

Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 8 dell'11 gennaio 2012 sono stati pubblicati gli Accordi tra lo Stato le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano del 21 dicembre 2011 relativi alla formazione del datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione, di cui all'articolo 34, e dei lavoratori, dei dirigenti e dei preposti, di cui all'art. 37 del D.lgs. 81/08.

Il primo disciplina i contenuti minimi, le articolazioni e le modalità di espletamento della formazione e dell'aggiornamento per il datore di lavoro che intende svolgere, nei casi previsti dal decreto stesso, i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (SPP).

Il secondo disciplina la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori e delle lavoratrici come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), dei preposti e dei dirigenti, nonché la formazione facoltativa dei soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, del medesimo D.lgs. 81/08.

In entrambi i casi, i corsi devono essere tenuti da docenti che possono dimostrare di possedere un'esperienza almeno triennale di insegnamento o professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Per quanto riguarda la formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti l'esperienza professionale dei docenti può consistere anche nell'aver svolto per un triennio i compiti di Responsabile del servizio di prevenzione e protezione.

Gli accordi, approvati dopo quasi tre anni di attesa, introducono alcune novità di natura metodologica.

Una riguarda la possibilità di utilizzare per la formazione, nell'ambito delle materie che non richiedano necessariamente la presenza fisica dei discenti e dei docenti, piattaforme e-learning se ricorrono le condizioni specificate nell'Allegato I relative, tra l'altro, alla strumentazione, al programma, alle prove di auto valutazione, alla durata e ai materiali del corso.

Un'altra novità riguarda l'individuazione della durata minima della formazione in base alla classificazione dei settori di attività ATECO di appartenenza associati ad uno dei tre livelli di rischio, come riportato nella tabella di cui all'Allegato II: basso, medio, alto.

Entrambi gli accordi, entrati in vigore il 12 gennaio 2012, hanno 3 Allegati: il primo relativo ai contenuti degli accordi e regole per la formazione; il secondo relativo alla formazione *e-learning* sulla salute e sicurezza sul lavoro e il terzo, relativo all'individuazione delle macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002-2007.

Inoltre, il 12 marzo 2012, è stato pubblicato, sul Supplemento n. 47 della Gazzetta Ufficiale n. 60, l'Accordo tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, concernente l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi e i requisiti minimi di validità della formazione, in attuazione dell'art. 73, comma 5, del D.lgs. 81/08.

Io scelgo la sicurezza torna ad occuparsi di formazione dei lavoratori dedicando il Focus del presente numero ai due Accordi pubblicati l'11 gennaio 2012 e all'Accordo pubblicato il 12 marzo 2012.

IN QUESTO NUMERO

FOCUS

Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

RICERCA

Indicatori per la diagnosi delle malattie muscoloscheletriche dell'arto superiore

NOTIZIE DALLA REGIONE

Nuova area DoRS sugli infortuni

Formazione per lo svolgimento diretto da parte del DL dei compiti del SPP

di M. Montrano (ASL T03)

In tema di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro l'introduzione di un organismo di prevenzione aziendale in quello che viene denominato "servizio di prevenzione e protezione" rappresenta una tra le novità organizzative più importanti inserite dalla normativa di origine comunitaria.

Il servizio di prevenzione e protezione è infatti l'insieme delle persone, sistemi e mezzi esterni o interni all'azienda indirizzati all'attività di prevenzione e protezione dai rischi professionali per i lavoratori (art. 2 comma 1 lett. l del D.lgs. 81/08) ed è coordinato da un responsabile dotato di capacità e dei requisiti professionali descritti all'articolo 32. L'importanza strategica di tale figura è tanto elevata che il legislatore ha voluto inserire l'obbligo di designazione di questo soggetto tra i cosiddetti "obblighi non delegabili" unitamente alla valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento (art. 17 del D.lgs. 81/08).

Ogni datore di lavoro deve organizzare il proprio servizio di prevenzione e protezione, interno della azienda o della unità produttiva, oppure incaricare persone o servizi esterni costituiti anche presso le associazioni dei datori di lavoro o gli organismi paritetici, secondo le rigide regole stabilite dall'art. 31.

Detto obbligo è condizionato dalla deroga prevista al successivo art. 34 dove viene disciplinata la possibilità dello svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti del servizio di prevenzione e protezione. La deroga, a sua volta, è soggetta alle limitazioni previste dall'art. 31 comma 6 (**Tabella 1**) e dalla nota inserita nell'allegato II del D.lgs. 81/08 (**Tabella 2**). Infatti, salvo nei casi indicati all'articolo 31, comma 6, il datore di lavoro può svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, nelle ipotesi previste nell'allegato II dandone preventiva informazione al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ed alle condizioni dettate dalle disposizioni dell'articolo 34.

In particolare il legislatore ha previsto un percorso formativo specifico per i datori di lavoro che

intendono svolgere direttamente tali compiti prevedendo che (art. 34 comma 2) essi devono frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

L'obbligo formativo sopra descritto non rappresenta una novità introdotta dal D.lgs. 81/08. Infatti già il D.lgs. 626/94 (art. 10) stabiliva che il datore di lavoro che intendeva svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione doveva frequentare apposito corso di formazione in materia di sicurezza e salute sul luogo i cui contenuti e durata sono stati definiti dal D.M. 16 gennaio 1997. Tale obbligo era soggetto alla deroga stabilita dall'art. 95 (norma transitoria). Veniva infatti specificato che in sede di prima applicazione del D. Lgs n. 626/94 e comunque sino al 31 dicembre 1996, il datore di lavoro che intendeva svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi veniva esonerato dalla frequenza del corso di formazione.

Il nuovo Accordo sulla formazione dei datori di lavoro previsto dal D.lgs. 81/08, che doveva essere emanato, entro il termine di dodici mesi dall'entrata in vigore del decreto stesso, ha visto la luce il 21 dicembre 2011 (repertorio atti n. 223/CSR), dopo un percorso tortuoso e travagliato, ed è stato pubblicato sulla G.U. n. 8 del 11/01/12.

Il provvedimento disciplina quindi i contenuti, le articolazioni e le modalità di espletamento del percorso formativo e dell'aggiornamento per il datore di lavoro che intende svolgere, nei casi previsti dal D.lgs. 81/08, i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi. Il percorso formativo, così come previsto dalla norma, contempla corsi di formazione della durata minima di 16 ore e massima di 48 ore in

io scelgo la sicurezza

Numero 2 - anno IX - Giugno 2012
Regione Piemonte - Direzione Sanità
Settore Prevenzione e veterinaria

Corso Stati Uniti 1, 10128 Torino
Tel. 011.432.4761 E-mail: prevsan@regione.piemonte.it

Tutti gli articoli pubblicati sulla newsletter sono da considerarsi articoli resi a titolo gratuito. E' consentita la riproduzione e diffusione, parziale o totale, degli articoli pubblicati nella newsletter, a condizione che gli articoli riprodotti non siano oggetto di forme di commercializzazione e che sia riportata l'indicazione della fonte, dell'articolo e degli autori.

Coordinamento redazionale

Alessandro Palese

Redazione

Pierluigi Gatti (SPreSAL ASL AL), Raffaele Ceron, Francesca Gota (SPreSAL ASL CN1), Erica Moretto (SPreSAL ASL CN2), Antonino Bertino (SPreSAL ASL TO1), Michele Montrano, Giacomo Porcellana (SPreSAL ASL TO3), Maria Gullo (INAIL, Direzione Regionale Piemonte), Silvano Santoro (DoRS ASL TO3)

Hanno collaborato a questo numero

Angelo d'Errico, Luisella Gilardi, Osvaldo Pasqualini (ASL TO3), Salvatore La Monica (Regione Piemonte)

Chi volesse proporre articoli, argomenti di discussione, ecc. può contattare la redazione scrivendo a: prevsan@regione.piemonte.it

Tabella 1 - Elenco delle aziende di cui all'articolo 31 comma 6

a)	aziende industriali di cui all'articolo 2 del D.lgs. 334/99 e smi, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli articoli 6 e 8 del medesimo decreto	d)	aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni
b)	centrali termoelettriche	e)	aziende industriali con oltre 200 lavoratori
c)	impianti e installazioni di cui agli articoli 7, 28 e 33 del D.lgs. 230/95 e smi	f)	industrie estrattive con oltre 50 lavoratori
g)	strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori		

funzione della natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro, delle modalità di organizzazione del lavoro e delle attività lavorative svolte. Viene specificato che durata e contenuti dei corsi sono da considerarsi minimi ed i soggetti formatori, d'intesa con il datore di lavoro, qualora lo ritengano opportuno, possono organizzare corsi di durata superiore e con ulteriori contenuti «specifici» ritenuti migliorativi dell'intero percorso. Viene altresì segnalato che il percorso formativo oggetto dell'accordo non ricomprende la formazione necessaria per svolgere i compiti relativi all'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, e di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza (vedere art. 37, comma 9, e artt. 45, comma 2, e 46, comma 3, lettera b), e comma 4, del D.lgs. 81/08).

I percorsi formativi sono articolati in moduli associati a tre differenti livelli di rischio: BASSO 16 ore, MEDIO 32 ore e ALTO 48 ore. Il monte ore di formazione da frequentare è individuato in base al settore Ateco 2002 di appartenenza, associato ad uno dei tre livelli di rischio, così come riportato nella **Tabella** di cui all'Allegato II dell'Accordo (Individuazione macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002-07).

I percorsi formativi sono costituiti da quattro moduli specifici (punto 5): il MODULO NORMATIVO - giuridico, il MODULO GESTIONALE - gestione e organizzazione della sicurezza, il MODULO TECNICO - individuazione e valutazione dei rischi e il MODULO RELAZIONALE - formazione e consultazione dei lavoratori. L'accordo non ha stabilito la specifica durata di ogni modulo per cui ogni soggetto formatore potrà definire tale durata nel rispetto della durata minima prima indicata. E' prevista una frequenza obbligatoria di almeno il 90% delle ore di formazione di ciascun corso, e inoltre, al termine del percorso formativo, deve

essere somministrata una verifica di apprendimento, che prevede colloquio o test obbligatori, in alternativa tra loro, finalizzati a verificare le conoscenze relative alla normativa vigente e le competenze tecnico-professionali.

Nel rispetto della disposizione contenuta nel comma 3 dell'articolo 34 del D.lgs. 81/08 che prevede espressamente che il datore di lavoro che svolge i compiti del servizio di prevenzione e protezione è altresì tenuto a frequentare successivamente corsi di aggiornamento, l'Accordo (punto 7) prevede che tale aggiornamento ha periodicità quinquennale (cinque anni a decorrere dalla data di pubblicazione dell' Accordo) e va preferibilmente distribuito nell'arco temporale di riferimento. La durata del corso di aggiornamento è modulata in relazione ai tre livelli di rischio sopra citati, individuata come segue: BASSO 6 ore, MEDIO 10 ore, ALTO 14 ore. Nei corsi di aggiornamento quinquennale non dovranno essere meramente riprodotti argomenti e contenuti già proposti nei corsi base, ma si dovranno studiare le evoluzioni, le innovazioni, le applicazioni pratiche e/o approfondimenti nei seguenti ambiti:

approfondimenti tecnico-organizzativi e giuridico-normativi;
sistemi di gestione e processi organizzativi;
fonti di rischio, compresi i rischi di tipo ergonomico;
tecniche di comunicazione, volte all'informazione e formazione dei lavoratori in tema di promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.
L'obbligo di aggiornamento si applica anche a coloro che hanno frequentato i corsi di cui all'art. 3 del D.M. 16 gennaio 1997 e a coloro che hanno usufruito dell'esonero dalla frequenza dei corsi, ai sensi del già citato art. 95 del D.lgs. 626/94. Questi ultimi, in particolare, subiscono anche un

Tabella 2- ALLEGATO II del D.lgs. 81/08 - Casi in cui è consentito lo svolgimento diretto da parte del DL dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi (art. 34)

1.	Aziende artigiane e industriali (1) fino a 30 lavoratori	3.	Aziende della pesca fino a 20 lavoratori
2.	Aziende agricole e zootecniche fino a 30 lavoratori	4.	Altre aziende fino a 200 lavoratori

(1) Escluse le aziende industriali di cui all'art. 1 del DPR 175/88 e smi, soggette all'obbligo di dichiarazione o notifica ai sensi degli articoli 4 e 6 del decreto stesso, le centrali termoelettriche, gli impianti e i laboratori nucleari, le aziende estrattive e altre attività minerarie, le aziende per la fabbricazione e il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni, le strutture di ricovero e cura sia pubbliche sia private

“accorciamento” del termine entro il quale dovranno effettuare il “primo aggiornamento” che viene individuato in 24 mesi dalla data di pubblicazione dell’Accordo. Anche i contenuti del “primo aggiornamento” di questi soggetti sono già predefiniti dall’Accordo. Viene previsto infatti che essi devono partecipare a iniziative specifiche aventi ad oggetto i medesimi contenuti previsti per la formazione di cui al punto 5.

I soggetti formatori che possono erogare i corsi di cui trattasi sono individuati al punto 1 dell’accordo (**Tabella 3**). In relazione a tale elenco va precisato che le Regioni possono autorizzare soggetti operanti nel settore della formazione, mentre gli altri soggetti formatori (e quindi quelli elencati dalla lettera b) alla lettera j) qualora intendano avvalersi di soggetti formatori esterni alla propria struttura, questi ultimi devono essere in possesso dei requisiti previsti nei modelli di accreditamento definiti in ogni Regione ai sensi dell’intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata in G.U. il 23 gennaio 2009.

Inoltre le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori, gli enti bilaterali e gli organismi paritetici possono effettuare le attività formative e di aggiornamento o direttamente o avvalendosi di strutture formative di loro diretta emanazione ovvero di totale o prevalente partecipazione.

I soggetti formatori citati possono utilizzare come docenti solo coloro che sono in grado di dimostrare una esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento o professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Questo criterio di scelta dei docenti sarà valido sino a quando non saranno elaborati da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, i criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro.

Per quanto riguarda l’organizzazione dei corsi l’Accordo stabilisce che deve essere individuato un responsabile del progetto formativo (che può essere anche il docente) e la presenza dei partecipanti deve essere annotata su un apposito registro. Ai corsi possono partecipare un massimo di 35 discenti.

La metodologia di insegnamento e di apprendimento è simile a quella prevista per i percorsi formativi degli RSPP e ASPP. Deve pertanto essere garantito un equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni in aula e relative discussioni, nonché lavori di gruppo, vanno favorite metodologie di apprendimento basate sul *problem solving*, applicate a simulazioni e problemi specifici, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione e metodologie di apprendimento innovative, anche in modalità *e-Learning* e con ricorso a linguaggi multimediali, che consentano, ove possibile, l’impiego degli strumenti informatici.

L’utilizzo delle modalità di apprendimento *e-Learning* è consentito esclusivamente per il MODULO 1 (NORMATIVO), il MODULO 2 (GESTIONALE) e per l’aggiornamento (secondo le specifiche di cui all’allegato II dell’Accordo).

Viene stabilita altresì una procedura per il riconoscimento dei crediti formativi pregressi. Le disposizioni impartite chiariscono che non sono tenuti a frequentare il corso di formazione di cui al punto 5 dell’Accordo coloro che dimostrino di aver svolto, alla data di pubblicazione dell’Accordo stesso, una formazione con contenuti conformi all’articolo 3 del D.M. 16 gennaio 1997, e gli esonerati dalla frequenza dei corsi ai sensi dell’art. 95 del D. Lgs n. 626/94 (per tali soggetti viene fatto salvo l’obbligo di aggiornamento). Inoltre non sono tenuti a frequentare il corso di formazione di cui al punto 5 i datori di lavoro in possesso dei requisiti per svolgere i compiti del Servizio Prevenzione e Protezione ai sensi dell’art. 32, commi 2, 3 e 5 del D. lgs. 81/08, che abbiano svolto i corsi secondo quanto previsto dall’accordo sancito il 26/01/06 in sede di Conferenza Stato Regioni, pubblicato in G.U. 14 febbraio 2006, n. 37, e successive modificazioni. Tale esonero è ammesso nel caso di corrispondenza tra il settore ATECO per cui si è svolta la formazione e quello in cui si esplica l’attività di datore di lavoro. Naturalmente lo svolgimento di attività formative per classi di rischio più elevate è comprensivo dell’attività formativa per classi di rischio più basse.

Il punto 10 dell’Accordo si preoccupa di definire l’adempimento degli obblighi formativi in caso di esercizio di una nuova attività. Viene specificato che al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui all’accordo, in coerenza con la previsione in materia di valutazione dei rischi di cui all’art. 28, comma 3-bis, del D.lgs. 81/08, in caso di inizio di nuova attività il datore di lavoro che intende svolgere, nei casi previsti dal decreto stesso, i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi deve completare il percorso formativo entro e non oltre novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

Infine la disposizione transitoria prevista al punto 11 prevede che, in fase di prima applicazione, non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione di cui al punto 5 i datori di lavoro che abbiano frequentato - entro e non oltre sei mesi dalla entrata in vigore dell’Accordo, corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore del presente accordo, rispettosi delle previsioni di cui all’articolo 3 del D.M. 16/01/1997 per quanto riguarda durata e contenuti.

Queste in sintesi le nuove disposizioni che, come noto erano attese da tempo. Ciò nonostante la lettura dell’Accordo lascia sul terreno alcuni nodi da risolvere che riteniamo di dover affrontare

Tabella 3 - Individuazione dei soggetti formatori

a)	le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, anche mediante le proprie strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione (Aziende Sanitarie Locali, etc.) e della formazione professionale; le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano possono, altresì, autorizzare, o ricorrere a ulteriori soggetti operanti nel settore della formazione professionale accreditati in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia Autonoma ai sensi dell' intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata sulla G.U. del 23 gennaio 2009. In tal caso detti soggetti devono, comunque, dimostrare di possedere esperienza biennale professionale maturata in ambito prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro o maturata nella formazione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	d)	il Corpo nazionale dei vigili del fuoco o i corpi provinciali dei vigili del fuoco per le Province Autonome di Trento e Bolzano
		e)	la Scuola superiore della pubblica amministrazione
		f)	altre Scuole superiori delle singole amministrazioni
		g)	le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori
		h)	gli enti bilaterali, quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del D.lgs. 276/03 e smi, e gli organismi paritetici quali definiti all'articolo 2 comma 1 lettera ee), del D.lgs. 81/08 e per lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 51 del D.lgs. 81/08
b)	l'Università e le scuole di dottorato aventi ad oggetto le tematiche del lavoro e della formazione	i)	i fondi interprofessionali di settore
c)	l'INAIL	j)	gli ordini e i collegi professionali del settore di specifico riferimento

senza avere la pretesa di essere esaustivi. Ci permettiamo di elencare alcune criticità.

Una prima criticità è legata al punto 11 dell'Accordo laddove si ritengono ancora validi (almeno per sei mesi) i corsi di formazione rispettosi delle previsioni di cui all'art. 3 del D.M. 16/01/97 (corsi che devono essere formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore dell'Accordo). Si ritiene che tale disposizione non si sposi con la previsione normativa contenuta al comma 2 dell'art. 34 del D.lgs. 81/08 che stabilisce espressamente che la formazione effettuata ai sensi dell'articolo 3 del decreto ministeriale 16 gennaio 1997 conserva validità "fino alla pubblicazione dell'accordo".

Un altro elemento critico, riteniamo ancora più importante, è rappresentato dalla disposizione contenuta nel punto 10 dell'Accordo (adempimento degli obblighi formativi in caso di esercizio di nuova attività). Come si è visto in caso di inizio di una nuova attività il datore di lavoro che intende svolgere, nei casi previsti dal D.lgs. 81/08, i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi deve completare il percorso formativo di cui all'Accordo entro e non oltre novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Tale tempistica viene giustificata al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui al presente accordo, in coerenza con la previsione in materia di valutazione dei rischi di cui all'art. 28, comma 3-bis, del D.lgs. 81/08. Ricordiamo che quest'ultima disposizione citata permette al datore di lavoro, in caso di costituzione di nuova impresa, di elaborare il documento di valutazione dei rischi entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività. Evidentemente è questa la coerenza (i 90 giorni) sulla quale si fonda la disposizione di cui al punto 10. Onestamente il ragionamento che è stato effettuato non convince e permette a chi scrive di compiere la seguente argomentazione. In via preliminare va segnalato che l'art. 28 comma 3-bis (introdotto dal D.lgs.

106/09) se da un lato dà la possibilità al datore di lavoro di elaborare il documento di valutazione dei rischi entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività dall'altro stabilisce anche che egli è tenuto ad "effettuare immediatamente la valutazione dei rischi". Quindi il "nuovo imprenditore" già da subito deve avere le conoscenze per effettuare la valutazione dei rischi. Egli da subito deve quindi svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione che, come noto sono elencati all'art. 33 del D.lgs. 81/08. Ne ricordiamo alcuni. Il servizio di prevenzione e protezione provvede:

- a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;
- b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;
- c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali.

A questo punto la domanda è spontanea: come fa un datore di lavoro che ancora non ha concluso, e magari neanche iniziato (posto che ha a disposizione novanta giorni di tempo) il percorso formativo previsto dall'Accordo, ad effettuare compiutamente tali compiti?

In conclusione si può affermare che l'Accordo rappresenta un ulteriore e fondamentale "tassello" del complesso mosaico costituito dal D.lgs. 81/08. Con il consueto ritardo sono state definite regole importanti che hanno il compito di diffondere, nel mondo imprenditoriale delle piccole imprese, le regole della sicurezza stabilite dalla normativa vigente e gli strumenti per costruire all'interno della propria azienda la prevenzione dai rischi professionali. Chiarimenti da parte degli organi competenti a parte che si rendono comunque necessari.

La formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti

di P. Gatti (ASL AL)

Il decreto legislativo 81/08, all'articolo 37, comma 2 aveva demandato alla cd Conferenza Stato Regioni la definizione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità con le quali erogare la formazione ai lavoratori da parte del datore di lavoro. Il Legislatore aveva anche definito il termine entro il quale erogare il provvedimento: entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto 81, e cioè entro il 15 maggio 2009. Come spesso accade, i tempi non sono stati rispettati, ma l'11 gennaio 2012 sulla Gazzetta Ufficiale n. 8, viene finalmente pubblicato l'Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del D.lgs. 81/08.

Già da una prima lettura del testo sono emersi non pochi dubbi interpretativi, tanto che da più parti è stata sollecitata l'emanazione di una nota esplicativa da parte degli organismi competenti.

Innanzitutto ci si è accorti che il provvedimento, oltre a disciplinare, secondo il mandato ricevuto, la formazione nei confronti dei lavoratori, regola anche la formazione dei preposti e dei dirigenti di cui al comma 7 del citato articolo 37, per la quale però la Conferenza Stato Regioni non aveva ricevuto alcun mandato. Per tale motivo, in premessa al provvedimento, viene precisato che l'applicazione dei contenuti dell'accordo nei confronti dei dirigenti e dei preposti è da considerarsi facoltativa, ma costituisce corretta applicazione degli obblighi contenuti nel citato art. 37, comma 7. In caso di scelta di un percorso formativo diverso, sarà il datore di lavoro a dover dimostrare di aver comunque fornito ai dirigenti e ai preposti una formazione "adeguata e specifica". Non va dimenticato che le prescrizioni contenute nel decreto 81 inerenti gli obblighi formativi, vanno intese come obbligazione di risultato da parte del datore di lavoro: solo quando si è verificato che il "messaggio" è correttamente arrivato nella testa del destinatario si possono considerare ottemperati gli obblighi normativi.

Va inoltre sottolineato che l'accordo si limita a disciplinare l'attività di formazione, ma non l'informazione, né, tanto meno, l'addestramento.

Sempre in premessa viene precisato che: "la formazione di cui al presente accordo è distinta da quella prevista dai titoli successivi al I del D.lgs. 81/08 o da altre norme, relative a mansioni o ad attrezzature particolari". Ciò può ragionevolmente interpretarsi nel senso che l'applicazione dei contenuti dell'accordo è esaustiva degli obblighi formativi del datore di lavoro, salvo nei casi in cui sia necessario attivare (ad integrazione) specifici percorsi formativi previsti da norme particolari come ad esempio la formazione indicata all'articolo 73 relativa all'utilizzo di particolari attrezzature di lavoro (per altro disciplinata con altro accordo della Conferenza Stato Regioni in data 22 febbraio 2012), oppure quella puntualmente declinata all'articolo 258 in riferimento ai lavoratori esposti o potenzialmente esposti all'amianto.

La premessa dell'accordo si conclude con una nota nella quale si ricordano le previsioni dell'articolo 37 comma 12 che recita: "La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti 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, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori". L'indicazione contenuta nella nota, però, è che i corsi di formazione per i lavoratori (quindi non quelli per i preposti e per i dirigenti) vanno realizzati previa richiesta di collaborazione agli organismi paritetici e agli enti bilaterali ove esistenti sia nel territorio (quale?; la Provincia?) che nel settore nel quale opera l'azienda. La congiunzione "e" di cui sopra comporta evidentemente che la richiesta di collaborazione sia formulata ad entrambi i soggetti indicati. Il punto è particolarmente delicato ed è stato oggetto nel recente passato di una serie di richieste di chiarimenti rivolte al Ministero, tanto che già con Circolare n. 20 del 29 luglio 2011 veniva precisato che: "i criteri identificativi dei soggetti abilitati a svolgere i compiti che il D.lgs. 81/08 riserva agli enti e organismi bilaterali vanno rinvenuti innanzitutto alla definizione di cui all'articolo 2 del D.lgs. 276/03, e successive modifiche e integrazioni e di cui all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del d.lgs. n. 81/08. Tali disposizioni espongono con chiarezza come gli organismi

debbano essere costituiti «a iniziativa di una o più associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative» nell'ambito del sistema contrattuale di riferimento. Se ne evince che ove si ponga in concreto (ad esempio, a seguito di una attività ispettiva) il problema della legittimazione di un organismo che si qualifica come «paritetico» a svolgere le funzioni che il d.lgs. n. 81/2008 riserva a tali enti, esso va innanzitutto risolto verificando la sussistenza ed effettività del requisito appena riportato, e poi ancora: "Dunque, il datore di lavoro è tenuto a chiedere tale collaborazione unicamente agli organismi, costituiti da una o più associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative firmatarie del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato dall'azienda, in possesso dei requisiti di legge appena richiamati, sempre che sussistano gli ulteriori elementi - che devono essere entrambi presenti - individuati ex lege (articolo 37, comma 12, del D.lgs. 81/08), vale a dire che l'organismo operi nel settore di riferimento (es.: edilizia) e non in diverso settore e che sia presente nel territorio di riferimento e non in diverso contesto geografico". Probabilmente delle linee guida interpretative dell'Accordo potranno chiarire ulteriormente ed approfondire questo particolare passaggio. Il punto 1 dell'accordo disciplina i **requisiti dei docenti**. Possono essere interni o esterni all'azienda, ma devono essere in grado di dimostrare di possedere esperienza almeno triennale di insegnamento o professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Tali requisiti saranno presto sostituiti da quelli contenuti nel provvedimento "Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro", già elaborato dalla Commissione consultiva permanente ed in fase di pubblicazione su G.U.

Il punto 2 è relativo all'**organizzazione della formazione**. Tra le altre indicazioni si evidenzia l'individuazione del numero massimo di partecipanti ad ogni corso che non può superare le 35 unità; l'obbligo di frequentare almeno il 90% delle ore di formazione previste e la declinazione dei contenuti tenendo presenti le differenze di genere, di età, di provenienza e di lingua. Nei confronti dei lavoratori stranieri i corsi vanno realizzati previa verifica della comprensione della lingua ovvero in presenza di traduttore o mediatore culturale. Il punto 3 fornisce indicazioni sulla **metodologia di insegnamento apprendimento**. Qui la questione più rilevante e ampiamente dibattuta

riguarda la possibilità di utilizzare modalità di formazione a distanza (tramite piattaforma informatica), indicata con il termine e-Learning. E' consentita, sulla base dei criteri e alle condizioni specificate nell'allegato 1, nei seguenti casi:

- per la formazione generale dei lavoratori (4 ore);
- per la formazione dei preposti (solo per i contenuti indicati nei punti da 1 a 5);
- per l'intero percorso formativo per i dirigenti;
- per tutti i corsi di aggiornamento;
- per i progetti formativi sperimentali eventualmente individuati per lavoratori e preposti dalle Regioni e Province autonome.

Il punto 4 entra nel merito del **percorso formativo dei lavoratori** e dei soggetti di cui all'articolo 21, comma 1 (i componenti dell'impresa familiare, i lavoratori autonomi, i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti), per i quali, ai sensi del comma 2 dello stesso articolo 21, la formazione è facoltativa. Sono previsti due distinti moduli: formazione generale e formazione specifica.

Formazione generale. E' un modulo dedicato alla presentazione dei concetti generali. Ha una durata minima di 4 ore. Costituisce credito formativo permanente. Come già visto può essere effettuato in modalità e-Learning. Non è prevista una prova di verifica dell'apprendimento (ma non è vietato farlo).

Formazione specifica. E' l'attività formativa attuativa degli obblighi di cui all'art. 37, c. 1, lett. b): "rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda", e a quelli di cui al comma 3 dello stesso articolo: "Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. ecc." La durata minima è individuata in base alla classificazione dei settori di cui all'allegato 2 all'accordo: 4 ore per i settori della classe di rischio basso 8 ore per i settori della classe di rischio medio; 12 ore per i settori della classe di rischio alto. Non può essere attuata con modalità di apprendimento e-Learning. Non sono previste prove di verifica dell'apprendimento. Costituisce credito formativo permanente solo se derivante dalla frequenza di corsi di formazione professionale presso strutture della formazione professionale o presso enti di formazione professionale accreditati dalle Regioni e Province autonome con durata e contenuti conformi all'Accordo.

Circa la formazione specifica dei lavoratori vanno infine sottolineate due cose:

FORMAZIONE LAVORATORI

Formazione Generale + Formazione Specifica

Formazione Generale

Con riferimento alla **lettera a) del comma 1 dell'articolo 37** del D.Lgs. n. 81/08, la durata del modulo generale non deve essere inferiore alle 4 ore, e deve essere dedicata alla **presentazione dei concetti generali** in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Contenuti:

- concetti di rischio,
- danno,
- prevenzione,
- protezione,
- organizzazione della prevenzione aziendale,
- diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali,
- organi di vigilanza, controllo e assistenza.

Durata Minima: **4 ore per tutti i settori.**

Nota: è consentito l'uso della modalità di apprendimento e-Learning

Formazione Specifica - Contenuti

Rischi infortuni, Meccanici generali, Elettrici generali, Macchine, Attrezzature, Cadute dall'alto, Rischi da esplosione, Rischi chimici, Nebbie - Oli - Fumi - Vapori - Polveri Etichettatura,	Rischi cancerogeni, Rischi biologici, Rischi fisici, Rumore, Vibrazione, Radiazioni, Microclima e illuminazione, Videoterminali, DPI Organizzaz. del lavoro, Ambienti di lavoro, Stress lavoro-correlato,	Movimentazione manuale carichi, Movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto), Segnaletica, Emergenze, Le procedure di sic.con rifer. al profilo di rischio specifico, Procedure esodo e incendi, Procedure organizz. per il 1° soccorso, Incidenti e infortuni mancati, Altri Rischi.
---	---	---

Durata minima (riferim. all'Allegato II):

- 4 ore** per i settori della classe di rischio basso;
- 8 ore** per i settori della classe di rischio medio;
- 12 ore** per i settori della classe di rischio alto.

1. l'accordo precisa che "tale formazione è soggetta alle ripetizioni periodiche previste dal comma 6 dell'art. 37: *"La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi"*. Il "periodicamente" di cui sopra dovrà evidentemente essere declinato dal datore di lavoro sulla base degli esiti della valutazione dei rischi e dei suoi aggiornamenti;

2. il percorso formativo ed i relativi argomenti possono essere ampliati in base alla natura e all'entità dei rischi presenti in azienda, aumentando di conseguenza il numero di ore di formazione necessario. Anche in questo caso sarà il datore di lavoro a stabilire tale necessità.

Per il **preposto** (punto 5 dell'accordo) è previsto lo stesso percorso formativo dei lavoratori con l'aggiunta di una formazione

particolare la cui durata minima è prevista in 8 ore ed i cui contenuti comprendono:

1. Principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale: compiti, obblighi, responsabilità;
2. Relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione;
3. Definizione e individuazione dei fattori di rischio;
4. Incidenti e infortuni mancati
5. Tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori, in particolare neoassunti, somministrati, stranieri;
6. Valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera;
7. Individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
8. Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione.

I contenuti da 1 a 5 possono essere trattati con modalità di apprendimento e-Learning. E' prevista una prova obbligatoria di verifica da effettuarsi con colloquio o test allo scopo di testare le conoscenze acquisite circa la normativa vigente e le competenze tecnico-professionali.

Infine il punto 6 disciplina la **formazione dei dirigenti**. Qui sono previsti 4 moduli:

- 1- giuridico normativo;
- 2 - gestione ed organizzazione della sicurezza;
- 3 - individuazione e valutazione dei rischi;
- 4 - comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori.

La durata minima è di 16 ore da programarsi e da completarsi nell'arco temporale di 12 mesi. Anche in questo caso è prevista una prova obbligatoria di verifica delle competenze acquisite. Tutto il percorso formativo può essere effettuato con modalità di apprendimento e-Learning.

Dopo aver indicato le modalità di rilascio ed i contenuti degli **attestati** (punto 7), al punto 8 sono disciplinati i **crediti formativi**. In particolare, con riferimento alle fattispecie di cui al comma 4 dell'articolo 37 che recita: "*La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:*

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi"

vengono riconosciuti crediti formativi nei seguenti casi:

con riferimento alla lettera a) di cui sopra, in caso di passaggio del lavoratore ad azienda dello stesso settore produttivo (vedi allegato 2) di quella di provenienza è riconosciuto come credito formativo sia la formazione generale che quella specifica; in caso di passaggio ad azienda di diverso settore produttivo è riconosciuta come credito formativo la formazione generale, ma non quella specifica che va ripetuta in riferimento al nuovo settore; in caso di passaggio del lavoratore all'interno della stessa azienda multiservizi a mansioni riconducibili ad un settore a rischio maggiore (sempre in riferimento all'allegato 2), è riconosciuto come credito formativo sia la formazione generale che quella specifica, ma quest'ultima dovrà essere completata con un modulo integrativo conforme per durata e contenuti ai rischi delle nuove mansioni;

con riferimento alle lettere b) e c) di cui sopra, è riconosciuto come credito formativo la formazione generale mentre va ripetuta la parte di formazione specifica limitata alle modifiche o ai contenuti di nuova introduzione.

Punto 9 – **Aggiornamento**. Per i lavoratori è previsto un aggiornamento quinquennale di durata minima di 6 ore per tutti e tre i livelli di rischio (basso, medio, alto).

Per i preposti è previsto un aggiornamento quinquennale di durata minima di 6 ore "in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro". La frase sopra virgolettata che compare nell'accordo genera un dubbio, tenuto conto, come detto, che i preposti effettuano un tratto di percorso formativo comune con i lavoratori. Il dubbio è: i preposti sono tenuti ad un aggiornamento di 6 ore o di 12 ore (6 come lavoratori e 6 come preposti)?

Per i dirigenti è previsto un aggiornamento quinquennale di durata minima di 6 ore.

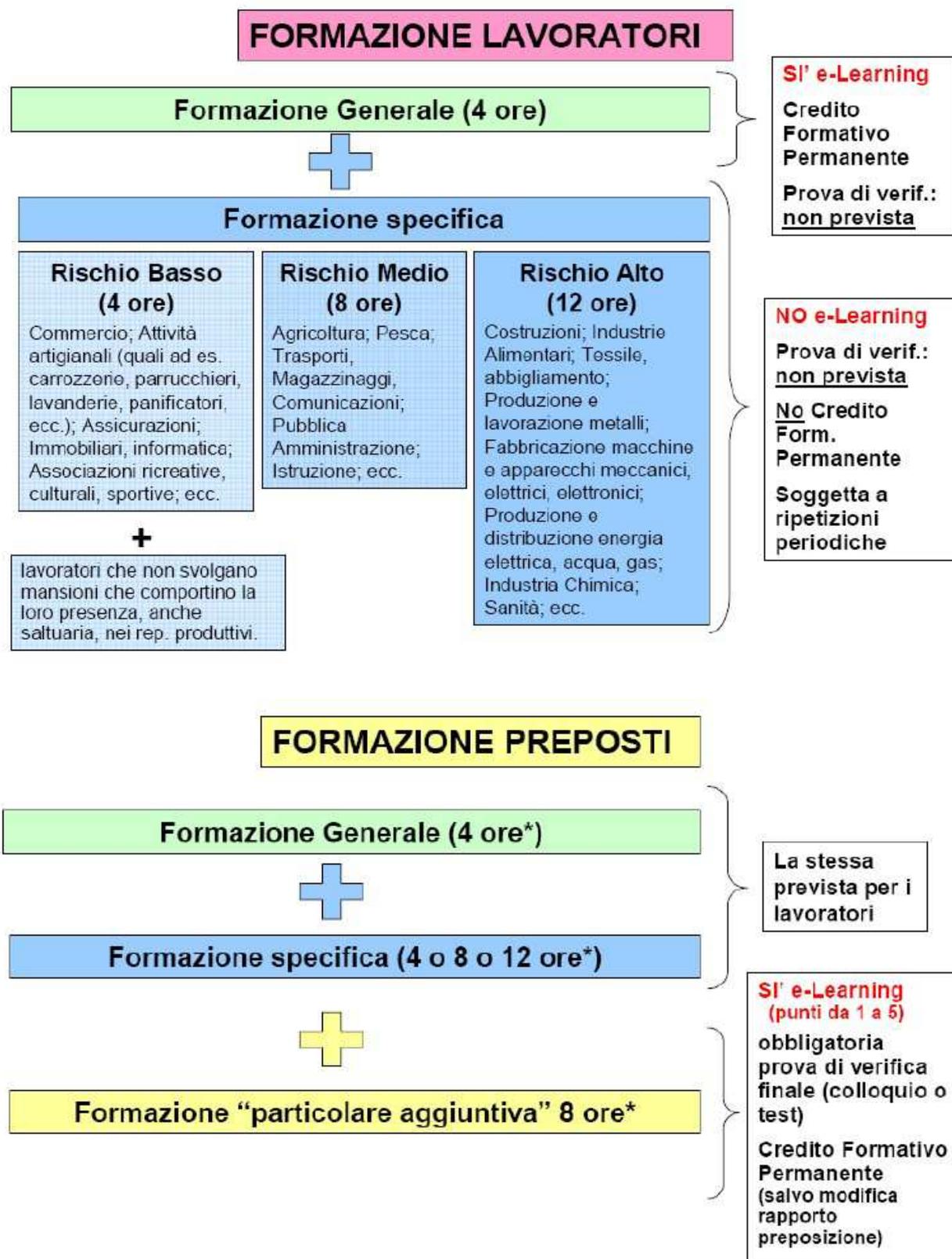
L'accordo non lo precisa, ma si presuppone che la decorrenza del quinquennio di cui sopra sia da riferirsi alla data in cui è stato completato il corso di formazione di riferimento, mentre per i soggetti già formati alla data di pubblicazione dell'accordo, la decorrenza del quinquennio parta dal 11 gennaio 2012. Inoltre l'aggiornamento non

va confuso con i casi in cui è obbligatorio procedere a nuova e specifica formazione o ad integrazione di quella già effettuata così come puntualizzato nell'ultimo capoverso del punto 9 dell'accordo.

Restano infine alcuni dubbi circa l'ottemperanza agli obblighi di formazione in un'unica soluzione in prossimità della scadenza del quinquennio oppure con possibilità di distribuire nei cinque anni le ore di aggiornamento (in questo

secondo caso andrebbero disciplinati limiti e modalità).

Punto 10 – **Disposizioni transitorie.** Viene indicato che *"Il personale di nuova assunzione deve essere avviato ai rispettivi corsi di formazione anteriormente o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione. In tale ultima ipotesi, ove non risulti possibile completare il corso di formazione prima della adibizione del*



Formazione Generale (4 ore*)

+

Formazione specifica (4 o 8 o 12 ore*)

+

Formazione "particolare aggiuntiva" 8 ore*

La stessa prevista per i lavoratori

SI' e-Learning (punti da 1 a 5)

obbligatoria prova di verifica finale (colloquio o test)

Credito Formativo Permanente (salvo modifica rapporto preposizione)

* intesa come durata minima

dirigente, del preposto o del lavoratore alle proprie attività, il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione." In primis andrebbero precisate le possibili cause di giustificazione del ritardo, ma l'elemento più "sconcertante" è che la frase di cui sopra può interpretarsi come la concessione di una deroga di 60 giorni per l'ottemperanza agli obblighi formativi. A parere di chi scrive ogni lavoratore, ma il ragionamento vale anche per il dirigente e per il preposto, prima di essere adibito a qualsivoglia attività lavorativa deve ricevere la necessaria informazione, formazione e, se del caso, addestramento necessari a far sì che detta attività sia svolta in condizioni e con modalità che prevedano il massimo delle tutele possibili per la sua salute e per la sua sicurezza. In caso di accadimento di infortunio proprio nei 60 giorni di cui sopra, come dovrà essere valutata la posizione del datore di lavoro in modo particolare se l'accadimento dell'evento fosse riconducibile ad un difetto di formazione?

Il secondo punto controverso delle disposizioni transitorie riguarda l'ultimo capoverso: *"In fase di prima applicazione, non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione di cui ai punti 4, 5 e 6 i lavoratori, i dirigenti e i preposti che abbiano frequentato - entro e non oltre dodici mesi dalla entrata in vigore del presente accordo - corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore del presente accordo, rispettosi delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi."* Traspare la volontà degli estensori dell'accordo di concedere un periodo di transizione (12 mesi dalla data di entrata in vigore dell'accordo, e quindi entro il 26 gennaio 2013) entro il quale considerare validi i corsi di formazione effettuati in modo conforme alle previsioni normative precedenti l'accordo o secondo le indicazioni contenute nei contratti di lavoro collettivi. La condizione è che detti corsi siano stati "formalmente e documentalmente" approvati entro il 26 gennaio 2012. Anche per questo punto si spera siano risolutivi i chiarimenti delle emanande linee guida.

Infine il punto 11 - **riconoscimento della formazione pregressa**. E' questo forse il punto più delicato e oggetto di interpretazioni, tenuto conto che, essendo

l'attività di formazione un obbligo di legge penalmente sanzionato, anche in assenza dell'accordo che ne disciplinasse l'attuazione, ogni datore di lavoro ha ed aveva il compito di provvedere al riguardo. Normale quindi che ci si preoccupi di verificare se quanto effettuato prima dell'emanazione dell'accordo viene riconosciuto valido. Viene stabilito questo: *"...non sono tenuti a frequentare i corsi di formazione di cui al punto 4 i lavoratori ed i preposti per i quali i datori di lavoro comprovino di aver svolto, alla data di pubblicazione del presente accordo (11 gennaio 2012), una formazione nel rispetto delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento dei corsi."*

Qui il problema riguarda il termine "comprovino". In che modo? Con quali mezzi? Con quale documentazione? Si dice che la formazione pregressa è valida se espletata nel rispetto delle normative precedenti l'accordo. Tra queste rientra ad esempio il decreto ministeriale 16 gennaio 1997 che, tra l'altro, all'articolo 1 disciplinava anche se in modo minimale la formazione dei lavoratori. Lo stesso decreto all'articolo 4 stabiliva che l'attestazione dell'avvenuta formazione deve essere conservata in azienda a cura del datore di lavoro.

Viene stabilito nell'accordo che se la formazione pregressa è stata erogata da più di 5 anni dal 11 gennaio 2012, l'obbligo di aggiornamento per lavoratori e preposti deve essere ottemperato entro il 11 gennaio 2013. I dirigenti, invece, sono esonerati dalla frequenza del corso di formazione indicato al punto 6 se dimostrano di aver svolto alla data del 11 gennaio 2012 una formazione i cui contenuti siano conformi:

- a) a quanto indicato all'art. 3 del sopra citato DM 16/01/1997 che individua i "contenuti della formazione dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione" (formazione effettuata dopo il 14/08/2003);
- b) a quelli indicati nel "modulo A" per RSPP/ASPP di cui all'accordo Stato Regioni del 26/01/2006.

Come hanno potuto constatare tutti coloro che hanno letto o studiato l'Accordo, non tutto quello che esso contiene è chiaro, anzi non pochi sono i punti che necessitano di, si spera rapidi, criteri interpretativi e chiarimenti.

L'Accordo relativo alle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori

di G. Porcellana (ASL T03)

L'articolo 73 del Decreto Legislativo 81/08 stabilisce gli obblighi di informazione, formazione e addestramento relativi alle attrezzature di lavoro. In realtà, oltre a questi, possiamo rilevare anche obblighi di qualificazione e di abilitazione.

In particolare, è richiesto che per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza relativamente:

- a) alle condizioni di impiego delle attrezzature;
- b) alle situazioni anormali prevedibili.

Inoltre, il datore di lavoro deve provvedere ad informare i lavoratori sui rischi cui sono esposti durante l'uso delle attrezzature di lavoro, sulle attrezzature di lavoro presenti nell'ambiente immediatamente circostante, anche se da essi non usate direttamente, nonché sui cambiamenti di tali attrezzature. Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro rischi specifici, il datore di lavoro deve riservarne l'uso, con specifico incarico, ai lavoratori che abbiano ricevuto una *informazione, formazione e addestramento adeguati e specifici, tali da consentire l'utilizzo delle attrezzature in modo idoneo e sicuro, anche in relazione ai rischi che possano essere causati ad altre persone.*

Parimenti in caso di riparazione, di trasformazione o manutenzione, delle attrezzature i lavoratori interessati debbono essere qualificati in maniera specifica per svolgere detti compiti.

In questo quadro, già cogente, si inserisce l'accordo della Conferenza Stato-Regioni 22 febbraio 2012, pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 12 marzo 2012, n. 60. Tale accordo, previsto dal comma 5 dell'articolo 73 del D.lgs. 81/08, riguarda l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione.

In base al nuovo accordo, le attrezzature per le quali è necessaria l'abilitazione degli operatori sono le seguenti:

- piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE);
- gru a torre;
- gru mobile;
- gru per autocarro;
- carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo;
- trattori agricoli o forestali;
- macchine movimento terra;
- pompe per calcestruzzo.

Il percorso formativo individuato dal nuovo accordo definisce le modalità per il riconoscimento dell'abilitazione. Si badi che il rilascio del «patentino» non costituisce un percorso sostitutivo o una diversa modalità di formazione, ma rappresenta un ulteriore obbligo rispetto a quelli di informazione e formazione già previsti.

Tali concetti sono riassunti nell'Allegato A dell'Accordo dove si legge *"La formazione di seguito prevista, essendo formazione specifica, non è sostitutiva della formazione obbligatoria spettante comunque a tutti i lavoratori e realizzata ai sensi dall'articolo 37 del D.lgs. 81/08"*.

Dunque il lavoratore prima di essere adibito alla conduzione di tali attrezzature dovrà essere abilitato per la tipologia di attrezzatura e quindi informato, formato e addestrato sulla attrezzatura specifica in uso. E' evidente che il bisogno formativo di un soggetto abilitato si ridurrà alla conoscenza dei limiti d'uso e dei sistemi di sicurezza della singola attrezzatura (ad esempio attraverso la lettura del libretto d'uso e manutenzione) ed alla pratica sulla stessa attrezzatura secondo le specifiche previste dal costruttore. L'Allegato A dell'accordo, è suddiviso in due sezioni, A e B.

La sezione A, recante «Attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori (articolo 73, comma 5 del D.lgs. 81/08)» riporta l'elenco e la definizione (indicante le sotto categorie e i limiti dimensionali) delle attrezzature oggetto di abilitazione.

Per alcune attrezzature sono previste delle sottocategorie, ad esempio tra i Carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo si evidenziano:

1. carrelli semoventi a braccio telescopico;
2. carrelli industriali semoventi

3. carrelli/Sollevatori/Elevatori semoventi telescopici rotativi.

Mentre tra le "Macchine movimento terra" sono elencate le seguenti:

1. escavatori idraulici (con massa operativa maggiore di 6000 kg);
2. escavatori a fune;
3. pale caricatori frontali (con massa operativa maggiore di 4500 kg);
4. terne;
5. autoribaltabile a cingoli (con massa operativa maggiore di 4500 kg).

Il titolo della sezione B recita: «Soggetti formatori, durata, indirizzi e requisiti minimi dei corsi di formazione teorico-pratica per lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari di cui all'articolo 71, comma 7 (articolo 73, comma 5 del D.lgs. 81/08)».

Si deve osservare come l'uso disattento dei riferimenti normativi operato dalla Conferenza Stato Regioni crea difficoltà di lettura all'interprete. Infatti, il richiamato articolo 71, comma 7, ha un diverso proposito rispetto all'articolo 73, comma 5 del D.lgs. 81/08 di cui si parla. La norma contenuta nell'art. 71, comma 7, si riferisce alla formazione prevista nel caso di attrezzature che richiedono «conoscenze e responsabilità particolari» (per le quali la

Conferenza Stato Regioni non aveva alcun mandato), mentre l'art. 73, comma 5, si riferisce alle attrezzature (definite dallo stesso accordo) per la cui conduzione è richiesta una «specificabile abilitazione».

Dunque, non si tratta delle stesse attrezzature, ovvero, per meglio precisare, se vi è ragione di ritenere che le attrezzature per le quali è prevista una specifica abilitazione indicate nell'accordo possano essere anche attrezzature che richiedono conoscenze e responsabilità particolari, non è sempre vero il contrario.

Si deve pertanto ritenere che il titolo della sezione B contenga un refuso e che quindi, conformemente all'incarico ricevuto dal legislatore con la previsione dell'art. 73, comma 5 del D.lgs. 81/08, la Conferenza Stato Regioni abbia definito: soggetti formatori, durata, indirizzi e requisiti minimi dei corsi di formazione teorico-pratica per lavoratori incaricati dell'uso delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori (articolo 73, comma 5 del D.lgs. 81/08).

Una diversa lettura, ancorché priva di supporto legislativo, porterebbe ad affermare che anche per le attività di *informazione, formazione e addestramento* previste dall'articolo 73, comma 4 del D.lgs. 81/08 gli unici soggetti

le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, anche mediante le proprie strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione (Aziende Sanitarie Locali, ecc.) e della formazione professionale;
il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante il personale tecnico impegnato in attività del settore della sicurezza sul lavoro;
l'INAIL;
le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori nel settore di impiego delle attrezzature di cui al presente accordo oggetto della formazione, anche tramite le loro società di servizi prevalentemente o totalmente partecipate;
gli ordini o collegi professionali cui afferiscono i soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 98 del D.lgs. n. 81/2008, nonché le associazioni di professionisti senza scopo di lucro, riconosciute dai rispettivi ordini o collegi professionali di cui sopra;
le aziende produttrici/distributrici/noleggiatrici/utilizzatrici (queste ultime limitatamente ai loro lavoratori) di attrezzature di cui al presente accordo oggetto della formazione, organizzate per la formazione e accreditate in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi dell'intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata su GURI del 23 gennaio 2009 e in deroga alla esclusione dall'accREDITAMENTO prevista dalla medesima intesa;
i soggetti formatori con esperienza documentata, almeno triennale alla data di entrata in vigore del presente accordo, nella formazione per le specifiche attrezzature oggetto del presente accordo accreditati in conformità al modello di accREDITAMENTO definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi dell'intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata su GURI del 23 gennaio 2009;
i soggetti formatori, con esperienza documentata di almeno sei anni nella formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, accreditati in conformità al modello di accREDITAMENTO definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi dell'intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata su GURI del 23 gennaio 2009;
gli enti bilaterali, quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni, e gli organismi paritetici quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del D.lgs. n. 81/2008 e per lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 51 del D.lgs. n. 81/2008, entrambi istituiti nel settore di impiego delle attrezzature oggetto della formazione;
le scuole edili costituite nell'ambito degli organismi paritetici.

Tabella I - Soggetti formatori

formatori accreditati sarebbero quelli di cui al punto 1 dell'Accordo.

A tal proposito, chi sono i soggetti formatori che possono "abilitare" e aggiornare il lavoratore all'uso delle suddette attrezzature? I soggetti formatori vengono indicati al punto 1 della sezione B dell'Accordo e scorrendo l'elenco (**vedi Tabella I**) si notano, rispetto ad altri accordi del genere, alcune particolarità.

Nello specifico, si può notare l'inciso "nel settore di impiego delle attrezzature di cui al presente accordo oggetto della formazione" riferito alle associazioni sindacali, agli enti bilaterali e ai comitati paritetici, nonché la specificazione relativa al fatto che le "società di servizi" delle associazioni sindacali devono essere "prevalentemente o totalmente partecipate". Inoltre alle agenzie formative accreditate viene richiesta una "esperienza documentata di almeno sei anni nella formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro" o "almeno triennale alla data di entrata in vigore del presente

accordo, nella formazione per le specifiche attrezzature oggetto del presente accordo". Infine, le aziende produttrici/distributrici/noleggiatrici/utilizzatrici (queste ultime limitatamente ai loro lavoratori) di attrezzature di cui all'accordo vengono riconosciute come soggetti formatori solo se accreditate da Regioni e/o Province autonome, ai sensi dell'intesa sancita in data 20 marzo 2008.

Per quanto riguarda i requisiti dei docenti viene richiesta per i docenti teorici, esperienza documentata, almeno triennale, sia nel settore della formazione sia nel settore della prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, mentre per i docenti pratici viene richiesta esperienza professionale pratica, documentata, almeno triennale, nelle tecniche dell'utilizzazione delle attrezzature di che trattasi.

Per quanto attiene l'organizzazione dei corsi l'Accordo stabilisce che deve essere individuato un responsabile del progetto

Attrezzatura	Modulo	Modulo	Modulo	Totale
	Giuridico	Tecnico	pratico specifico	
ORE				
piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE)				
- PLE con stabilizzatori	1	3	4	8
- PLE senza stabilizzatori			4	8
- PLE con e senza stabilizzatori			6	10
gru per autocarro	1	3	8	12
gru a torre				
- Gru a rotazione in basso	1	7	4	12
- Gru a rotazione in alto			4	12
- Gru a rotazione sia in basso sia in alto			6	14
carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo				
- carrelli industriali semoventi	1	7	4	12
- carrelli semoventi a braccio telescopico			4	12
- carrelli/sollevatori/e/elevatori semoventi telescopici rotativi			4	12
- carrelli industriali semoventi, carrelli semoventi a braccio telescopico e carrelli elevatori/elevatori semoventi telescopici rotativi			8	16
gru mobili				
- MODULO BASE per gru mobili autocarrate e semoventi su ruote con braccio telescopico o tralicciato ed eventuale falcone fisso	1	7	7	15
- MODULO AGGIUNTIVO (aggiuntivo al corso base) per gru mobili su ruote con falcone telescopico o brandeggiabile		4	4	8
trattori agricoli o forestali				
- trattori a ruote	1	2	5	8
- Trattori a cingoli			5	8
Macchine movimento terra				
- escavatori idraulici	1	3	6	10
- escavatori a fune			6	10
- caricatori frontali			6	10
- teme			6	10
- autoribaltabili a cingoli			6	10
- escavatori idraulici, caricatori frontali e teme			12	16
Pompe per calcestruzzo	1	6	7	14

Tabella II - Durata e articolazione dei corsi

formativo e la presenza dei partecipanti deve essere annotata su un apposito registro.

Alla parte teorica dei corsi possono partecipare un massimo di 24 discenti, mentre per la parte pratica il rapporto istruttore/allievi non può essere inferiore a 1:6.

L'articolazione e la durata dei corsi per ciascuna attrezzatura è riassunta nella **Tabella II**.

E' ammesso, limitatamente ai moduli giuridico-normativo e tecnico, il ricorso alla modalità e-learning secondo le modalità definite nell'allegato II, all'Accordo.

Le attività pratiche devono essere effettuate in area idonea, le cui caratteristiche sono definite nell'allegato I, all'accordo, in particolare l'area prescelta deve essere oggetto di "una valutazione globale dei rischi" al fine di consentire l'effettuazione in sicurezza di tutte le manovre pratiche, inoltre le attrezzature disponibili in campo prova devono essere equipaggiate con tutti gli accessori e i dispositivi aggiuntivi previsti nei programmi.

L'abilitazione del discente, per ciascuna attrezzatura, deve essere attestata dal soggetto formatore sulla base della frequenza di almeno il 90% del monte orario complessivo ed al superamento delle prove di verifica dell'apprendimento (non computabili nel monte ore).

L'abilitazione così ottenuta ha validità quinquennale ed entro tale periodo il lavoratore

dovrà frequentare un corso di aggiornamento della durata minima di quattro ore di cui almeno tre su aspetti pratici.

Il nuovo accordo entrerà in vigore dopo 12 mesi dalla sua pubblicazione in Gazzetta ufficiale e quindi il 12 marzo 2013) e la norma transitoria di cui al punto 12, prevede che i "lavoratori che alla data di entrata in vigore del presente accordo sono incaricati dell'uso delle attrezzature di cui al presente accordo, devono effettuare i corsi di che trattasi entro 24 mesi dall'entrata in vigore del presente accordo".

Tale articolazione temporale, pur comprensibile nella sua estensione complessiva (tre anni), appare criticabile nella scelta di posticipare di un anno l'entrata in vigore. Infatti considerando che viene riconosciuta la formazione pregressa "alla data di entrata in vigore del presente accordo" esiste il rischio che in questo anno potranno essere erogati corsi di formazione anche di scarsa qualità. Infatti i corsi pregressi potranno essere riconosciuti come specificato nella **Tabella III**:

Il punto 11 dell'Accordo prevede la creazione di una Commissione che monitori la sua applicazione, esprima pareri in merito e proponga l'integrazione dell'elenco delle attrezzature da esaminare in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Tipo di corso	Equipollenza
corsi di formazione della durata complessiva non inferiore a quella prevista dagli allegati all'accordo, composti di modulo teorico, modulo pratico e verifica finale dell'apprendimento	Completa equipollenza
corsi, composti di modulo teorico, modulo pratico e verifica finale dell'apprendimento, di durata complessiva inferiore a quella prevista dagli allegati	È necessaria la frequenza al corso di aggiornamento di cui al punto 6, entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore dell'accordo
corsi di qualsiasi durata non completati da verifica finale di apprendimento	È necessaria la frequenza al corso di aggiornamento di cui al punto 6, entro 24 mesi dalla data di entrata in vigore dell'accordo con verifica finale dell'apprendimento

NB: I corsi pregressi devono essere documentati tramite il registro del corso che dovrà riportare le firme dei partecipanti e dei docenti, i contenuti, le ore di formazione erogate (inizio e fine) e gli esiti della valutazione teorica e dell'esercitazione pratica.

Tabella III - Riconoscimento corsi pregressi

Individuare velocemente i disturbi muscolo-scheletrici degli arti superiori in ambito lavorativo

di A. D'Errico e S. Santoro (ASL T03)

Nell'ultimo anno è stato finanziato dal Ministero della salute, Direzione Generale della Ricerca Scientifica e Tecnologica, un importante progetto torinese di ricerca finalizzata.

Si tratta di uno studio per aumentare la comprensione dei disturbi muscolo-scheletrici che coinvolgono gli arti superiori (UEMSD) e in particolare l'individuazione precoce di tali disturbi nei lavoratori.

Il progetto è gestito da un gruppo di lavoro multidisciplinare composto dal Servizio di Epidemiologia dell'ASL TO3, dal Laboratorio di Ingegneria del Sistema Neuromuscolare e della Riabilitazione Motoria (LISiN, Consorzio per la Ricerca e l'Educazione Permanente, Politecnico di Torino), dal laboratorio di Fisiologia (dip. di Neuroscienze dell'Università di Torino) e dal Servizio di Medicina del Lavoro dell'ospedale CTO di Torino.

I disturbi muscolo-scheletrici degli arti superiori costituiscono un problema clinico di gravità crescente nei paesi industrializzati. Sempre più individui sono afflitti da sofferenze fisiche, psicologiche e sociali di lunga durata. Considerando il numero di persone colpite, è stato calcolato che questi disturbi hanno un impatto assai negativo sulla società, in termini di riduzione della forza-lavoro e del reddito, di aumento delle cure mediche e delle assenze per malattia, di pensionamento anticipato.

Studiare questo tipo di disturbi è importante innanzitutto perché sussistono vari problemi di classificazione. Gli UEMSD includono un ampio spettro di patologie infiammatorie e degenerative che interessano muscoli, tendini, legamenti, nervi periferici e le loro strutture vascolari; le diverse classificazioni suggerite dalla letteratura e utilizzate in vari studi danno luogo ad alcuni problemi di comparabilità. Oltre alla classificazione, occorre considerare come, per l'insorgenza di tali disturbi, siano coinvolti numerosi fattori di rischio. I disturbi muscolo-scheletrici costituiscono una tipica malattia professionale, tuttavia sono stati identificati molti diversi fattori di rischio di natura ergonomica (come l'intensità della contrazione muscolare, la frequenza di lavoro, movimenti ripetitivi, carico statico di lunga durata, la moderazione biomeccanica

e posturale, le vibrazioni), e fattori di rischio di natura psicosociale (come elevate richieste lavorative e lunghi orari di lavoro).

Infine è importante considerare che, anche se le ipotesi sono molte, i meccanismi alla base dello sviluppo degli UEMSD sono ancora largamente sconosciuti.

Gli obiettivi del progetto, nel dettaglio, consistono nel:

- 1) fornire criteri per la diagnosi oggettiva e classificazione degli UEMSD;
- 2) identificare biomarker (bio-marcatori) per la diagnosi precoce e la prevenzione di tali disturbi. I biomarker sono parametri funzionali che permettono di caratterizzare la suscettibilità alla fatica dei muscoli scheletrici, le soglie sensoriali individuali e propriocettive, la reattività vascolare in tessuti muscolari. L'integrazione e la correlazione dei molti marcatori diversi forniranno un quadro dettagliato dello stato muscolo-scheletrico dei soggetti in studio.

Il progetto prevede lo sviluppo di nuove tecniche di analisi del segnale elettromiografico di superficie ad alta densità per cercare biomarker innovativi impiegati nella diagnosi degli UEMSD; l'individuazione di una serie d'indicatori funzionali e biochimici per caratterizzare in modo dettagliato la condizione muscolare dei soggetti (aspetti sensoriali, motori, funzionali e circolatori locali); l'attenta valutazione di casi di UEMSD non specifici (non inquadrabili in patologie note) messi a confronto con casi specifici anche per esaminarne la progressione e la persistenza a un anno di follow-up; il monitoraggio dei cambiamenti in questi marcatori nel tempo e la valutazione della correlazione con i cambiamenti nelle caratteristiche cliniche della malattia.

Con l'avvio di questo progetto così ampio e strutturato, si è formato a Torino il primo gruppo di ricerca esperto per gli UEMSD in ambito occupazionale, in grado di affrontare il problema con un approccio multidisciplinare.

Nuova area DoRS sugli infortuni

di L. Gilardi e O. Pasqualini (ASL T03)

Nei primi mesi del 2012, il sito del Centro di Documentazione regionale per la Promozione della Salute (DORS - www.dors.it) ha rinnovato i contenuti dell'area dedicata agli infortuni disponibile all'indirizzo www.dors.it/infortuni_lavoro.

In particolare è stata inaugurata una sezione completamente dedicata agli infortuni mortali accaduti in Piemonte, in stretta collaborazione con il Sistema di sorveglianza degli infortuni mortali e gravi.

Il gruppo di lavoro, che pubblica le informazioni in quest'area, composto da DoRS, dal Servizio di Epidemiologia (Rischi e Danni da Lavoro) e dal Servizio Pre.S.A.L. dell'ASL di Alessandria, si è posto i seguenti obiettivi:

1. divulgare le dinamiche degli infortuni, le indicazioni e i suggerimenti alle azioni di contrasto del fenomeno;
2. promuovere la collaborazione tra gli operatori dei Servizi Pre.S.A.L., coinvolgendo anche i decisori e tutti quei soggetti interessati alla prevenzione e sicurezza sul lavoro e alle politiche di contrasto del fenomeno, per dare luogo a uno spazio di condivisione sul web e in futuro ad una vera e propria community.

Le novità riguardano l'aggiunta di una serie d'informazioni, organizzate in tre diverse sezioni:

Aggiornati all'ultimo mese disponibile

Si occupa di fornire il numero d'infortuni mortali in Piemonte, raccolti dal sistema di sorveglianza regionale corredati di alcuni importanti particolari quali l'attività svolta dall'infortunato e il tipo d'incidente.

I dati che presenta sono aggiornati tutti mesi per dare la possibilità di conoscere tempestivamente, anche per ogni singola ASL, le informazioni sugli infortuni mortali.

Ricostruiti con Sbagliando s'impara

In quest'area è presentato il sistema di sorveglianza regionale sugli infortuni mortali attraverso una serie di domande e risposte ed è descritto il modo in cui gli infortuni sono ricostruiti dagli operatori, per consentire la comprensione della dinamica e i possibili determinanti.

Il sistema di sorveglianza sugli infortuni mortali in Piemonte è attivo, ormai, da alcuni

anni e partecipa al sistema nazionale di sorveglianza.

Le descrizioni della dinamica degli infortuni mortali ricostruite con un modello condiviso su tutto il territorio nazionale, sono disponibili nel database denominato "INFOR.MO. - Infortuni Mortali" accessibile all'indirizzo web: www.ispesl.it/getinf/informo/home_informo.asp

Storie d'infortunio

Rappresenta una novità per la Regione e raccoglie le storie degli infortuni (non necessariamente "mortalità") avvenuti nel corso degli anni in Piemonte, raccontate dagli operatori della prevenzione delle ASL piemontesi.

Ogni evento, oltre al racconto narrativo di "cosa" e "perché" è avvenuto, è arricchito di foto e indicazioni per la prevenzione, individuate dopo la ricostruzione dei fatti. Questo tipo di divulgazione in ambito di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è, ormai, una prassi per i sistemi sanitari di altre nazioni (come USA, Canada, Inghilterra...) dove viene sfruttata in modo sistematico.

Jorgensen in un suo articolo (A systematic use of information from accidents as a basis of prevention activities. *Saf Sci* 2008; 46(2): 164-175) conferma che le descrizioni delle dinamiche infortunistiche sono uno strumento indispensabile per permettere anche al singolo lavoratore di apprendere dagli errori altrui. L'iniziativa di pubblicare le storie d'infortunio è nata proprio con l'intento di divulgare e di trasferire conoscenza, attraverso una narrazione semplice, se pur tecnica, degli eventi infortunistici; una narrazione rivolta ad un pubblico più allargato, con la consapevolezza che conoscere il "come" e il "perché" dell'infortunio sia una condizione indispensabile per tutti gli interessati di proporre soluzioni efficaci.

Alla prima storia presente sul sito, si aggiungerà presto un racconto dettagliato e documentato dell'evento infortunistico avvenuto nell'azienda ThyssenKrupp di Torino nel dicembre 2007 e per il futuro il gruppo di lavoro auspica che sempre più operatori si sentano coinvolti a collaborare con questa iniziativa condividendo le proprie storie d'infortunio.

Gestione del sistema sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola

di M. Gullo (INAIL Piemonte)

Il 27 aprile scorso, Firenze ha ospitato, a Palazzo Medici-Riccardi, il convegno nazionale "Gestione del sistema sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola" organizzato dalla Rete di Scuole e Agenzie della Provincia di Firenze.

Nel corso del convegno sono state presentate esperienze e strumenti, predisposti dalle Reti di scuole attive in diverse regioni d'Italia, fra cui la nuova edizione del Manuale "Gestione della sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola" risultato di un lavoro sviluppato in Toscana e in Veneto, regioni nelle quali si è strutturata una collaborazione fra mondo della scuola e Organismi di prevenzione.

Dai lavori del convegno è emersa la centralità del ruolo delle Reti di scuole nelle azioni di promozione della cultura della sicurezza, considerata dal Dott. Beniamino Deidda, Procuratore generale presso la Corte d'Appello di Firenze, nel suo intervento, equivalente alla cultura della dignità della persona e necessaria in una società complessa come quella attuale.

Al convegno è stata presentata anche l'esperienza maturata in Piemonte nell'ambito delle attività di promozione della cultura della sicurezza realizzate in collaborazione fra Direzione Sanità della Regione Piemonte, INAIL Piemonte e Ufficio Scolastico Regionale del Piemonte.

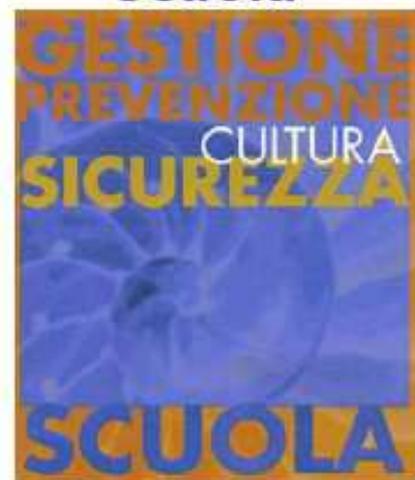
In particolare, INAIL Piemonte ha presentato un report sulle attività svolte nel biennio 2009-2010 e su quelle in corso di realizzazione per il biennio 2012-2013 e il Servizio di Epidemiologia dell'ASL TO3 ha presentato il progetto finalizzato alla valutazione di efficacia degli interventi di promozione della cultura della sicurezza in Piemonte.

Il Convegno è stata anche una preziosa occasione per un confronto fra i Referenti delle Reti di scuole per la sicurezza. Infatti nei pomeriggi del 26 aprile e del 27 aprile si sono tenuti, come cornice ideale del convegno, gli "Stati generali delle Reti" che hanno costituito un momento di riflessione per le Reti partecipanti, tra cui la Rete di Asti, su modelli, strategie ed esperienze oltre che un'occasione per ipotizzare forme permanenti di confronto e collaborazione.



Rete di scuole e agenzie
per la sicurezza
della Provincia di Firenze

Gestione del sistema sicurezza e cultura della prevenzione nella scuola



strumenti e strategie

27 aprile 2012

Firenze

Palazzo Medici-Riccardi
Sala "Luca Giordano"

Campi elettromagnetici

Sulla Gazzetta Ufficiale della Comunità europea n. 101 del 24 aprile 2012, è stata pubblicata la Direttiva 2012/11/UE che proroga il termine di cui all'articolo 1, comma 13, della Direttiva 2004/40/CE, al **31 ottobre 2013**.

L'entrata in vigore dell'applicazione dei principi di prevenzione e protezione del Capo IV del Titolo VIII del D.lgs. 81/08 e s.m.i., che tratta della protezione dei lavoratori dai rischi fisici associati all'esposizione ai Campi Elettromagnetici, è prevista, pertanto, per il 31 ottobre 2013.