

# Informazione, Formazione e Addestramento

## La previsione normativa in materia sicurezza

Il decreto 81 del 2008 definisce numerosi adempimenti in capo al datore di lavoro in materia di **informazione, formazione e addestramento** in materia di sicurezza. Come vedremo di seguito queste tre categorie si differenziano non solo dal punto di vista normativo, ma anche dal punto di vista concettuale.

### INFORMAZIONE

Può essere intesa come la **trasmissione di conoscenze** da un soggetto ad un altro. Il testo unico definisce l'informazione come il *“complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro”*.

Oggetto dell'informazione devono essere, tra gli altri, i nominativi delle figure di sistema, gli specifici rischi aziendali, le procedure adottate in materia di primo soccorso ed antincendio, ecc. Risulta evidente quindi che quest'obbligo deve essere effettuato **direttamente dal datore di lavoro** (o da un suo delegato) ed essere **progettato in base alla specifica realtà aziendale**, ritagliata su misura in base ai rischi ed all'organigramma.

Precisiamo che, a differenza della formazione, non

- Comunicazione a una via
- Trasmissione di conoscenze - informazioni
- Specifica per singola impresa
- Effettuata dal datore di lavoro
- No collaborazione con organismi paritetici

## INFORMAZIONE

è necessario che l'informazione sia fatta in un contesto didattico (aula, dispense, slide, ecc.). Ad esempio, per **informare** i lavoratori dei nominativi delle figure aziendali (RLS, RSPP, ASPP, ecc.), può

essere sufficiente la consegna di un documento contenente le informazioni necessarie.

### FORMAZIONE

È un **processo complesso** finalizzato all'acquisizione di **competenze**, che prevede un'iniziale analisi bisogni, una progettazione, l'erogazione del corso ed una valutazione conclusiva. Anche la norma ne

- Processo complesso
- Acquisizione di competenze
- Generale per settore produttivo
- Effettuata dal datore di lavoro o enti bilaterali
- Si collabora con organismi paritetici
- Modalità didattica teorica o teorico - pratica

## FORMAZIONE

riconosce il carattere di complessità: essa è definita come il *“[...] **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.”*

Esistono diverse tipologie di argomenti che devono essere oggetto di formazione; per comodità gli abbiamo suddivisi in quattro aree distinte come specificato di seguito. È importante sottolineare che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti (RLS) deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro.

- Carattere pratico
- Uso corretto macchine - attrezzature - DPI
- Specifico per singola impresa
- Effettuata dal datore di lavoro
- No collaborazione con organismi paritetici

## ADDESTRAMENTO

Gli adempimenti obbligatori in materia di FORMAZIONE sono definiti dall'art. 37. Essi, in sintesi, possono essere ricondotti a quattro diverse aree.

### 1. Area formazione di base

Tutti i lavoratori, suddivisi in base ai rischi delle diverse mansioni, devono essere adeguatamente formati all'atto di assunzione, trasferimento e cambio mansioni.

### 2. Area formazione delle figure di sistema

Le figure individuate dall'impresa nel proprio organigramma in materia di sicurezza, in particolare i lavoratori incaricati dei ruoli di dirigente, preposto, responsabile e addetto del servizio di prevenzione e protezione, addetto alla prevenzione incendi ed evacuazione, primo soccorso, rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, dovranno ricevere una specifica formazione e, quando previsto, un aggiornamento, rispetto al ruolo ricoperto.

### 3. Area formazione rischi specifici

Ogni lavoratore adibito a mansioni che comportino rischi specifici, connaturati nella mansione stessa o derivanti dall'utilizzo di particolari attrezzature, deve essere adeguatamente formato e addestrato (corsi ponteggi, trabatelli, linee vita, ecc.)

### 4. Area formazione macchine e attrezzature

I lavoratori che devono condurre particolare macchine (ad esempio movimento terra, gru, piattaforme di lavoro elevabili, ecc.) devono ricevere un'apposita formazione.

Naturalmente, a seconda del tipo di argomenti trattati, la modalità didattica utilizzata nel corso della

formazione sarà di tipo teorico (ad esempio i corsi per le figure di sistema) o di tipo teorico-pratico (ad esempio i corsi per la formazione rischi specifici e quella relativa all'utilizzo di macchine e attrezzature).

### ADDESTRAMENTO

È il "complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro". Esso è caratterizzato per il carattere **eminente-mente pratico**, finalizzato a trasmettere l'uso corretto di dispositivi quali, ad esempio attrezzature e macchine, e deve necessariamente prevedere una fase esercitativa sugli specifici dispositivi (DPI, macchine, attrezzature, ecc.) che verranno successivamente utilizzati dal lavoratore durante l'attività.

Nello schema seguente sono riepilogati i contenuti che, secondo quanto disposto dalla norma, devono essere oggetto di informazione, formazione e addestramento.

## INFORMAZIONE

- Rischi generali dell'azienda
- Procedure soccorso e antincendio
- Nomi figure di sistema
- Rischi specifici del lavoratore
- Pericoli relativi a sostanze
- Misure di prevenzione adottate

## FORMAZIONE

- Formazione di base
- Figure di sistema
- Rischi specifici
- Macchine
- Attrezzature
- DPI

## ADDESTRAMENTO

- Rischi specifici
- Macchine
- Attrezzature
- DPI 3<sup>a</sup> categoria e optoprotettori

## INTEGRAZIONE TRA FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO: L'ESEMPIO DEL GRUISTA

Per poter meglio comprendere quale sia effettivamente il percorso corretto nella pianificazione e programmazione della formazione può essere utile ragionare anziché in astratto in termini di mansioni.

Così vedremo come per formare un lavoratore allo svolgimento di una determinata mansione siano necessari, oltre all'informazione, sia momenti formativi di carattere più generale, che momenti addestrativi, di carattere specifico.

Allo scopo di chiarire questa differenza facciamo l'esempio di un lavoratore che debba essere adibito alla mansione di gruista. Come specificato di seguito il percorso formativo completo prevede 4 step diversi:

**1.** Innanzitutto dovrà ricevere, esattamente come tutti gli altri suoi colleghi, un'adeguata **informazione** sui rischi generali, le procedure aziendali, i nomi delle figure di sistema e quant'altro. Tale momento dovrà necessariamente essere organizzato direttamente dal datore di lavoro.

**2.** Successivamente dovrà frequentare un **corso di base** per lavoratori edili, focalizzato sui principali aspetti della norma, su diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, sulla conoscenza del cantiere e dei relativi rischi, sulle principali lavorazioni a rischio e le relative misure di prevenzione. Tale corso di **formazione teorica**, è di carattere **generale** in quanto prevede la trattazione

di argomenti sovrapponibili a lavoratori di diverse aziende e mansioni, e la sua durata è individuata dal CCNL dell'edilizia in 8

ore. Esso infatti mira a conoscere i principali rischi del luogo di lavoro (il cantiere) e di quanto è previsto dalla normativa in materia di sicurezza.

Esso può essere svolto dal datore di lavoro, direttamente o affidandosi ad un soggetto formatore privato, richiedendo in ogni caso la collaborazione con gli organismi bilaterali prevista dall'art. 37 comma 12; in alternativa l'impresa può iscrivere il lavoratore ad un corso erogato dal Dipartimento Formazione Sicurezza Integrata – CPT e Scuola Edile.

**3.** Di seguito sarà necessario frequentare un **corso sull'utilizzo della gru**, la cui durata complessiva è individuata dal sistema bilaterale nazionale edile, tra teoria e pratica, in 16 ore. Questo corso lo definiremo di **formazione teorico-pratica**, in quanto prevede sia una fase didattica d'aula, in cui verranno apprese nozioni di carattere generale sugli apparecchi di sollevamento, sulla relativa normativa, ecc., sia momenti di addestramento pratico che prevedono l'esercitarsi nella conduzione di una gru.

Anch'esso è di carattere generale (le nozioni sono comuni a tutti gli apparecchi di sollevamento, così come la relativa normativa) e prevede l'addestramento su un solo tipo di gru, **non su quello specifico che utilizzerà il lavoratore**. Anche questo corso, come il precedente, può essere svolto sia direttamente dal

1  
informazione  
generale

2  
Formazione  
informazione  
base per  
lavoratori edili

3  
Formazione  
addestramento  
conduzione gru

4  
Addestramento  
utilizzo  
propria gru

datore di lavoro (richiedendo la collaborazione con gli organismi bilaterali) sia da un soggetto terzo, quale ad esempio, il Dipartimento Formazione Sicurezza Integrata – CPT e Scuola Edile.

4. Infine l'iter di apprendimento del nostro lavoratore si conclude con un momento di **addestramento**

**in azienda** riportando quanto appreso nel corso di formazione nell'utilizzo della specifica gru che verrà utilizzata nel corso dell'attività lavorativa. Tale momento dovrà necessariamente essere organizzato direttamente dal datore di lavoro sul luogo di lavoro. Per questo ultimo step non è richiesta la collaborazione con gli enti bilaterali.



# La programmazione della formazione

Come già scritto altrove la prima fase di ogni processo di formazione è l'analisi del fabbisogno formativo dell'azienda. In particolare quando l'oggetto della formazione è la sicurezza questo momento diventa maggiormente importante, in quanto il raggiungimento dell'obiettivo finale coincide con la salute e la sicurezza dei lavoratori. In questo senso non sono ammissibili approssimazioni o generalizzazioni, ma è necessario procedere con estremo discernimento.

La normativa vigente prevede da tempo un'attività che ha come output, tra gli altri, l'individuazione delle necessità in materia di informazione, forma-

allo scopo di eliminarli o ridurre per quanto possibile.

Ecco che una volta effettuata questa operazione, peraltro obbligatoria fin dall'entrata in vigore del famoso d. lgs. 626/94, abbiamo sostanzialmente proceduto anche alla programmazione della formazione: sarà necessario semplicemente individuare il percorso formativo personalizzato per ogni lavoratore in base alla propria mansione e ai rischi correlati.

È dunque evidente che la programmazione della formazione deve essere un **processo ragionato**,



zione e addestramento per ogni singolo lavoratore: tale attività è la **valutazione dei rischi**.

Il risultato infatti di questo processo è sostanzialmente l'**individuazione dei rischi** correlati ad ogni mansione, definendo per ogni lavoratore quali mansioni vengono svolte, (specificando naturalmente l'utilizzo di macchine, attrezzature, sostanze, ecc.) e i relativi rischi residui presenti, evidentemente

finalizzato a fornire gli adeguati strumenti concettuali – conoscenze e procedure - ad ogni lavoratore adibito a mansioni che comportino un rischio per la salute e la sicurezza, così come indicato dallo schema.

Uno strumento utile per programmare correttamente la formazione in materia di sicurezza dei lavoratori della propria impresa può essere quello proposto nella tabella 1, già precompilata con due esempi.



## Tabella per la pianificazione della formazione

<b>Nome</b>	Rossi Mario	Verdi Paolo	...
<b>Mansione</b>	Muratore	Carpentiere	...
<b>Nomine</b>	Preposto addetto A/C	-	...
<b>Fattore di rischio salute e sicurezza</b>	- Caduta dall'alto - Rumore - Vibrazioni	Rumore (uso DPI)	...
<b>Macchine / attrezzature</b>	- Ponteggio xz - Betoniera xy - Gru yz	Piega ferro ky	...
<b>Uso sostanze</b>	Cemento	-	...
<b>Informazione</b>	- Generale - Spec. per mansione - Spec. per sostanze - Spec. per attrezzature	- Generale - Spec. per mansione	...
<b>Formazione</b>	- Base lavoratori - Preposti - Antincendio - Ponteggi - Conduzione gru	- Base lavoratori	...
<b>Addestramento</b>	- Uso ponteggi xz - Uso betoniera xy - Uso gru yz	- Piegaferro xv - Uso otoprotettori	...

