneo, in numero non superiore a 25-30, per consentire la massima efficacia didattica.

Dovrà essere individuato un coordinatore del corso, presente a tutti gli incontri, in grado di fare un'opera di raccordo intelligente tra i diversi docenti.

Questi ultimi dovranno avere un'ottima conoscenza del comparto da cui provengono i rappresentanti dei lavoratori ed essere preferibilmente figure di riferimento nelle realtà aziendali o territoriali. Saranno perciò da privilegiare i tecnici aziendali, i funzionari sindacali, gli operatori dei Servizi di prevenzione.

Modalità didattiche: è opportuno privilegiare la didattica attiva, con grande spazio al lavoro in piccoli gruppi finalizzato alla costruzione o applicazione di griglie di valutazione, alla discussione di casi, alla risoluzione di problemi. Le lezioni frontali, destinate a trasmettere contenuti teorici selezionati, saranno limitate al minimo indispensabile e comunque sempre accompagnate da discussioni o esercitazioni in aula o in piccolo gruppo.

Questa indicazione metodologica discende in modo consequenziale dall'analisi dei bisogni formativi e delle caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa.

Si tratta infatti, sul piano cognitivo, di valorizzare le esperienze pregresse, personali o di altri del gruppo, inserendole in un contesto razionale piuttosto che di fornire una mole di nozioni tecniche o giuridiche difficilmente metabolizzabili in un tempo breve e perciò stesso verosimilmente rigettabili rapidamente in quanto "altro da sé".

Sul piano emotivo-relazionale, d'altro canto, il problema è quello di favorire la nascita di una nuova identità professionale e del senso di appartenenza ad un gruppo di simili, ai quali riferirsi nel futuro per l'approccio a problemi comuni.

Risulta quindi obbligatorio utilizzare metodi didattici che consentano il più possibile la partecipazione attiva dei discenti.

Valutazione di apprendimento: è opportuno valutare l'efficacia dell'insegnamento impartito attraverso la somministrazione di prove, singole o di gruppo, nominative o anonime, al termine di ogni modulo, ovvero blocco di argomenti.

La scelta delle modalità di somministrazione del test sarà in larga parte motivata dalle specifiche caratteristiche dei discenti, che dovranno avvertire la prova come uno stimolo e non come un'occasione di discriminazione.

3.3 Il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (R-SPP) o il Datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dei rischi

3.3.1 Analisi del ruolo professionale

Le due figure sopra menzionate si differenziano l'una dall'altra per la capacità di potere decisionale di cui sono portatrici: modesta per la prima, massima per la

seconda. Tuttavia dal punto di vista tecnico le due figure si equivalgono, dovendo svolgere identico ruolo. Per questa ragione faremo riferimento, nel prosieguo di questo paragrafo, al R-SPP, figura verosimilmente più diffusa.

Il riferimento al datore di lavoro potrà essere facilmente effettuato modificando i verbi relativi ad azioni in cui è implicata la presenza - o non - di potere decisionale (es.: il verbo "proporre" va sostituito con "valutare e mettere in atto" etc.).

Il compito del R-SPP è collaborare con il datore di lavoro, sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale:

- all'individuazione e alla valutazione dei fattori di rischio
- all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro nel rispetto della normativa vigente
- proporre il programma di prevenzione
- proporre le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali
- proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori
- fornire ai lavoratori informazioni sui rischi, generali per l'azienda e specifici per il singolo, sulle norme di sicurezza previste, sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi, sulle procedure di pronto soccorso, di lotta antincendio
- contribuire ad una formazione, sufficiente e adeguata, in materia di sicurezza e di salute con riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni, di ciascun lavoratore.

Tali attività e compiti, per essere veramente efficaci, dovranno integrarsi con quelli propri del datore di lavoro e del RLS, nonché del medico competente.

3.3.2 Bisogni formativi

Dall'analisi di quanto indicato nel testo del D.Lgs., si individuano le seguenti aree di attività:

- analisi/valutazione dei rischi
- scelta e mantenimento in essere delle misure di prevenzione
- informazione/formazione dei lavoratori che richiedono lo sviluppo di competenze:
 - progettuali
 - diagnostiche
 - decisionali
 - comunicative

nonché l'acquisizione di conoscenze specifiche, di sapere applicativo, che devono necessariamente riferirsi almeno a:

- norme di legge e di buona tecnica sulle materie di sicurezza ed igiene del lavoro
- analisi dei rischi (di qualunque natura)
- sistemi di prevenzione
- costruzioni di piani e di programmi (di analisi, di intervento, di verifica di risultato)
- progettazione di programmi di informazione e di formazione

- costruzione di strumenti propri di analisi e di verifica (schede ed altro materiale).

La formazione dovrebbe favorire nei soggetti l'acquisizione di modelli cognitivi forti, soprattutto sul piano logico e metodologico (quelli che consentono la "navigazione" in qualsiasi mare), che rendono più sicuri e duraturi gli strumenti e le conoscenze tecniche, cui comunque va riservato uno spazio adeguato.

3.2.3 Caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa

La scolarità di queste figure è in genere di tipo medio-alto (diploma superiore-laurea)

Nel caso di tecnici già presenti in azienda, la conoscenza del ciclo tecnologico è buona, mentre per quanto concerne le nozioni dei rischi specifici, esse saranno verosimilmente condizionate dalla matrice professionale di provenienza (ingegneristica vs. chimica fisica o biologica) e, come tali, carenti sull'uno o sull'altro versante. Scarse in generale le conoscenze dei processi interpersonali, degli aspetti comunicativi, della progettazione formativa-informativa.

In alcuni casi, e sempre nei datori di lavoro che intendono svolgere direttamente le funzioni del SPP, esiste una esperienza negoziale.

Dal punto di vista motivazionale, la spinta più rilevante alla formazione potrebbe essere il timore di responsabilità non sufficientemente conosciute più che l'interesse ad apprendere una nuova professione, considerata sovente come aggiunta a quella preesistente, che permane.

Diverso è il caso dei soggetti assunti espressamente per svolgere il compito di R-SPP, ovvero di quei tecnici di aziende di dimensioni medio-grandi che già svolgevano in passato un ruolo analogo: in tutti questi è lecito attendersi un background formativo specifico che occorrerà solo arricchire con iniziative ad hoc, di breve durata.

Infine, dove si prevede l'istituzione di un vero e proprio Servizio di prevenzione e protezione, dotato di più figure, il Responsabile potrà più propriamente assumere un ruolo di coordinamento e gestione, e dovrà quindi ricevere una formazione mirata a questi aspetti con conseguenti contenuti e durata diversi da quanto qui previsto.

3.2.4 Progetto formativo

La formazione del Datore di Lavoro che intende svolgere direttamente le attività del SPP è regolamentata dal DM 16/1/1997, precedentemente citato (All. n.1). I contenuti della formazione di questi soggetti sono individuati nell'art.3 del decreto:

- il quadro normativo in materia di sicurezza dei lavoratori e la responsabilità civile e penale;
- gli organi di vigilanza e controllo nei rapporti con le aziende;
- la tutela assicurativa, le statistiche ed il registro degli infortuni;

- i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori;
- appalti, lavoro autonomo e sicurezza;
- la valutazione dei rischi;
- i principali tipi di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di sicurezza;
- i dispositivi di protezione individuale;
- la prevenzione incendi e i piani di emergenza;
- la prevenzione sanitaria;
- l'informazione e la formazione dei lavoratori.

Per le ragioni richiamate nell'introduzione, nessuna indicazione ministeriale è da attendersi per i corsi per R-SPP.

Durata: Il DM 16/1/1997 prevede per la formazione di questi soggetti corsi con durata minima di 16 ore.

Accanto a questo momento formativo, da considerarsi di base, può essere opportuno prevedere successivi moduli di approfondimento su temi specifici.

Modalità organizzative: come quelli destinati ai RLS, anche questi corsi dovranno essere preferibilmente indirizzati a soggetti provenienti dallo stesso comparto, o da comparti analoghi, per un numero non superiore a 25-30 discenti e saranno supportati, per tutta la durata, da un conduttore che garantisca il raccordo tra i docenti.

Questi ultimi saranno scelti tra esperti delle discipline a cui afferiscono gli argomenti trattati (igiene industriale, medicina del lavoro, antinfortunistica, giurisprudenza, psicologia o tecniche della comunicazione, etc.).

Per le materie con evidenti ricadute applicative tecniche (es.: igiene industriale per gli aspetti impiantistici e antinfortunistica per gli aspetti di sicurezza delle macchine e degli impianti) è richiesta una buona conoscenza del comparto di provenienza dei discenti.

Modalità didattiche: la sequenza degli incontri dovrebbe prevedere un buon equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni in aula, esercitazioni in azienda con relativa discussione in aula, lavori di piccolo gruppo.

Occorre infatti trasmettere una serie di nozioni teoriche di base, selezionate ma rigorose, indispensabili per governare con qualche destrezza l'applicazione pratica a problemi specifici (lezione frontale). La risoluzione di questi ultimi, di tipo valutativo, prevenzionistico, comunicativo deve costituire la parte preponderante del corso, che deve fornire al discente, attraverso una fitta esemplificazione, modelli di approccio e, in alcuni casi, di risposta alle numerose questioni che questa figura dovrà affrontare.

Nella sequenza degli argomenti da trattare, sarà opportuno affrontare in prima istanza le questioni giuridiche inerenti al ruolo e alla responsabilità del R-SPP per fornire da subito risposte ai timori verosimilmente presenti.

Nel prosieguo del corso dovranno invece comparire con assai maggior risalto le valenze tecniche organizzative e relazionali che caratterizzano questa professione affinché, accanto alle categorie "conformità - disconformità dalla legge" e

"responsabilità penale - amministrativa" si rafforzino quelle legate al concetto di "qualità del lavoro" e di "professionalità".

Valutazione di apprendimento: in relazione al carattere spiccatamente professionalizzante che questi corsi devono assumere, sarà opportuno prevedere verifiche di apprendimento alla fine di ogni modulo, o blocco di argomenti.

Il test dovrebbe essere nominativo e, nel caso di corsi con certificazione finale, tale certificazione non potrà essere rilasciata che in seguito al superamento di una percentuale prestabilita, e dichiarata all'inizio del corso, di prove.

3.4 Lavoratori incaricati della prevenzione incendi, lotta antincendio, gestione dell'emergenza.

3.4.1 Analisi del ruolo professionale:

Il mandato di queste figure è solo sommariamente richiamato dagli artt.1, 3, 12, 13 e 14 del Decreto; si segnala che l'argomento è esplicitamente affrontato dalla Circolare P1564/4146 del 29/8/95 del Ministero dell'Interno.

Queste figure dovranno possedere una qualificazione specificamente tecnica (salvataggio, lotta antincendio, attivazione di dispositivi di sicurezza), ma anche essere dotati di particolari requisiti personali, sia in termini di capacità di prendere decisioni rapide e razionali in situazioni di emergenza, che nella direzione di fornire un supporto psicologico rassicurativo onde evitare o contenere eventuali situazioni di panico. Mentre sulle competenze tecniche una adeguata formazione può essere considerata strumento necessario e sufficiente, per quanto attiene al secondo blocco di requisiti è necessario prevedere in partenza particolari doti caratteriali e personali sulle quali potranno utilmente innestarsi gli interventi di natura formativa.

3.4.2 Bisogni formativi

- Conoscenza dei principi della lotta antincendio
- conoscenza di situazioni che possono dar luogo a stati di emergenza (sversamenti, rilasci di sostanze nocive, ecc.)
- conoscenza degli specifici compiti assegnati nell'ambito del piano di emergenza
- conoscenza dei percorsi e dei siti strategici della procedura di evacuazione
- conoscenza della dislocazione e del funzionamento dei dispositivi di sicurezza, dei dispositivi di protezione individuale e dei presidi antincendio e dei sistemi di abbattimento e contenimento
- conoscenza di siti critici dell'azienda in relazione a situazioni di emergenza (depositi di materiale infiammabile, tossico, nocivo, etc.)

- capacità di individuare l'entità dell'evento e le sue possibili conoscenze, in relazione alla necessità o meno di attivare interventi esterni (VVFF, Agenzie regionali per l'ambiente, etc:)
- capacità di prevenire o almeno contenere eventuali situazioni di panico tramite opportuno supporto psicologico-rassicurativo.

3.4.3 Caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa

Le caratteristiche di scolarità di questi soggetti possono essere di varia natura, mentre sarà verosimile prevedere che essi saranno scelti tra personale collocato precedentemente in posizioni lavorative intermedie (capireparto, capiturno, etc.)

Ciò appare opportuno sia per il grado di conoscenza dell'azienda che queste figure hanno e che è particolarmente utile in situazioni di emergenza, sia per il ruolo gerarchico da essi svolto ordinariamente, che può essere prezioso al momento in cui sia necessario attivare una procedura che dovrà essere eseguita fedelmente.

3.4.4 Progetto di formazione

Il DM 10/03/98 introduce (All. IX) i "Contenuti minimi dei corsi di formazione per addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, in relazione al livello di rischio dell'attività", individuando in modo preciso e dettagliato i contenuti dei corsi:

Corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio basso (durata 4 ore):

- 1 L'INCENDIO E LA PREVENZIONE (1 ora):
 - principi della combustione;
 - prodotti della combustione;
 - sostanze estinguenti in relazione al tipo di incendio;
 - effetti dell'incendio sull'uomo;
 - divieti e limitazioni d'esercizio;
 - misure comportamentali.
- 2 PROTEZIONE ANTINCENDIO E PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI INCENDIO (1 ora):
 - principali misure di protezione antincendio;
 - evacuazione in caso di incendio;
 - chiamata dei soccorsi.
- 3 ESERCITAZIONI PRATICHE (2 ore):
 - Presa visione e chiarimento sugli estintori portatili;

- Istruzioni sull'uso degli estintori portatili effettuata o avvalendosi di sussidi audiovisivi o tramite dimostrazione pratica.

Corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio medio (durata 8 ore):

- 1 L'INCENDIO E LA PREVENZIONE INCENDI (2 ore):
 - Principi sulla combustione e l'incendio;
 - le sostanze estinguenti;
 - triangolo della combustione;
 - le principali cause di un incendio;
 - rischi alle persone in caso di incendio;
 - principali accorgimenti e misure per prevenire gli incendi.
- 2 PROTEZIONE ANTINCENDIO E PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI INCENDIO (3 ore):
 - Le principali misure di protezione contro gli incendi;
 - vie di esodo;
 - procedure da adottare quando si scopre un incendio o in caso di allarme;
 - procedure per l'evacuazione;
 - rapporti con i vigili del fuoco;
 - attrezzature ed impianti di estinzione;
 - sistemi di allarme;
 - segnaletica di sicurezza;
 - impianti elettrici di sicurezza;
 - illuminazione di sicurezza;
 - illuminazione di emergenza.
- 3 ESERCITAZIONI PRATICHE (3 ore):
 - Presa visione e chiarimento sui mezzi di estinzione più diffusi;
 - Presa visione e chiarimenti sulle attrezzature di protezione individuale;
 - Esercitazioni sull'uso degli estintori portatili e modalità di utilizzo di nappi e idranti.

Corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio elevato (durata 16 ore)

- 1 L'INCENDIO E LA PREVENZIONE INCENDI (4 ORE)
 - Principi sulla combustione;
 - le principali cause di incendio in relazione allo specifico ambiente di lavoro;
 - le sostanze estinguenti;
 - i rischi alle persone e all'ambiente;

- specifiche misure di prevenzione incendi; accorgimenti comportamentali per prevenire gli incendi;
 - l'importanza del controllo degli ambienti di lavoro;
 - l'importanza delle verifiche e delle manutenzioni sui presidi antincendio.
- 2 LA PROTEZIONE ANTINCENDIO (4 ore)
- Misure di protezione passiva;
 - vie di esodo, compartimentazioni, distanziamenti;
 - attrezzature ed impianti di estinzione,
 - sistemi di allarme;
 - segnaletica di sicurezza;
 - impianti elettrici di sicurezza;
 - illuminazione di sicurezza.
- 3 PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI INCENDIO (4 ore)
- Procedure da adottare quando si scopre un incendio;
 - procedure da adottare in caso di allarme;
 - modalità di evacuazione;
 - modalità di chiamata dei servizi di soccorso;
 - collaborazione con i vigili del fuoco in caso di intervento;
 - esemplificazione di una situazione di emergenza e modalità procedurali-operative.
- 4 ESERCITAZIONI PRATICHE (4 ore)
- Presa visione e chiarimenti sulle principali attrezzature e impianti di spegnimento;
 - presa visione sulle attrezzature di protezione individuale (maschere, autoprotettore, tute, etc.);
 - esercitazioni sull'uso delle attrezzature di spegnimento e di protezione individuale.

Similmente, anche per situazioni di emergenza da qualsiasi causa provocate, è opportuno che vengano attivati corsi di formazione, per addetti alla gestione delle emergenze, che possano seguire la traccia già presente per gli addetti alla prevenzione degli incendi, con le opportune integrazioni/sostituzioni degli argomenti relativi ai rischi ed alle misure di mitigazione specifici.

3.5 Lavoratori incaricati del Pronto soccorso e dell'Assistenza medica di emergenza

3.5.1 Analisi del ruolo professionale

Il mandato di queste figure è richiamato sommariamente nell'art.15 del Decreto.

La variabilità degli ambienti di lavoro, in termini di dimensioni, localizzazione, rischi specifici, non consente a questo livello di trattazione specificazioni; d'altra parte è prevista una ulteriore normazione in tal senso.

Si ritiene che nella maggior parte delle attività soggette all'obbligo di osservare il Decreto queste figure dovranno svolgere un ruolo di "attesa attiva" delle strutture esterne preposte ai Pronto soccorso, limitandosi ad evitare l'aggravarsi di danni già eventualmente instaurati ed evitando atteggiamenti eccessivamente "interventistici".

È da sottolineare come verosimilmente tale ruolo non potrà essere indifferentemente svolto da qualsiasi soggetto, per cui andranno opportunamente valutati aspetti di tipo personale e caratteriale.

3.5.2 Bisogni formativi

Devono essere distinti in relazione al grado di complessità aziendale e alla specifica natura dei rischi ivi presenti, anche dopo verifica dell'andamento del fenomeno infortunistico (sede, natura e gravità delle lesioni) e tenendo presente il ruolo di indirizzo che dovrà svolgere al proposito il medico competente (Art. 17 c.1 lettera m).

Ad un livello di base si potrà prevedere:

- conoscenza di nozioni elementari del primo soccorso in relazione a: danni oculari, ferite, emorragie, ustioni gravi, arresto cardio-respiratorio, perdita di conoscenza.

In situazioni più strutturate o a rischio o logisticamente disagiati potrà essere utile una formazione più specialistica nell'ambito di una particolare strutturazione organizzativa, finalizzata al primo trattamento di:

- danni oculari, ustioni e causticazioni, ferite, amputazioni, distorsioni, lesioni muscolo-tendinee, lussazioni, fratture, traumi cranici, politraumatismi gravi, folgorazione, intossicazione acuta da inquinanti aerodispersi, avvelenamenti, punture di insetto, morso di vipera, patologia acuta da calore e da basse temperature, epistassi, perdita di coscienza, arresto cardio-respiratorio.

In ogni caso la formazione dovrà comprendere l'acquisizione delle seguenti capacità:

- saper descrivere alle unità di soccorso esterno lo stato del soggetto da soccorrere e le caratteristiche topografiche del luogo da raggiungere;
- sapere proteggere la propria persona dai rischi derivanti dall'opera di pronto soccorso.

3.5.3 Caratteristiche dei destinatari dell'iniziativa formativa.

Le caratteristiche individuali di scolarità possono essere molto varie; è comunque opportuno un discreto livello di cultura generale.

È da vedere con favore l'esistenza di una personale propensione verso l'argomento.

3.5.4 Progetto di formazione

La formazione dovrà essere pratica ed essenziale, in grado di dare luogo, al bisogno, a comportamenti precisi ed efficaci e potrà essere direttamente curata dal medico competente.

Soprattutto per le necessità organizzative di maggiore complessità si ritiene di segnalare, per la loro efficacia operativa e facilità di apprendimento, i programmi incentrati sulle tecniche BLS (basic life support) che, contenuti in termine di durata dei corsi, conseguono anche l'obiettivo di far prendere ai discenti coscienza della gravità del fatto, anche al fine di una corretta segnalazione ai presidi di soccorso ospedalieri.

A scopo esemplificativo si riportano i progetti di 2 corsi, già concretamente utilizzati in alcune realtà territoriali.

RIFERIMENTI AD ALTRE MONOGRAFIE

L'argomento oggetto della presente monografia è ripreso anche in altre, dove ne sono sviluppati aspetti particolari, e precisamente:

- anzitutto, specularmente a quanto detto in calce al documento n. **2**, il presente documento va letto in stretta integrazione con il documento sull'informazione, partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- nel documento n. **4** sono affrontati i problemi specifici di formazione per gli addetti alla gestione delle emergenze, con particolare riferimento all'unità di pronto soccorso;
- nel documento n. **8** si fa riferimento alle competenze professionali che devono essere patrimonio del Responsabile e degli addetti del Servizio di prevenzione e protezione aziendale, e quindi alle esigenze formative che li riguardano;
- nei documenti n. **11** e n. **12** si fa particolare riferimento alle esigenze di formazione e addestramento connesse all'uso delle attrezzature di lavoro e dei DPI, così come nel documento n. **14** viene richiamata la specifica formazione che va garantita ai lavoratori a rischio per la movimentazione manuale dei carichi;
- infine nei documenti n. **15** e n. **16** si fa riferimento alle esigenze formative connesse alla protezione da agenti cancerogeni e da agenti biologici.

Allegato 1

Riferimenti legislativi:

- DM 16/01/1997;
- Circolare Ministero del lavoro e previdenza sociale 05/03/1998 n. 30;
- DM 10/03/1998.

Allegato 2

INDICAZIONI PER LA REALIZZAZIONE DEI CORSI PER RAPPRESENTANTI DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA (RLS)

a) Obiettivi Educativi Specifici

Al termine del corso il partecipante dovrà essere in grado di:

- individuare i principali fattori di rischio presenti nel comparto di provenienza, specificando per ciascuno di essi gli effetti, i limiti o gli standard di accettabilità, le principali misure di prevenzione collettiva e personale nonché i comportamenti idonei a minimizzare il rischio;
- elencare obblighi e prerogative, in ordine alla tutela della salute e sicurezza, così come previsto dal D. Lgs 626/94, di:
 - datore di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori
 - Servizio di prevenzione e protezione
 - medico competente
 - organo di vigilanza;
- elencare gli strumenti informativi presenti in azienda. In particolare è in grado di:
 - interpretare correttamente l'etichetta di una sostanza o preparato pericoloso;
 - calcolare i principali indici infortunistici di azienda a partire dal Registro Infortuni, nonché identificare gli infortuni ricorrenti per sede e natura della lesione, per forma e agente materiale.
 - costruire i propri strumenti informativi, a supporto della sua attività;
- individuare le modalità più appropriate di comunicazione di un messaggio, in relazione ai contenuti dello stesso, al problema che lo origina, al contesto.

b) Esempio di Programma:

- Introduzione al Corso
- Approccio agli aspetti generali del D. Lgs 626/94: principi che ne informano l'impianto.
- I soggetti della prevenzione
- Ruolo e funzioni del RLS
- I Rischi
- Concetto di Rischio
- Fattore di Rischio, Pericolo
- Prevenzione
- Il ciclo produttivo del comparto e i principali rischi specifici
- Classificazione dei fattori di rischio
- I fattori di rischio del comparto: natura, limiti, effetti, prevenzione
- Gli strumenti informativi presenti nei luoghi di lavoro, con particolare riferimento al comparto specifico
- La lettura della etichetta di un prodotto o sostanza pericolosa utilizzata nel comparto
- Il Registro Infortuni: descrizione, calcolo degli indici desumibili e analisi delle modalità di accadimento di eventi frequenti e/o gravi
- La costruzione di strumenti informativi utili a supportare l'attività del RLS
- I concetti fondamentali della comunicazione
- Il coinvolgimento del RLS nel processo di prevenzione, con particolare riferimento alla verifica del documento di valutazione

c) **Alcuni esempi di sviluppo di Unità Didattiche**

- **I fattori di rischio chimico specifici del comparto:** natura, limiti, modalità di prevenzione e scelta delle priorità di intervento.

- Lezione in aula su: natura, effetti, valori limite, criteri generali di prevenzione dei fattori di rischio chimico specifici del comparto. (durata: 45').

- Esercitazioni in piccolo gruppo con la seguente griglia di valutazione: (durata: 90')

Reparto	Fattori di Rischio	Punteggio di gravità (+,++,+++)	Proposte di soluzione

- Intervallo (15')

- Ripresa in aula con discussione dei prodotti dei gruppi. In particolare viene discusso il criterio di attribuzione del punteggio di gravità, che dovrà risultare dalla considerazione bilanciata di: natura degli effetti, livelli di esposizione, numerosità degli esposti. Si propone inoltre la individuazione di una scala di priorità di interventi, per stendere la quale bisognerà tenere in considerazione anche la fattibilità tecnica della bonifica proposta. (durata:90')

- **Il Registro Infortuni:** descrizione, calcolo degli indici desumibili e analisi delle modalità di accadimento di eventi frequenti e/o gravi.

- Lezioni in aula su: struttura del Registro, gli indici e il loro significato, sede e natura della lesione, coppia forma-agente materiale. (durata: 45')

- Esercitazione in piccolo gruppo relativa al calcolo di I.F. e alla identificazione della coppia forma-agente più frequente e di quella con conseguenze più gravi, a partire da una copia di Registro Infortuni consegnata. Elaborazione di una proposta di intervento di prevenzione sulla tipologia infortunistica evidenziata. (durata: 90')

- Intervallo (15')

- Ripresa in aula con discussione dei prodotti dei gruppi (90').

d) Esempi di valutazione di apprendimento

- Dati due elenchi (uno di fattori di rischio, l'altro di effetti), associare correttamente gli elementi del primo con quelli del secondo.
- Data una specifica situazione lavorativa, descrivere la procedura corretta di svolgimento del compito e i DPI necessari e sufficienti.
- Data una specifica macchina, elencare le misure di sicurezza indispensabili.

Allegato 3

INDICAZIONI PER LA REALIZZAZIONE DI CORSI PER TECNICO DEL SPP AZIENDALE

Gli obiettivi educativi del Corso dovranno essere mirati alla conoscenza di:

- la normativa di riferimento
- gli elementi di sicurezza e igiene del lavoro
- le capacità di comunicazione e interazione con gli altri soggetti della prevenzione.
- la redazione degli atti previsti dalla normativa

A) La normativa

presentazione del D.Lgs 626/94 e sua collocazione nell'ambito delle Direttive CEE. Confronto con la legislazione precedente

funzioni del SPP. Ipotesi organizzative

B1) I fattori di rischio di competenza igienistica

i fattori di rischio negli ambienti di lavoro: generalità, la metodologia Cee di valutazione del rischio, i fattori di rischio chimici: effetti, valori limite e modalità di misura

i fattori di rischio chimici, concetti generali di bonifica. I DPI per polveri, fumi, vapori

i fattori di rischio fisico: il rumore: caratteristiche, effetti, modalità di misura

il rumore: principi di bonifica. I DPI per il rumore

il microclima: caratteristiche, effetti, modalità di misura, valori limite e principi di bonifica; gli impianti di ventilazione e riscaldamento negli ambienti di lavoro

il lavoro ai VDT: caratteristiche ergonomiche. La movimentazione manuale dei carichi: caratteristiche ergonomiche

B2) I fattori di rischio infortunistico

i determinanti degli infortuni: la sicurezza delle macchine e della organizzazione del lavoro, degli ambienti e dei comportamenti

I DPI per la protezione degli infortuni

la sicurezza dell'impiantistica elettrica

la sicurezza degli apparecchi a pressione e di sollevamento

la prevenzione degli incendi e delle esplosioni

C) Gli strumenti informativi

l'analisi e la gestione degli infortuni; il registro infortuni; gli standard epidemiologici di riferimento

le schede di sicurezza. La normativa sulla etichettatura: principi generali

D) Gli altri soggetti della prevenzione

il medico competente e la sorveglianza sanitaria l'organizzazione del pronto soccorso

datore di lavoro, dirigenti, preposti; il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; i lavoratori addetti al Pronto Soccorso, antincendio ed evacuazione: Responsabilità e rapporti. L'organizzazione della prevenzione e soccorso antincendio ed evacuazione

E) I processi di comunicazione

la comunicazione con gli altri soggetti della prevenzione

la gestione di riunioni

la formazione-informazione del lavoratori

F) Aspetti specifici

le lavorazioni in appalto, acquisto e manutenzione di macchine e impianti

il documento di valutazione (aspetti inerenti la valutazione e misurazione dei rischi)

il documento di valutazione (aspetti inerenti la programmazione degli interventi di prevenzione e protezione)

N.B.

Restano due o più incontri da dedicare ai fattori di rischio specifici di comparti rappresentati dagli iscritti al corso. In tale contesto, potranno essere svolti incontri anche sui seguenti temi:

- i rischi cancerogeni
- i rischi biologici

NOTE:

Metodologie didattiche: è da prevedersi sempre un adeguato spazio per la discussione alla fine di ogni incontro o durante lo stesso; per alcuni moduli di particolare rilevanza, i docenti predisporranno esercitazioni di varia natura da effettuarsi nel corso del modulo medesimo.

È auspicabile l'introduzione, almeno per alcuni moduli, di sistemi di valutazione dell'apprendimento degli iscritti.

È altresì doveroso proporre schede anonime per la espressione del livello di gradimento del corso da parte degli iscritti.