



N° 5 - Luglio / Agosto 2011

Il Sole
24 ORE Radiocor
Agenzia d'informazione

SICUREZZA E PREVENZIONE


Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali

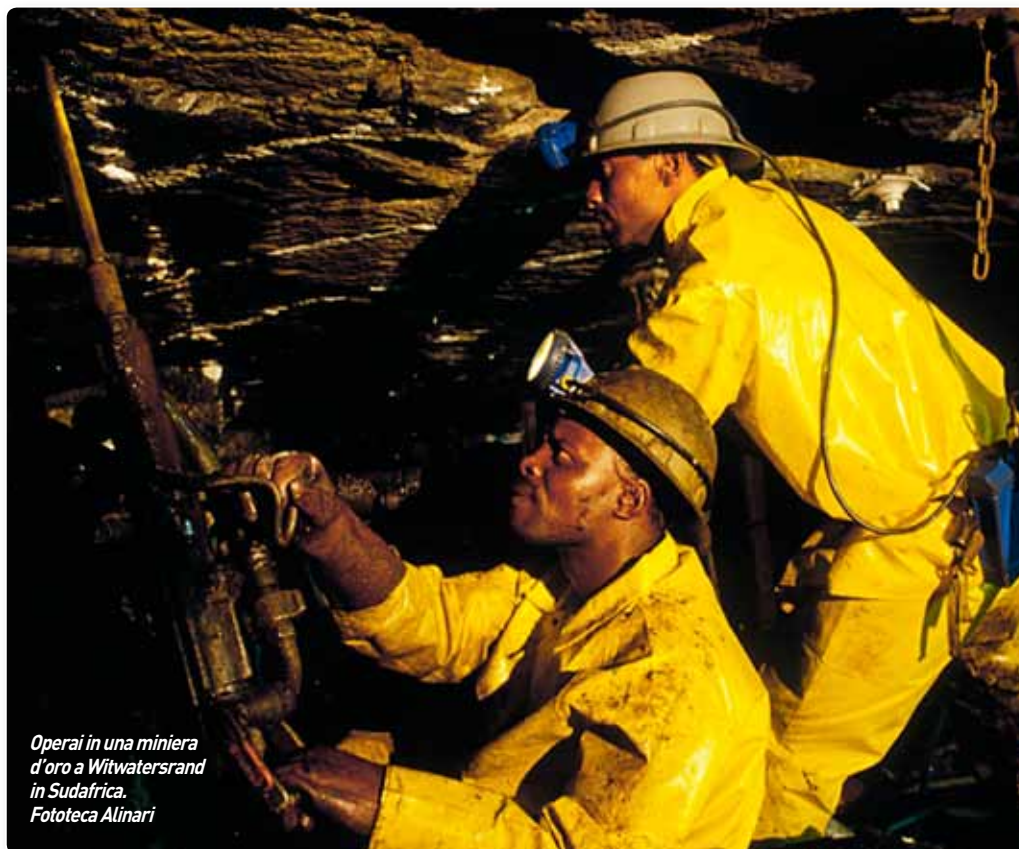
La formazione

Garanzia per la salute e la sicurezza sul lavoro

Se nell'ambito del lungo e non sempre semplice processo che ha portato alla riforma della salute e sicurezza sul lavoro, realizzata attraverso il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e il successivo decreto di correzione (d.lgs. n. 106/2009), si è spesso avuto modo di riscontrare differenti opinioni tra Amministrazioni pubbli-

che, centrali e periferiche e parti sociali, va detto che sulla assoluta centralità del ruolo e dell'importanza della formazione per la prevenzione dei rischi da lavoro e la tutela dei lavoratori non vi sono state discussioni. Ciò in quanto, come è emerso con particolare chiarezza negli anni precedenti alla riforma, non può esistere

Continua a pagina 7



*Operai in una miniera
d'oro a Witwatersrand
in Sudafrica.
Fototeca Alinari*

SOMMARIO

pagina

- 2** Linee guida
- 5** Gli stanziamenti e le iniziative
- 7** La formazione *(Segue dalla prima)*



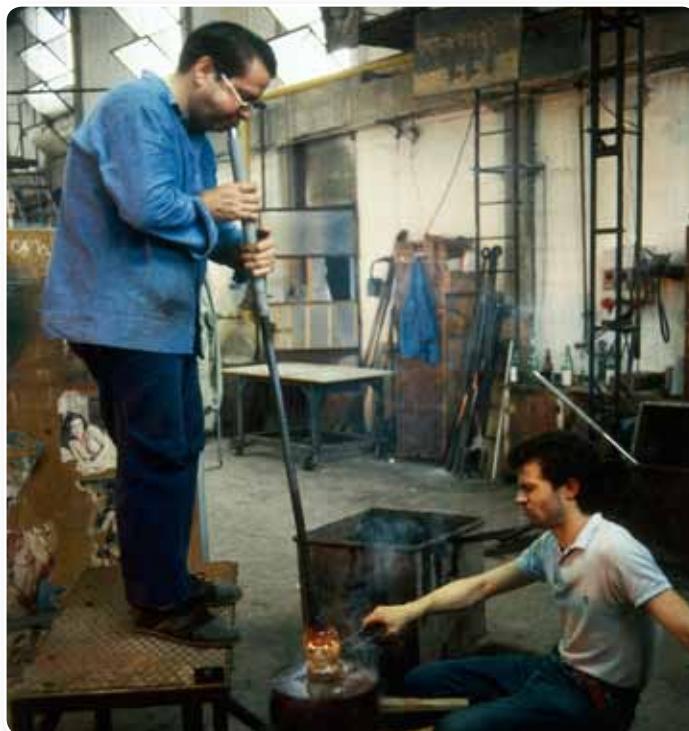
Linee guida

Intesa tra Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali

L'iniziativa di cooperazione interistituzionale avviata con l'Accordo del 12 febbraio 2009 "Interventi a sostegno al reddito e alle competenze", connotata da un grande impegno politico e finanziario delle Regioni, che ha coinvolto anche il livello comunitario, ha perseguito l'obiettivo di rispondere alla crisi in atto in modo concertato. Nel solco di questa esperienza, Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali hanno concordato sulla necessità di individuare tempestivamente alcune fondamentali linee guida per orientare, attraverso una prima sperimentazione nel corso del 2010, l'impiego delle risorse finanziarie per la formazione degli inoccupati, dei disoccupati, dei lavoratori in mobilità o temporaneamente sospesi (tra cui cassintegrati, percettori di indennità di disoccupazione). Ciò in relazione ai caratteri discontinui e selettivi della ripresa che potranno indurre un allungamento del periodo di inattività o rendere difficoltosa la transizione verso altra occupazione di molti lavoratori.

La formazione viene organizzata in funzione dei fabbisogni professionali dei settori e delle imprese e della occupabilità e della inclusione sociale delle persone con particolare attenzione alle fasce deboli del mercato del lavoro. A tale riguardo particolare attenzione viene posta sulla coerenza tra il ricorso agli ammortizzatori sociali, concordato nelle sedi proprie, e il ricorso alle pratiche di politica attiva.

Ferma restando la competenza esclusiva delle Regioni in materia di formazione professionale e la conseguente facoltà di valutare autonomamente l'eventuale impiego di proprie risorse finanziarie, il Governo, le Regioni, le Province Autonome e le parti sociali si sono impegnati a sollevare concordemente nelle competenti sedi comunitarie il tema delle semplificazioni e di un utilizzo più flessibile del Fondo Sociale Europeo e le questioni relative al disimpegno automatico (anche in considerazione delle risorse comunitarie accantonate per le politiche attive e passive relative all'accordo del 12 febbraio 2009). Analogamente le parti si sono impegnate sul piano nazionale a non introdurre elementi che possano configurare criticità



nel flusso finanziario previsto dalle norme al fine di evitare la perdita di risorse.

Il Governo, le Regioni, le Province Autonome e le parti sociali si sono poi impegnati a favorire la massima semplificazione nella gestione dei finanziamenti dei fondi per la formazione continua e a promuovere la loro piena autonomia e la sussidiarietà riguardo all'intervento pubblico. Le parti sociali firmatarie, costituenti i fondi interprofessionali, si sono impegnate, inoltre, a individuare tempestivamente le risorse dei fondi interprofessionali per la formazione continua da destinare ai bisogni di formazione emergenti nel corso del 2010.

Tra gli impegni presi dalle parti, anche attraverso una valutazione a livello territoriale dell'impiego delle risorse destinate alla formazione, comprese quelle dei fondi interprofessionali, c'è quello di promuovere per il 2010 una più efficiente sinergia tra le risorse pubbliche e quelle private per la formazione con l'obiettivo di sostenere l'occupabilità delle persone nell'ambito degli interventi che si renderanno necessari per salvaguardare il capitale umano.

*Vetrea Venini,
1989, Murano,
Venezia.
Fototeca Alinari*

Continua a pagina 3



Linee guida

Segue da pagina 2

L'accordo prevede poi di giungere entro il primo semestre del 2011, in una ottica di innalzamento della qualità della offerta formativa e nella prospettiva del necessario raccordo con il sistema dei servizi pubblici e degli altri servizi competenti al lavoro di cui al decreto legislativo n. 181/2000, ad un sistema nazionale di standard professionali a conclusione del tavolo nazionale a ciò dedicato e di certificazione delle competenze. In questo quadro si verificheranno poi l'ipotesi di revisione del sistema di accreditamento delle strutture formative nel rispetto degli ambiti del DM 166/2001.

LE LINEE GUIDA

Governo, Regioni, Province autonome e parti sociali hanno rilevato la necessità di valorizzare ulteriormente il ruolo sussidiario delle organizzazioni rappresentative dei datori di lavoro e dei lavoratori come dei loro organismi bilaterali, là dove esistenti, al fine di favorire investimenti formativi:

a) mirati ai soggetti più esposti alla esclusione dal mercato del lavoro; b) organizzati, secondo criteri non autoreferenziali, in ambienti produttivi o prossimi a essi; c) rispondenti alla domanda di qualificazione e riqualificazione dei lavoratori coinvolti nelle transizioni occupazionali che caratterizzeranno il mercato del lavoro nel corso del 2010; d) progettati in una logica di placement, volta cioè a ottimizzare un incontro dinamico e flessibile tra la domanda e l'offerta di lavoro e a rendere più efficiente il raccordo e, là dove opportuna, l'integrazione tra il sistema educativo di istruzione e formazione e il mercato del lavoro, in modo da rispondere alla domanda di competenze da parte dei settori e dei territori in cui le imprese operano.

A questo fine Stato, Regioni, Province autonome e parti sociali hanno stabilito gli ambiti di intervento:

1 ■ Attivazione di una unità operativa straordinaria presso il Ministero del lavoro per la raccolta dei fabbisogni di competenze e figure professionali rilevati nei territori e nei diversi settori produttivi. Tale unità si fonderà sulla cabina di regia nazionale già istituita dal Ministero del lavoro, sugli osservatori regionali già esistenti e sulle strutture delle parti sociali già costituite a questo scopo.

Questa unità operativa dovrà fornire periodicamente rilevazioni miste, prevalentemente qualitative, sui fabbisogni di breve termine, a livello territoriale e settoriale, da integrare con le macro tendenze di lungo periodo elaborate a livello nazionale e internazionale. Tenuto conto della necessità di individuare e condividere una metodologia di rilevazione unitaria, le parti firmatarie di impegnano, in una ottica di sussidiarietà e di ottimizzazione delle risorse, a far pervenire tempestivamente alla cabina di regia nazionale le elaborazioni, a partire da quelle a dimensione territoriale condotte dai vari soggetti pubblici e privati operanti su tale tema. Compito della unità operativa sarà quello di mettere in rete e a fattore comune le informazioni e i dati già esistenti circa le figure professionali richieste dal mercato del lavoro e di darne tempestiva comunicazione ai soggetti firmatari degli accordi sugli ammortizzatori sociali in sede regionale/territoriale (Regioni, Province autonome, parti sociali), nonché ai servizi competenti al lavoro, ai fondi interprofessionali e a tutti gli altri soggetti interessati, compresi i lavoratori, al fine di una loro opportuna diffusione e utilizzo nei territori e nei settori. La raccolta di informazioni dovrà riguardare non solo e non tanto i profili professionali ma soprattutto i mestieri e le competenze, descritte qualitativamente in termini di compiti e di situazioni di compito che il mercato richiede, in linea con i più moderni sistemi di qualifiche a livello europeo. La rilevazione dei fabbisogni contribuisce non solo a rendere visibili i bacini di occupazione nascosta, ma anche e soprattutto a fornire ai soggetti interessati precise indicazioni circa le conoscenze, abilità e competenze che è necessario promuovere per una qualificata occupabilità delle persone;

2 ■ Impiego diffuso del metodo concreto di apprendimento per "competenze". Ciò comporta la convergenza verso la definizione di un sistema nazionale di competenze in grado di garantire ai cittadini la spendibilità delle competenze comunque acquisite. Ciò significa: a) estendere la sperimentazione del libretto formativo quale strumento di registrazione delle competenze, anche coinvolgendo, in una logica di sussidiarietà, gli organismi bilaterali; b) affermare il valore dell'istruzione e formazione tecnico-professionale anche promuovendo l'integrazio-

Continua a pagina 4



Linee guida



Industria
Gtt Siemens,
2005, Torino.
Fototeca Alinari

Segue da pagina 3

ne con il lavoro attraverso reti e intese tra istituti tecnici e professionali, enti di formazione e associazioni di settore, per condividere i fabbisogni di competenze e orientare coerentemente l'offerta formativa anche nel medio e lungo periodo, c) rilanciare il contratto di apprendistato nelle sue tre tipologie (professionalizzante, per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione, di alta formazione universitaria,) con l'obiettivo di garantire un percorso di formazione a tutti gli apprendisti;

3 ■ Ampliamento e diversificazione delle azioni formative in favore degli inoccupati attraverso la promozione di tirocini di inserimento, corsi di istruzione e formazione tecnico superiore (IFTS), contratti di apprendistato, e, in generale, promuovendo l'apprendimento nella impresa. Le parti firmatarie si impegnano altresì a definire un quadro più razionale ed efficiente dei tirocini formativi e di orientamento al fine di valorizzarne le potenzialità in termini di occupabilità e prevenire gli abusi e l'utilizzo distorto dello strumento;

4 ■ Formazione degli adulti attraverso: a) accordi di formazione-lavoro per il rientro anticipato dei cassaintegrati, b) la possibilità di impiego di parte delle risorse dei fondi interprofessionali per la formazione continua per finanziare la formazione per i lavoratori soggetti a procedure di mobilità nel corso del 2010 e per i lavoratori in mo-

bilità che vengano assunti nel 2010, fermo restando il vincolo della iscrizione ai fondi dell'azienda cui il lavoratore apparteneva, c) l'individuazione, nell'ambito della bilateralità e dei servizi competenti al lavoro, pubblici e privati, autorizzati e accreditati, di punti di informazione e orientamento per i lavoratori di tutte le età, perché siano presi in carico, guidati e responsabilizzati in vista del loro reinserimento nel mercato del lavoro; d) programmi di formazione nei luoghi produttivi di beni o servizi anche se inattivi o nei centri di formazione professionale che garantiscano la riproduzione di effettivi contesti produttivi, nonché congrui periodi di tirocinio presso l'impresa; e) possibilità di impiego dei lavoratori inattivi quali tutori nell'ambito di attività formative tecnico-professionali, previa formazione specifica per questa funzione anche in vista delle possibili esperienze di alternanza scuola lavoro e di apprendistato formativo e professionalizzante; f) rilancio del contratto di inserimento per gli over 50, per i giovani e per le donne con una forte valorizzazione delle ricalibrature professionali decise insieme con i soggetti coinvolti nel contratto;

5 ■ Definizione, a partire dalle esperienze già presenti a livello regionale, in via sperimentale per il 2010 di un sistema di accreditamento su base regionale e secondo standard omogenei condivisi a livello nazionale di "valutatori/certificatori" valorizzando il ruolo delle parti sociali e dei loro organismi bilaterali. Tali valutatori/certificatori dovranno essere in grado di riconoscere, valutare e certificare, in situazioni di compito autentiche e su domanda della persona in cerca di occupazione, le effettive competenze dei lavoratori comunque acquisite, in modo da rafforzare la trasparenza e la migliore informazione nel mercato del lavoro, da accrescere la capacità di offerta sul mercato del lavoro, da migliorare l'incontro tra domanda e offerta e da stimolare la ricerca delle più utili attività formative. Lo strumento idoneo a registrare le competenze acquisite sarà il Libretto formativo introdotto dall'articolo 2 del decreto legislativo n. 276/2003 che potrà confluire nel fascicolo elettronico dedicato a tutte le attività educative e lavorative come alle prestazioni sociali di ciascuna persona.



Gli stanziamenti e le iniziative

Ministero del Lavoro gioca di squadra con enti pubblici e privati

Un'efficace strategia di contrasto al fenomeno infortunistico passa attraverso la realizzazione di una serie di azioni pubbliche e private che veda la formazione assumere un ruolo cruciale per gli interventi volti a migliorare la prevenzione e i livelli di tutela in tutti gli ambienti di lavoro. Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sta attivando ogni possibile sinergia con soggetti pubblici e privati, per migliorare l'impatto delle rispettive attività in termini di efficacia. Per questo sono stati avviati importanti stanziamenti volti a finanziare numerosi progetti che possano dare, insieme, risultati evidenti e concreti da subito, ma anche in prospettiva futura.

In questa cornice si inquadra, ad esempio, la definizione, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, dei criteri di impiego e l'attivazione di stanziamenti pari a 50 milioni di euro, come previsto dal Testo Unico in materia di sicurezza sul lavoro. Una parte dei fondi, pari a 20 milioni, è stata destinata ad attività promozionali, tra cui una campagna di comunicazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, mentre 30 milioni sono stati stanziati per attività di formazione su base regionale.

Inoltre, tra i progetti destinatari delle risorse stanziare già nel 2009 per attività promozionali (pari a oltre 37 milioni di euro), la parte del leone l'ha avuta, con 27 milioni di euro, il finanziamento di progetti formativi: oltre 14 milioni in una campagna nazionale di formazione e 13 milioni da impegnare su base regionale. Altre iniziative, per 5 milioni di euro, hanno riguardato il finanziamento di attività di istituti scolastici, universitari e di formazione dirette a inserire nei rispettivi programmi il tema della salute e sicurezza sul lavoro. A partire dall'imminente inizio dell'anno scolastico, si procederà all'inserimento della salute e sicurezza nei programmi scolastici e universitari. Per le attività nelle scuole è stato emanato dal Ministero dell'Università e della Ricerca un bando che, scaduto lo scorso giugno, ha ottenuto un grande riscontro, con oltre 1000 pro-

getti presentati, che sono al momento in fase di valutazione per individuare i progetti vincitori.

Per quanto riguarda le risorse previste dal "testo unico" per il 2010, pari a oltre 36 milioni di euro, i fondi saranno così ripartiti: 20 milioni per il finanziamento di attività promozionali per le pmi, oltre 11 milioni per attività formative su base regionale, in continuità con le scelte operate per il 2008 e il 2009 e 5 milioni di euro per il finanziamento di attività di istituti scolastici, universitari e di formazione dirette a inserire nei rispettivi programmi il tema della salute e sicurezza sul lavoro.

IL PROGETTO ANMIL "TESORI NASCOSTI"

Tra i progetti attivati e finanziati c'è, ad esempio, un servizio innovativo di orientamento e di consulenza per aiutare i lavoratori che hanno subito un infortunio a riappropriarsi delle proprie risorse personali in termini di conoscenze, competenze e potenzialità, al fine di rendere più semplice e rapido un nuovo inserimento lavorativo. Dopo una fase sperimentale, a metà luglio è iniziata la fase operativa del Progetto "Tesori Nascosti...percorsi di ricerca e sviluppo delle competenze professionali e personali di infortunati sul lavoro" realizzato dall'Anmil, l'Associazione nazionale fra mutilati e invalidi del lavoro, e finanziato dal Ministero del Lavoro attraverso ai fondi dedicati alla formazione. Il servizio di orientamento e consulenza del progetto Tesori Nascosti, è stato avviato per un anno in via sperimentale, dal luglio 2010 al luglio 2011, in 15 Province italiane, dalla Lombardia alla Calabria, dove inizierà ora l'attuazione del percorso già svolto con esiti molto positivi da diverse decine di invalidi del lavoro ai quali il Progetto era rivolto.

Le Regioni sede della sperimentazione hanno dato modo di verificare come l'idea di contribuire in modo mirato e personalizzato alla ricerca dei "talenti" o "tesori nascosti" delle persone che riportano anche gravi invalidità permanenti all'indomani di un infortunio sul lavoro, possa essere realmente e utilmente applicata con buoni risultati.

Continua a pagina 6





Gli stanziamenti e le iniziative

RISULTATI ATTESI

- Sviluppo e diffusione di un servizio di consulenza, analisi delle risorse e orientamento per i soci Anmil, sulla base di metodologie e strumenti innovativi, finalizzato a fornire ai singoli gli strumenti necessari ad elaborare un progetto concreto di reinserimento sociale e lavorativo.
- Realizzazione on-line, per ciascun associato aderente al progetto, di un portfolio delle proprie competenze e risorse, stampabile e aggiornabile nel tempo.
- Crescita professionale degli Operatori Anmil coinvolti, con la possibilità di definire un modello di intervento trasferibile a tutte le sedi associative.
- Ulteriore affermazione e qualificazione dell'Associazione e i suoi Operatori come punti di riferimento strategici per tutti i lavoratori e le lavoratrici infortunati.

SEDI DELLA SPERIMENTAZIONE

Il servizio di orientamento e consulenza del progetto Tesori Nascosti è attivo in via sperimentale nelle seguenti regioni:

Lombardia
- Sezione di Milano: via Lario, 9/A
- Sezione di Brescia: via Col. R. Psaro, 41

Veneto
- Sezione di Rovigo: Galleria Rhodigium, 7
- Sezione di Belluno: via Simon da Cusighe, 35/B

Friuli Venezia Giulia
- Sezione di Gorizia: via Generale Cantore, 2

Toscana
- Sezione di Siena: Via Cavour, 156/166
- Sezione di Grosseto: Viale Sommino, 22/24

Lazio
- Sezione di Viterbo: Lgo. Igino Garbini, 7

Marche
- Sezione di Ancona: via XXIX Settembre, 2/O
- Sezione di Macerata: via Giuseppe Prezzolini, 19

Abruzzo
- Sezione di Teramo: Via Mario Capuani, 95

Campania
- Sezione di Napoli: Piazza Duca degli Abruzzi, 6
- Sezione di Benevento: via dei Mulini, 36

Calabria
- Sezione di Catanzaro: via A. Turco, 25
- Sezione di Vibo Valentia: Via Terravecchia Inferiore, 176



PROGETTO



percorsi di ricerca e sviluppo delle competenze professionali e personali di infortunati sul lavoro



Finanziato dal
Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali
Divisione Generale per il Reinserimento, l'Assicurazione e la Formazione Sociale
ai sensi dell'art. 12, lettera b) della legge 7 dicembre 2000, n. 383, emendata 2009

ANMIL
Direzione Generale
Via Adolfo Ravi, 124 - 00142, ROMA
Tel. +39 06 54196230-243 - Fax +39 065402248
www.anmil.it

Progetto "Tesori Nascosti", Anmil <http://anmil.tesorinascosti.ecampus.it/>

Segue da pagina 5

"Con questo progetto - ha spiegato il direttore generale dell'Anmil, Sandro Giovannelli - abbiamo offerto e offriremo una nuova consapevolezza ed un approccio positivo ad affrontare sfide di oggettiva complessità che, in prima persona, ciascun iscritto all'Anmil ha provato nella quotidianità della vita".

L'Anmil, che da circa tre anni ha ottenuto il riconoscimento ad operare in tutta Italia come agenzia per il lavoro, puntando ovviamente l'attenzione sulla categoria dei disabili, può così mettere a frutto l'esperienza nel settore del reinserimento lavorativo.

Il progetto Tesori Nascosti crea e sperimenta un servizio di orientamento e consulenza che prevede l'elaborazione, per ogni infortunato, del proprio bilancio e portfolio delle competenze e sulla base di questo, di un programma di formazione e assistenza orientato al reinserimento sociale, familiare e lavorativo. Tale percorso diventa disponibile agli associati direttamente on-line dal portale dell'Anmil o tramite gli operatori presso le sedi associative sul territorio nazionale.

Il progetto si sviluppa su due versanti: il primo per consentire agli associati di essere direttamente protagonisti (attraverso

un percorso fruibile on-line) dell'elaborazione del proprio bilancio personale e il secondo mirato a formare un gruppo di operatori per prepararli alle attività di supporto e di orientamento successive alla definizione dello stato dell'arte ottenuto attraverso il bilancio e il portfolio.

La formazione in aula ha permesso di svolgere un'attività propedeutica di socializzazione e condivisione tra i partecipanti, fondamentale anche per un'efficace animazione della web community e per lo scambio di buone prassi.

Il punto di forza del percorso formativo in presenza è costituito dalla attività di gruppo funzionali all'analisi e alla segmentazione delle tipologie di associati e all'elaborazione di strategie di ampliamento del target di infortunati coinvolti nel percorso di reinserimento sociale e professionale.

Attraverso questo processo formativo di chiarimento e focalizzazione gli operatori Anmil hanno potuto verificare e validare l'efficacia dei diversi strumenti messi a loro disposizione, definendo, al contempo, un timing delle azioni di consulenza e una rosa di candidati d'ingresso da coinvolgere nel Bilancio di Competenze e nella sperimentazione del nuovo servizio di orientamento.



La formazione

Segue da pagina 1

una corretta gestione della salute e sicurezza senza un'efficace attività di formazione nei luoghi di lavoro, privati e pubblici.

Prima e fondamentale espressione di questo orientamento si trova già all'articolo 2, comma 1, lettera aa), del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro, dove la "formazione" è definita come "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". Dunque non una singola attività, volta a realizzare un adempimento di tipo formale (magari prevalentemente diretto a evitare l'applicazione di sanzioni), quanto un vero e proprio insieme di iniziative volte a permettere a ciascuno di accrescere le proprie conoscenze in materia di prevenzione dei rischi sul lavoro. In tale contesto appare particolarmente significativo che la norma puntualizzi espressamente come il processo educativo non sia solo volto al lavoratore, bensì a tutte le figure in genere del sistema preventivo (datori di lavoro, dirigenti, preposti, lavoratori, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza...). La logica è che la gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro sia il risultato finale di una serie di attività - innanzitutto di formazione - che coinvolgono, nessuno escluso, tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale.

Dunque, in tale modo il Legislatore dimostra di considerare necessario strumento di contrasto al fenomeno infortunistico non solo il miglioramento del quadro giuridico di riferimento quanto anche la pronta e efficace attivazione degli strumenti di promozione della salute e sicurezza al momento disponibili da parte di soggetti pubblici e privati, in un contesto unitario e specificamente finalizzato all'innalzamento dei livelli di tutela nei luoghi di lavoro. Nel no-

vero di tali attività promozionali della salute e sicurezza misure centrali sono l'inserimento della materia della salute e sicurezza nei programmi scolastici ed universitari, al fine di determinare nei futuri lavoratori un innalzamento della consapevolezza dell'importanza del problema della tutela della salute e sicurezza in ogni ambiente di lavoro (che costituisce la prima e più efficace misura di prevenzione), e la programmazione e realizzazione di attività di formazione. In sostanza - in piena coerenza con le indicazioni dell'accordo tra Governo, Regioni, province autonome e parti sociali relativo alle Linee guida per la formazione del 17 febbraio 2010 - le due attività promozionali in parola delineano un percorso di creazione delle competenze della persona che si sviluppa dalla scuola e si arricchisce, con contenuti progressivamente "mirati" ai contesti produttivi in cui il lavoratore si inserisce, in tutto l'arco della vita del cittadino.

Tale percorso ideale ha come presupposto necessario e irrinunciabile che le attività di formazione siano efficaci raggiungendo, in particolare, il risultato di accrescere nel lavoratore la conoscenza non certo di nozioni di tipo generale quanto piuttosto di concetti e procedure che siano utili alla eliminazione o, ove impossibile, riduzione e/o gestione dei rischi da lavoro che sono propri dello specifico contesto di riferimento. Efficacia da raggiungere sia programmando le attività di formazione in modo che siano "mirate" da un lato alle situazioni di rischio e dall'altro ai fruitori (si pensi, ad esempio, al linguaggio utilizzato o, ancora, agli strumenti della formazione) dell'azione formativa che garantendo che solo formatori profondamente competenti e, al contempo, in grado di trasferire ai discenti le proprie competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro progettino e attuino attività formative come quelle che il "testo unico" prevede e ne verifichino l'impatto in termini di crescita delle competenze in uscita delle persone coinvolte. Quan-

Continua a pagina 8



La formazione

Segue da pagina 7

to appena detto emerge dalla lettura dell'articolo 6, comma 8, lettera m-bis, del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro ove si attribuisce alla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'articolo 6 del D.Lgs. n. 81/2008, e s.m.i., il compito di elaborare "criteri di qualificazione della figura del formatore" tenendo conto "delle peculiarità dei settori di riferimento". In tal modo il formatore si vede riconosciuto un ruolo centrale nell'ambito del sistema prevenzionistico - del quale fa pienamente parte a pieno titolo, quale ora riconosciuto normativamente - e, al contempo, si vede gravato della necessità di possedere determinate competenze, specifiche per la materia in oggetto e, all'interno di essa, per i settori e le attività di riferimento delle aziende i cui lavoratori debbano essere formati.

La formazione di qualunque lavoratore deve essere "sufficiente e adeguata" (anche rispetto alle conoscenze linguistiche), legata alle specificità dell'impresa e realizzata in modo costante a partire dalla costituzione del rapporto di lavoro, come prevede l'articolo 37 del "testo unico", il quale richiama, altresì, il legame - tutto legato allo scopo delle rispettive attività, che è il medesimo (accrescere le conoscenze dei lavoratori in materia di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali) - tra la formazione, l'informazione e l'addestramento.

L'efficacia dell'attività di formazione nei luoghi di lavoro è, infine, demandata dal "testo unico" alla elaborazione di accordi in Conferenza Stato-Regioni, ai quali si chiede (articoli 34 e 37 del d.lgs. n. 81/2008, e s.m.i.) di completare e rendere ancora più chia-

ro a chiunque il quadro giuridico di riferimento della formazione per datori di lavoro che intendano svolgere (nei casi in cui ciò è permesso dalla legge, identificati dall'articolo 34 e dall'allegato II del "testo unico") "in proprio" i compiti del servizio di prevenzione e protezione, dirigenti, preposti e lavoratori; ciò individuando nel dettaglio elementi quali, ad esempio:

- a ■ la identificazione dei soggetti formatori;**
- b ■ l'articolazione dei percorsi formativi in base al rischio di impresa;**
- c ■ il numero di ore dell'attività formativa, anch'esso legato al rischio;**
- d ■ i temi della formazione;**
- e ■ i limiti e le regole della formazione in modalità e-learning.**

Tali accordi sono stati oggetto negli ultimi mesi di ampia e articolata discussione tra Stato e Regioni e di ripetuti confronti con le parti sociali, al cui esito ben può dirsi si siano creati documenti che costituiscono un apprezzabile punto di equilibrio tra le diverse esigenze manifestate (quali, da un lato, la necessità di individuare un numero di ore di formazione tale da permettere che essa sia efficace e, dall'altro, evitare che il costo economico di tale formazione sia troppo gravoso per le aziende), tanto da far pensare a una loro prossima approvazione, dopo il rinvio - deciso dall'organismo per completare gli approfondimenti tecnici su alcune limitate questioni - della approvazione degli accordi deciso dalla Conferenza Stato-Regioni alla riunione dello scorso 27 luglio.

COLOPHON

Il Sole 24 ore Radiocor Agenzia d'informazione - Registr. Tribunale di Milano n. 853 del 18.12.87

Direttore responsabile: Fabio Tamburini

In redazione: Marcello Marinaro

Proprietario ed editore: Il Sole 24 Ore spa

Sede legale e redazione: via Monte Rosa, 91, 20149 Milano - tel. 02.3022.4602-3, fax 02.3022481

Stampa: Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali

Per ANMIL ha collaborato l'Ufficio 1° Servizi Istituzionali

Per il Ministero del Lavoro hanno collaborato: Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro

Direzione Generale per l'innovazione tecnologica e comunicazione

Progetto grafico: Davide Mazzucchi (Studio Mudita, Milano)