

ANALISI DEI FABBISOGNI FORMATIVI

Ottobre 2018

INDICE

| | |
|--|----|
| PREMESSA | 3 |
| INTRODUZIONE | 3 |
| 1. Analisi fabbisogni formativi e progettazione di dettaglio: salute e sicurezza nei luoghi di lavoro | 12 |
| 1.1. Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza – RLS | 12 |
| 1.2. Addetti alla Gestione delle Emergenze e all’Antincendio | 12 |
| 1.3. Addetti alla gestione delle attività di Primo Soccorso | 13 |
| 1.4. Addestramento all'uso di Dispositivi di protezione individuale anticaduta | 14 |
| 1.5. Formazione lavoratori, preposto e dirigenti | 14 |
| 1.5.1. La formazione dei lavoratori | 15 |
| 1.5.2. Formazione particolare aggiuntiva per il preposto | 16 |
| 1.5.3. Formazione dei dirigenti | 17 |
| 1.6. Formazione datore di lavoro RSPP | 18 |
| 1.7. Formazione attrezzature | 19 |
| 1.8. Formazione sulla sicurezza per l’installazione e rimozione della segnaletica di cantieri stradali: analisi fabbisogni formativi e progettazione di dettaglio | 21 |
| 1.8.1. Formazione per i Lavoratori (operatori) | 21 |
| 1.8.2. Formazione per i Preposti | 22 |
| 1.9. Criteri di qualificazione dei formatori | 23 |
| 1.10. Formazione RSPP e ASPP - Conferenza Stato-Regioni con Repertorio Atti n. 128/CSR | 24 |
| 2. Analisi fabbisogni formativi e progettazione di dettaglio: STRESS LAVORO-CORRELATO | 25 |
| 3. Analisi fabbisogni formativi e progettazione di dettaglio: Economia circolare | 29 |

PREMESSA

Secura agenzia formativa nasce dall'esperienza di due società: **Secura srl e ambiente spa**.

Si tratta di due società di consulenza che da anni sono specializzate nei temi della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e dell'ambiente, in particolare nella gestione di innovazione in tema ambientale in discipline ingegneristiche, scientifiche, economiche e in diritto ambientale nell'ottica dello sviluppo sostenibile.

L'intreccio con la consulenza svolta dalle due società crea per l'agenzia la possibilità di individuare i bisogni formativi specifici delle diverse realtà organizzative nelle quali le aziende operano. Pertanto, Secura è impegnata nell'analisi tempestiva del contesto di operatività ed i suoi continui mutamenti nonché nell'individuazione delle esigenze dei clienti pubblici e privati e di tutte le parti interessate, questo al fine di gestire eventuali rischi e adeguare lo sviluppo aziendale alle opportunità che si manifestano nel proprio contesto operativo. In particolare, la ricerca di nuove tematiche formative per l'ampliamento dei settori di attività, rappresentano la fondamentale strategia di sviluppo.

In particolare, la consulenza erogata ai clienti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro consiste nell'esame preliminare della struttura organizzativa aziendale e delle attività svolte, nella predisposizione del Documento di Valutazione dei Rischi. Questo ci consente di individuare e monitorare costantemente i bisogni formativi che riguardano il rispetto della normativa ed in generale la formazione necessaria per migliorare la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Di seguito vengono illustrati i fabbisogni rilevati nella nostra esperienza.

INTRODUZIONE

LO SCENARIO OCCUPAZIONALE NEL SETTORE AMBIENTALE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

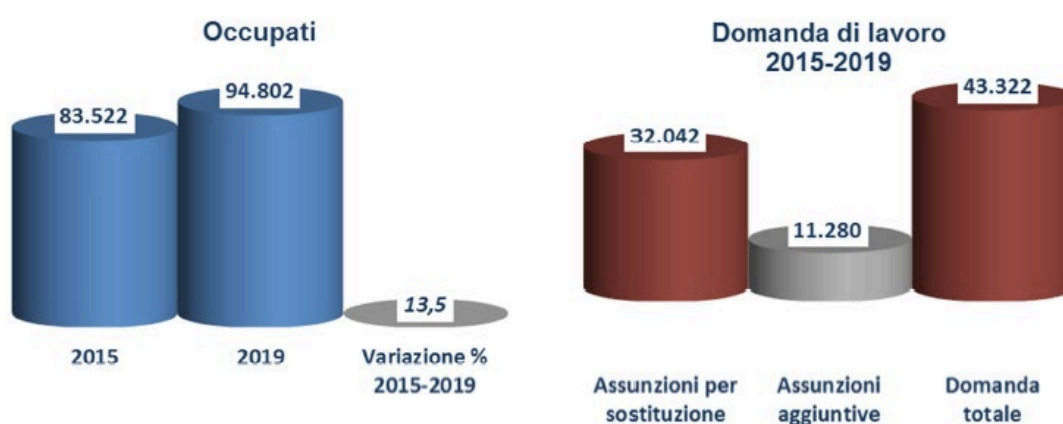
L'occupazione sulle tematiche dell'ambiente e della sicurezza risulta non solo stabile, ma anche crescente negli ultimi decenni; la diffusione delle normative cogenti su ambiente e sicurezza, la sensibilità dei consumatori su prodotti e attività produttive sostenibili dal punto di vista ambientale, economico e sociale, ha portato le imprese ad introdurre figure professionali che potessero gestire impianti, impatti e adempimenti normativi.

L'attività di formazione di Secura si svolge in questo settore, con particolare attenzione alla formazione dei *tecnici esperti nella gestione delle tematiche ambiente e sicurezza*.

I dati più recenti sono quelli elaborati da ISFOL (www.fabbisogni.isfolt.it), che ospita il Sistema Informativo sulle Professioni che integra i dati ISTAT e ISFOL.

In riferimento alla classificazione delle professioni, il gruppo 3 – Professioni tecniche - comprende il settore 3.1.8 *Tecnici della sicurezza e della protezione ambientale*, a loro volta suddivisi in *Tecnici della sicurezza degli impianti, tecnici della sicurezza sul lavoro, tecnici del controllo ambientale, tecnici della raccolta e del trattamento dei rifiuti e delle bonifiche ambientali*.

In relazione ai *tecnici della sicurezza e della protezione ambientale*, ISFOL prevede una variazione degli occupati pari al 13,5% nel periodo 2015-2019, con un possibile aumento di 11000 unità della base occupazionale (fonte ISFOL-FGB). La base occupazionale dovrebbe quindi ammontare ad oltre 43000 unità, delle quali 32000 per sostituzione lavoratori in uscita ed 11.000 in aumento.



La scheda ISFOL descrive queste professioni come quelle che assistono gli specialisti nelle ricerche e nella progettazione, sviluppo e valutazione di sistemi per il controllo, la salvaguardia e la conservazione dell'ambiente, ovvero adattano, tarano e operano con strumentazioni, applicano procedure per controllare e rilevare informazioni sui vari tipi di inquinamento ambientale e sulle possibili cause; controllano e rilevano informazioni sullo stato di monumenti e di opere architettoniche, sulle caratteristiche e sullo stato degli ambienti naturali e storici, per salvaguardarli e conservarli nella loro funzionalità.

Da un lato la figura viene vista come complessivamente stazionaria nel mercato del lavoro, che può operare all'interno della Pubblica Amministrazione o come consulente a supporto di uffici privati.

Tuttavia, si sottolinea anche un'evoluzione del ruolo di questi tecnici anche nell'ambito dell'edilizia sostenibile, spostando il focus dal controllo del territorio a quello degli ambienti di vita costruiti, in particolare, per quanto concerne i possibili riflessi con riferimento ai tecnici dell'inquinamento acustico e quelli dell'inquinamento elettromagnetico.

Rimangono costanti i tradizionali compiti di monitoraggio, di registrazione di dati e informazioni ambientali con l'ausilio di specifici strumenti, di analisi dei dati rilevati e confronto fra le rilevazioni e gli standard definiti a priori e di pianificazione di possibili azioni di miglioramento coerenti con la situazione analizzata.

A cambiare, con riferimento al settore dell'edilizia sostenibile, è il possibile ambito di intervento, non focalizzato soltanto sul territorio esterno, bensì su ambienti di vita costruiti.

Fra i nuovi compiti che i tecnici del controllo ambientale potranno svolgere nell'ambito dell'edilizia sostenibile si segnalano ad esempio il controllare e monitorare il comfort degli ambienti popolati nell'ottica di un contenimento dei consumi delle risorse.

Per quanto concerne invece la gestione dei rifiuti e le bonifiche, queste professioni applicano procedure, regolamenti e tecnologie proprie per controllare e garantire l'efficienza dei processi di raccolta, selezione, trattamento e smaltimento dei rifiuti. Contribuiscono a valutare ed attuare programmi per la bonifica e il risanamento di aree inquinate.

ISFOL prevede un'evoluzione di questa figura professionale che vedrà una progressiva separazione fra i *tecnici addetti alla raccolta e al trattamento dei rifiuti* e i *tecnici addetti alle bonifiche ambientali*.

Si tratta, infatti, di due profili occupazionali che, seppure collegati, si occupano, di fatto, di seguire fasi diverse e svolgono compiti differenti. Sostanzialmente diverso è anche il set di competenze che devono possedere: il *tecnico della bonifica* interviene, infatti, in situ, deve conoscere la natura fisico-chimica degli inquinanti e le proprietà dei terreni da bonificare, avere nozioni di base di geologia e deve saper effettuare trattamenti fisici, chimici e biologici dei terreni in loco, mentre questo tipo di competenze non è richiesto ai *tecnici che intervengono nella raccolta e nel trattamento dei rifiuti urbani o industriali*.

Il tema delle bonifiche ambientali negli ultimi dieci anni è divenuto, peraltro, sempre più rilevante, anche grazie ai finanziamenti europei in materia, e sempre più lo diverrà in futuro, secondo una concezione della bonifica di siti industriali come riqualificazione di un territorio per la creazione di un nuovo sito produttivo a fini di reindustrializzazione, in un'ottica di simbiosi industriale e nella direzione del riutilizzo dei siti bonificati mediante recupero dell'ecosistema.

Anche i tecnici della raccolta e del trattamento dei rifiuti dovranno aggiornarsi, in una logica di economia circolare, nella direzione della minimizzazione degli impatti ambientali e di una progressiva identificazione del trattamento dei rifiuti con la *valorizzazione degli scarti*. In questo senso, nei prossimi anni questi tecnici dovranno occuparsi sempre di più della raccolta e del trattamento dei materiali riconosciuti come materia prima seconda, nella citata logica della *circular economy*.

I tecnici dovranno occuparsi dell'organizzazione dei servizi di ritiro e trasporto dei rifiuti (analizzare le caratteristiche dei rifiuti in base all'origine, alla pericolosità e alle caratteristiche merceologiche e chimico-fisiche, programmare la raccolta differenziata, ecc.) e dei servizi di smaltimento dei rifiuti (analizzare le caratteristiche dei rifiuti, differenziare il trattamento, ecc.) ponendo particolare attenzione ad assicurare una corretta gestione dei rifiuti in funzione della normativa vigente, con riferimento soprattutto alle filiere oggi puntualmente normate e con più ampie possibilità di crescita nel futuro.

In particolare, dovranno monitorare e gestire il rifiuto secondo la normativa in vigore in materia di RAEE (Rifiuti di apparecchiature elettriche ed elettroniche), pneumatici, oli esausti, pile e accumulatori, ecc.

Questi tecnici dovranno, inoltre, valutare ed eseguire attività di trattamento dei rifiuti urbani e industriali utilizzando tecnologie innovative (individuando migliorie o innovazioni tecnologiche per il settore di

impiantistica di riferimento) e perseguendo sempre l'obiettivo di un'organizzazione del ciclo di gestione dei rifiuti sostenibile sotto il profilo ambientale.

Le sopra citate esigenze di svolgere le attività di raccolta e trattamento dei rifiuti in una logica di **sostenibilità ambientale e di economia circolare** introducono alcuni compiti nuovi per questi tecnici:

- Tradurre esigenze di produttività, razionalità economica e di sostenibilità ambientale in forme organizzate e coordinate di lavoro;
- Valutare l'impatto ambientale dell'impianto di trattamento sull'ecosistema circostante e delineare interventi di minimizzazione;
- Applicare tecniche e trattamenti dei prodotti in uscita per massimizzarne l'utilizzo e il reintegro e, più in generale, massimizzare all'interno dell'impianto le attività di recupero e minimizzare quelle dello smaltimento finale in chiave economica e ambientale.

Per quanto concerne l'ambito delle bonifiche ambientali, oltre al compito citato legato all'esecuzione di ispezioni o sopralluoghi, questi tecnici, pur non avendo responsabilità di firma rispetto ai futuri utilizzi di un terreno bonificato, partecipano alle diverse fasi della bonifica (campionamento in senso stretto, analisi di laboratorio e successivo trattamento), eseguendo il lavoro sul campo sotto la direzione di un geologo. Fra i compiti nuovi che un *tecnico addetto alla bonifica ambientale* dovrà senz'altro svolgere figurano, pertanto:

- Eseguire attività di monitoraggio e campionamento sotto la direzione e la supervisione di un geologo a fini di bonifica;
- Eseguire analisi di laboratorio sui campioni prelevati;
- Operare interventi di recupero ambientale, ri-naturalizzazione, restauro, riabilitazione, risanamento e riqualificazione.

COMPETENZE AL 2020-2030

In relazione a queste figure professionali ISFOL prevede forti necessità di aggiornamento delle competenze, alla luce della nuova concezione delle bonifiche in un'ottica di simbiosi industriale e dell'evoluzione delle attività di raccolta e trattamento dei rifiuti in una logica di economia circolare. In particolare, oltre al bagaglio di competenze di natura tecnica già richiesto a questa figura professionale, sarà necessario acquisire le seguenti competenze professionali:

- Conoscere e valorizzare nella propria attività i principi della sostenibilità ambientale;
- Conoscere e aggiornare costantemente le proprie conoscenze in materia di normative nazionali ed europee di riferimento sui rifiuti e sull'inquinamento ambientale. In particolare, si prevede nel prossimo futuro la necessità di implementare le conoscenze e competenze in materia di RAEE, oggi peraltro già puntualmente normati, stante il peso sempre maggiore che, in prospettiva, assumerà il settore dei rifiuti elettronici ed elettrici;
- Essere in grado di capire se, da un punto di vista ambientale ed economico, è possibile effettuare

il recupero dei rifiuti come materia e/o come energia diretta e saper valorizzare i materiali di recupero attraverso interventi di riutilizzo degli stessi, alla luce delle innovazioni tecnologiche rispetto alle quali mantenere un costante aggiornamento;

- Possedere competenze digitali tali da assicurare l'utilizzo di software e strumenti informatici utili per svolgere le proprie attività.

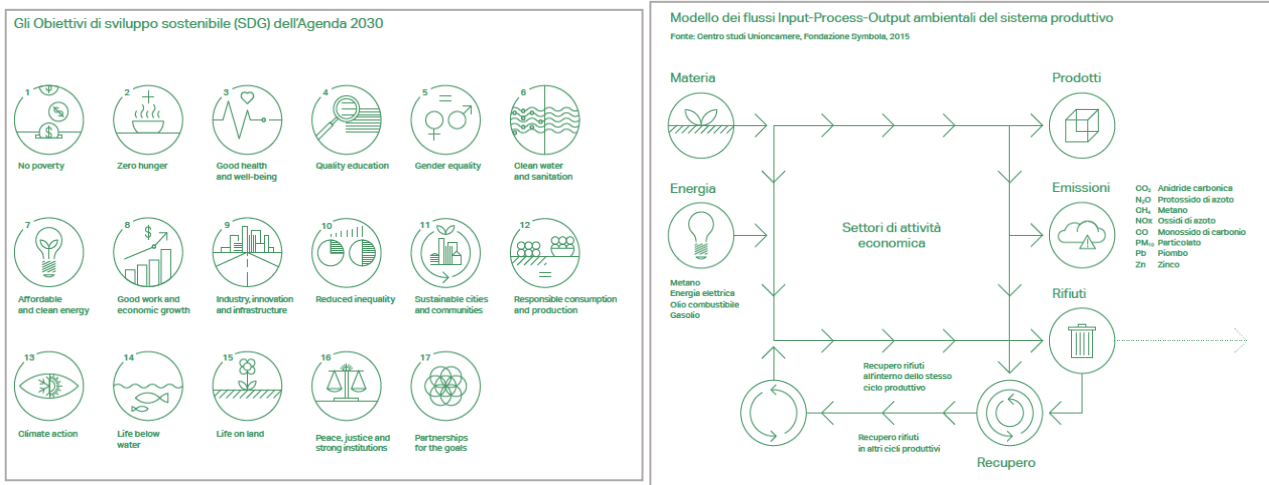
ISFOL afferma che "coerentemente con lo scenario delineato, il sistema di istruzione e formazione dovrà dedicare uno spazio adeguato a *formare le competenze trasversali* in futuro sempre più essenziali per i tecnici della raccolta e trattamento dei rifiuti e della bonifica ambientale: le nozioni in materia di economia circolare e di sostenibilità ambientale che sempre più dovranno connotare l'approccio professionale di questi tecnici; le competenze informatiche necessarie per l'utilizzo di software e smart device necessari per lo svolgimento dei compiti previsti; la possibilità di aggiornamento costante rispetto alla normativa di riferimento sui rifiuti e sull'inquinamento ambientale e una conoscenza delle principali forme di certificazione (a titolo di esempio, l'Eco-Management and Audit Scheme (EMAS) e il marchio di qualità ecologica dell'Unione Europea Ecolabel che contraddistingue prodotti e servizi che, pur garantendo elevati standard prestazionali, sono caratterizzati da un ridotto impatto ambientale durante l'intero ciclo di vita, ecc.)".

Il trend delineato da ISFOL viene condiviso pienamente da Secura e da ambiente spa, società controllante, operante nel settore dell'ingegneria e delle analisi ambientali.

Nel rapporto Greenitaly 2018, una risposta alla crisi, una sfida per il futuro. Symbola ed Uniocamere, con il patrocinio del Ministero dell'Ambiente, in collaborazione con CONAI e NOvamont, si afferma che la sfida della sostenibilità ambientale è solo all'inizio. Nella prefazione si legge quanto segue.

"Per capire dove probabilmente andrà l'economia nei prossimi anni è utile leggere - forse più che i report delle agenzie di rating - l'ultimo rapporto dell'IPCC, l'Intergovernmental Panel on Climate Change dell'ONU: gli scienziati del panel spiegano che per limitare il riscaldamento globale a 1,5 °C rispetto ai livelli preindustriali ed evitare così le conseguenze drammatiche che già oggi vediamo profilarsi, entro il 2030 si dovranno ridurre del 45% le emissioni globali di carbonio rispetto al 2010. E si dovrà arrivare alla neutralità carbonica, azzerare cioè l'impronta di carbonio mondiale, entro il 2050. Obiettivi ambiziosi che chiamano il Pianeta (la politica, l'economia, la società) a grandi cambiamenti. L'economia in particolare difficilmente potrà esimersi dall'abbracciare con maggiore decisione i nuovi modelli produttivi della green economy e dell'economia circolare. Cambiamenti necessari che rappresentano anche una grande opportunità. "Ovviamente il cammino è già avviato". Ce lo dice anche il Nobel per la Chimica 2018 attribuito a Frances H. Arnold, George P. Smith e Sir Gregory P. Winter che, nei fatti, è anche un Nobel alla chimica verde, col riconoscimento alle ricerche che hanno consentito un maggiore controllo sugli enzimi. E parla di sostenibilità ambientale anche il Nobel per l'economia assegnato agli statunitensi William D. Nordhaus e Paul M. Romer. Ce lo ricorda il fatto che XI Jinping, il presidente cinese, nel suo discorso-maratona al 19esimo congresso del Partito comunista cinese ha usato, come riferisce Bloomberg News, per 89 volte la parola "ambiente" e solo 70 volte "economia". "I fatti - come ha affermato il secondo presidente statunitense, John Adams — hanno una prerogativa, sono argomenti testardi". Quello che questi fatti, insieme ad altri che leggerete nel rapporto, ci dicono è che i tempi stanno cambiando. Che l'economia e la società stanno imboccando la via della sostenibilità, e difficilmente si tornerà indietro.

Nuovi consumi e stili di vita più sostenibili e responsabili (non solo nei Paesi occidentali, vedi la Cina) stanno trasformando l'apparato produttivo mondiale”.



L'impegno a livello mondiale per un modello economico e sociale più sostenibile è proseguito tra le consuete difficoltà. Anche il modello produttivo italiano affronta la sfida della competitività sui temi dell'eco-efficienza: l'Italia si conferma tra le prime economie green dell'Unione europea grazie al miglioramento degli indicatori relativi alle materie prime, consumi energetici, produzione di rifiuti ed emissioni atmosferiche.

Eco-efficienza* ambientale dei comparti dell'industria manifatturiera Anno 2016 (valori per unità di prodotto ripartiti in quartili)**

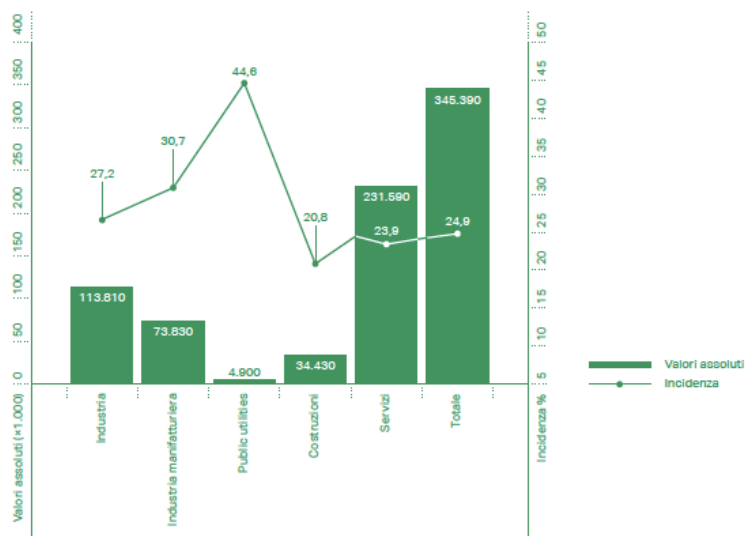
Fonte: elaborazioni su dati Eurostat, Ecocerved e Istat

| Ateco | Comparti manifatturieri | Input energetici | Gestione rifiuti | Emissioni inquinanti | Produzione rifiuti | Sintesi |
|-------|--|------------------|------------------|----------------------|--------------------|---------|
| OA | Sistema alimentare | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OB | Sistema moda | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OC | Legno, carta e stampa | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OD | Prodotti petroliferi | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OE | Chimica | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OF | Farmaceutica | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OG | Gomma, plastica e minerali non metalliferi | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OH | Filiera metallurgica | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OI | Elettronica | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OJ | Apparecchi elettrici | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OK | Meccanica | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OL | Mezzi di trasporto | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |
| OM | Mobili ed altre attività manifatturiere | Alta | Medio-alta | Medio-bassa | Bassa | |

Alta Medio-alta Medio-bassa Bassa

Imprese che hanno effettuato eco-investimenti nel periodo 2014-2017 e/o investiranno nel 2018 in prodotti e tecnologie green* sul totale delle imprese, per settore di attività (valori assoluti e incidenze percentuali sul totale delle imprese)

Fonte: Unioncamere



La green economy si sta presentando come driver dello sviluppo: la prima motivazione che spinge le imprese ad investire nella sostenibilità è quella di aumentare la competitività aziendale, superando quella relativa esclusivamente al rispetto delle regole.

Esprime inoltre queste potenzialità anche grazie ad una connessione continua con l'innovazione, le imprese che hanno realizzato investimenti green dimostrano una maggiore propensione all'innovazione rispetto alle altre, comprese le tematiche dell'industria 4.0.

La crescita produttiva ricade anche in campo occupazionale, le imprese che investono nella sostenibilità ambientale registrano un aumento dell'occupazione sia nel 2017 che nel 2018. Nel 2017 lo stock degli occupati corrispondenti ai green jobs in Italia è arrivato quasi a tre milioni di unità corrispondenti al 13% dell'occupazione complessiva nazionale.

Graduatorie regionali secondo la numerosità assoluta di contratti relativi a green jobs la cui attivazione è prevista dalle imprese nel 2018 e relativa incidenza sul totale dell'Italia e della regione (valori assoluti e percentuali)

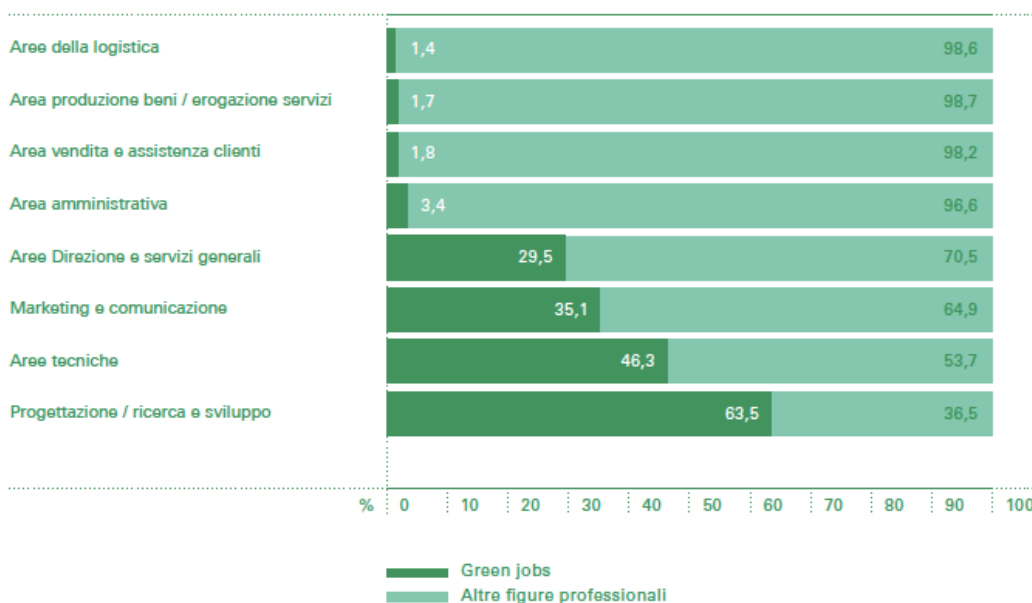
Fonte: Unioncamere

| | Assunzioni green jobs (v.a.) | Incidenza % sul totale Italia | Incidenza % sul totale regione |
|-----------------------|------------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| Lombardia | 123.380 | 26,1 | 13,3 |
| Emilia Romagna | 45.562 | 9,6 | 10,4 |
| Lazio | 45.480 | 9,6 | 10,7 |
| Veneto | 42.654 | 9 | 9,5 |
| Piemonte | 38.869 | 8,2 | 12,7 |
| Campania | 29.467 | 6,2 | 9 |
| Toscana | 23.637 | 5 | 8,3 |
| Puglia | 20.912 | 4,4 | 8,4 |
| Sicilia | 19.994 | 4,2 | 8,9 |
| Friuli Venezia Giulia | 11.546 | 2,4 | 11,2 |
| Liguria | 11.498 | 2,4 | 10,2 |
| Trentino Alto Adige | 10.965 | 2,3 | 8,2 |
| Marche | 10.303 | 2,2 | 8,9 |
| Abruzzo | 10.093 | 2,1 | 9,8 |
| Sardegna | 8.688 | 1,8 | 6,8 |
| Calabria | 8.017 | 1,7 | 8,7 |
| Umbria | 5.300 | 1,1 | 10 |
| Basilicata | 4.608 | 1 | 12,6 |
| Molise | 1.619 | 0,3 | 9,6 |
| Valle d'Aosta | 990 | 0,2 | 7 |
| Nord Ovest | 174.737 | 36,9 | 12,9 |
| Nord Est | 110.727 | 23,4 | 9,9 |
| Centro | 84.720 | 17,9 | 9,6 |
| Sud e Isole | 103.398 | 21,8 | 8,8 |
| Italia | 473.582 | 100 | 10,4 |

Inoltre l'analisi dei nuovi contratti la cui attivazione è prevista dalle imprese per il 2018, conferma il legame tra green economy e competitività. Tra i nuovi contratti per dipendenti previsti nell'area progettazione e ricerca sviluppo, il 63,5 sono green jobs, inoltre il 20,6% sono figure non in sostituzione e non presenti in azienda.

Distribuzione percentuale di contratti relativi a green jobs la cui attivazione è prevista dalle imprese nel 2018 per dipendenti in ciascuna area aziendale di inserimento tra green jobs e altre figure professionali

Fonte: Unioncamere



Il rapporto evidenzia una serie di figure professionali legate generalmente alle professioni tecniche, ma con qualche eccezione anche nel settore umanistico:

- installatore reti elettriche a migliore efficienza,
- programmatore agricolo della filiera corta,
- mecatronico green,
- manovale esperto di calcestruzzi green,
- installatore di impianti di condizionamento a basso impatto ambientale,
- risk manager ambientale,
- educatore ambientale dell'infanzia,
- esperto in gestione dell'energia,
- promotore edile di materiali sostenibile,
- meccanico industriale green.

In sostanza il Made in Italy base la propria innovazione anche sugli indicatori verdi delle proprie performance, quindi non solo produzione, ma anche sostenibilità ambientale. L'economia circolare, sta entrando nell'agenda dell'industria in molti settori produttivi, dalla meccanica al tessile, dall'energia all'edilizia per fare solo qualche esempio. Rifiuti, imballaggi e filiera industriale del riciclo si impongono come settori in espansione: la filiera vale oltre 55 miliardi di euro di fatturato e oltre 190 mila occupati.

Da un lato l'Italia si prepara all'appuntamento delle nuove direttive sui rifiuti per il pacchetto dell'economia circolare: nel 2018 si è concluso l'iter di revisione di tali direttive. Dall'altro la ricerca e l'innovazione della chimica verde la porta ad essere il primo paese in Europa per fatturato pro-capite nel settore dello sviluppo di prodotti basati su processi biologici.

Tutti dati e fatti che confortano nel proseguo delle attività di progettazione ed erogazione di corsi di formazione ed aggiornamento dei tecnici impegnati nelle attività produttive del territorio italiano, con particolare attenzione all'innovazione ed alla ricerca.

1. ANALISI FABBISOGNI FORMATIVI E PROGETTAZIONE DI DETTAGLIO: SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

1.1. RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA – RLS

Art. 37 comma 11 D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento.

I contenuti specifici della formazione di base del rappresentante dei lavoratori viene erogata nel rispetto dei seguenti contenuti minimi:

- ✓ principi giuridici comunitari, costituzionali e civilistici;
- ✓ legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- ✓ principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- ✓ definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- ✓ valutazione dei rischi;
- ✓ individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- ✓ aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- ✓ nozioni di tecnica della comunicazione.

È obbligatorio anche l'aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

1.2. ADDETTI ALLA GESTIONE DELLE EMERGENZE E ALL'ANTINCENDIO

Decreto Ministeriale del 10/03/1998 (criteri generali di sicurezza antincendio e per la gestione dell'emergenza nei luoghi di lavoro) e Circolare dei Vigili del Fuoco prot. 12635 del 23/02/11

Sulla base di quanto disposto dal D.M. 10/3/98, in ottemperanza al D.lgs. 81/08, il datore di lavoro designa uno o più lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze. I lavoratori designati devono frequentare il corso di formazione la cui durata dipende dal livello di rischio di incendio del luogo di lavoro che può essere elevato, medio e basso.

Contenuti:

1. Incendio e prevenzione

2. Protezione antincendio e procedure da adottare in caso d'incendio

3. Esercitazioni pratiche

Periodicamente è previsto un aggiornamento la cui durata dipende dal livello di rischio di incendio del luogo di lavoro.

1.3. ADDETTI ALLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ DI PRIMO SOCCORSO

Decreto Ministeriale n. 388 del 15/07/2003 – Regolamento recante disposizioni sul Pronto Soccorso aziendale

Il D.M. 388/2003 ha introdotto una particolare classificazione aziendale per quanto attiene le modalità di organizzazione del pronto soccorso, individuando le tipologie di formazione degli addetti al pronto soccorso, in funzione di tale classificazione aziendale e specificando le attrezzature minime di equipaggiamento e di protezione individuale che il datore di lavoro deve mettere a disposizione degli addetti.

Tenendo conto della tipologia di attività svolta, del numero dei lavoratori occupati e dei fattori di rischio, le aziende ovvero le unità produttive vanno classificate in tre gruppi (gruppo A - gruppo B - gruppo C).

Gli addetti al pronto soccorso, i ai sensi dell'articolo 37, comma 9, del Testo Unico D.Lgs. 81/08, sono formati con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso.

La formazione dei lavoratori designati è svolta da personale medico, in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.

Nello svolgimento della parte pratica della formazione il medico può avvalersi della collaborazione di personale infermieristico o di altro personale specializzato.

Per le aziende o unità produttive di gruppo A i tempi minimi del corso di formazione sono di 16 ore complessive, e i contenuti devono prevedere anche la trattazione dei rischi specifici dell'attività svolta.

Per le aziende o unità produttive gruppo C i tempi minimi del corso di formazione sono di 12 ore complessive.

L'aggiornamento dei lavoratori designati andrà ripetuto con cadenza triennale, almeno per quanto attiene alla capacità di intervento pratico, con un modulo formativo di:

- 4 ore per le aziende di gruppo B e C;
- 6 ore per le aziende di gruppo A.

1.4. ADDESTRAMENTO ALL'USO DI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE ANTICADUTA

Il D.Lgs. 81/08 e s.m.i. pone a carico dei datori di lavoro l'obbligo di formare il personale che svolge o sovrintende a lavori in quota (oltre i due metri d'altezza sopra un piano stabile) con particolare riguardo all'uso in sicurezza delle attrezzature di protezione individuale.

Contenuti:

- La sicurezza nei lavori in quota
- Normativa di riferimento per i DPI
- Fattori di rischio nelle aree di lavoro in quota
- Obblighi del datore di lavoro e dei lavoratori
- Lavori in quota e DPI
- Caratteristiche, omologazioni e uso DPI anticaduta di III categoria
- Verifiche e manutenzioni
- Analisi dell'area di lavoro scelta e del DPI anticaduta di III categoria adatto al tipo di lavoro da svolgere
- Addestramento pratico sul luogo di lavoro

1.5. FORMAZIONE LAVORATORI, PREPOSTO E DIRIGENTI

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 decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - 21 dicembre 2011

Il 2012 ha visto la progressiva attuazione dell'Accordo Stato-Regioni che ha disciplinato durata, contenuti minimi e modalità della formazione dei *lavoratori*, nonché dei *preposti* e *dirigenti*.

L'Accordo ha chiarito le modalità di coinvolgimento dei lavoratori nelle attività di informazione e formazione sulla sicurezza, in un panorama in cui non erano mai state definite, a partire dal D. Lgs. 626/94, né le durate né i contenuti dei corsi, in mancanza dei quali si verificano sensibili differenze sul territorio italiano.

In questo scenario le aziende hanno inteso promuovere, all'interno della propria organizzazione aziendale per la sicurezza, la formazione dei lavoratori conformemente a quanto previsto dal predetto accordo.

Gli accordi sottoscritti in sede di Conferenza Stato-Regioni il 21 dicembre 2011, permettono all'azienda di cogliere l'occasione del massiccio intervento formativo richiesto per affermare quella "cultura della sicurezza" spesso evocata nei convegni ma che rappresenta ancora una sfida negli ambienti di lavoro.

1.5.1. LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI



La formazione generale (4 ore) riguarda tutti i lavoratori; come previsto dal D.lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011 affronta le seguenti tematiche:

- 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.

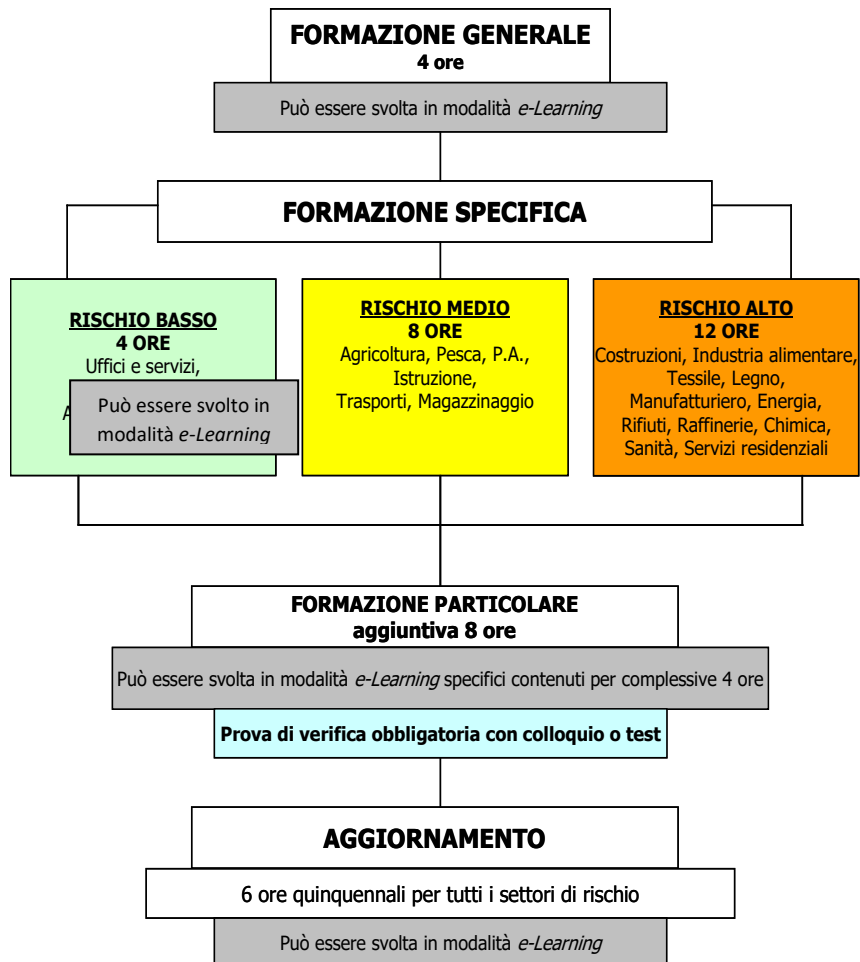
Questo modulo costituisce credito formativo permanente e permette di approfondire i contenuti del D.Lgs. 81/08 in termini di diritti e doveri di datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, nonché di conoscere le figure della sicurezza, Responsabile del Servizio di Protezione e prevenzione, Rappresentante dei lavoratori, Medico Competente, addetti pronto soccorso e antincendio. Introduce inoltre i concetti di pericolo e rischio, che saranno approfonditi nel corso delle lezioni sui rischi specifici delle mansioni lavorative.

La formazione specifica, di durata variabile da 4 a 12 ore a seconda dei rischi delle mansioni lavorative, vede la suddivisione del personale tra le diverse categorie di rischio: basso-medio-alto.

I predetti percorsi sulla sicurezza che contribuiscono quindi allo sviluppo professionale dei lavoratori, rafforzando conoscenze e competenze strategiche per il mantenimento della propria capacità professionale nel tempo.

È previsto un aggiornamento quinquennale di durata minima di 6 ore in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro per tutti e tre i livelli di rischio.

1.5.2. FORMAZIONE PARTICOLARE AGGIUNTIVA PER IL PREPOSTO



La formazione del preposto, in quanto lavoratore, deve essere integrata da una formazione particolare aggiuntiva, in relazione ai compiti da lui esercitati in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

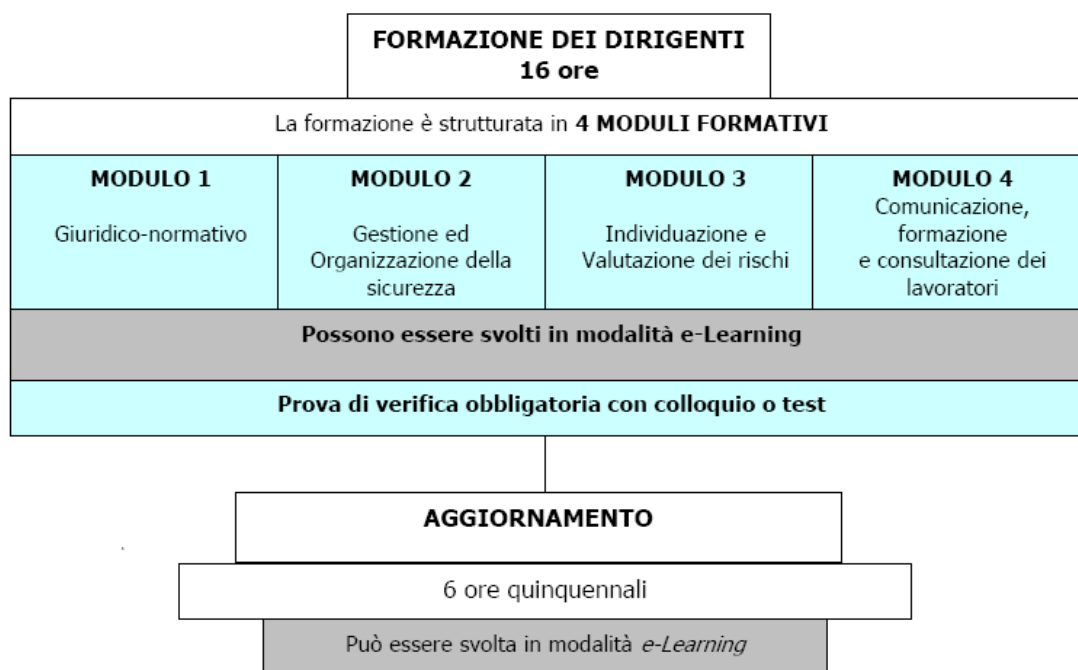
Durata minima: 8 ore

Contenuti: principali soggetti del sistema di prevenzione aziendale; relazioni tra i vari soggetti; definizione e individuazione dei fattori di rischio; incidenti e infortuni mancanti; tecniche di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori; valutazione dei rischi dell'azienda; individuazione misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; 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.

Al termine di tale percorso formativo, previa una frequenza del 90% delle ore, verrà effettuata una prova di verifica obbligatoria.

È previsto un aggiornamento quinquennale di durata minima di 6 ore in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

1.5.3. FORMAZIONE DEI DIRIGENTI



La formazione dei dirigenti sostituisce integralmente quella prevista per i lavoratori ed è strutturata in *quattro moduli*:

- Modulo 1 – Giuridico - Normativo
- Modulo 2 - Gestione ed organizzazione della sicurezza
- Modulo 3 - Individuazione e valutazione dei rischi
- Modulo 4 - Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori

Durata minima: 16 ore (la formazione dei dirigenti può essere programmata e deve essere completata nell'arco di 12 mesi).

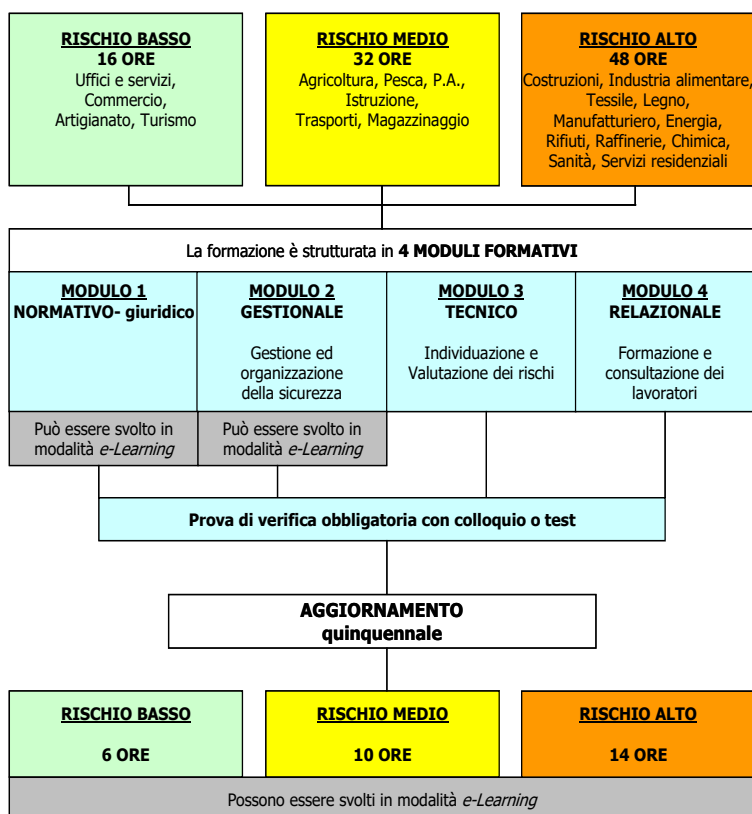
Al termine di tale percorso formativo, previa una frequenza del 90% delle ore, verrà effettuata una prova di verifica obbligatoria

È previsto un aggiornamento quinquennale di durata minima di 6 ore in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

1.6. FORMAZIONE DATORE DI LAVORO RSPP

Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi ai sensi dell'articolo 34, commi 2 e 3, del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81

Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di prevenzione e protezione dai rischi, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore.



I percorsi formativi sono articolati in *moduli* associati a tre differenti livelli di rischio:

- Basso 16 ore
- Medio 32 ore
- 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.

I percorsi formativi devono prevedere, quale contenuto minimo, i seguenti *moduli*:

- Modulo 1 - Normativo – giuridico
- Modulo 2 – Gestionale
- Modulo 3 Tecnico
- Modulo 4 - Relazionale

L'aggiornamento ha periodicità quinquennale e la durata è modulata in relazione ai tre livelli di rischio individuati sopra.

1.7. FORMAZIONE ATTREZZATURE

Accordo ai sensi dell'art. 4 del Decreto Legislativo 28 agosto 1997, n. 281, tra il Governo, 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 ed i requisiti minimi di validità della formazione, in attuazione dell'art. 73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche e integrazioni

Il 12 marzo 2013 è entrato in vigore il nuovo accordo Stato Regioni sulla formazione inerente la guida delle seguenti attrezzature: piattaforme di lavoro mobili elevabili (PLE), gru a torre, gru mobile, gru per autocarro, carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo (a braccio telescopico, industriali semoventi, sollevatori/elevatori semoventi telescopici rotativi), tra cui, quindi, anche i cosiddetti "muletto", trattori agricoli o forestali, macchine movimento terra (escavatori idraulici, a fune, pale cariatrici frontali, terne, autoribaltabile a cingoli), pompe per calcestruzzo.

Le attrezzature di lavoro individuate sono riportate nella tabella successiva. Il percorso formativo prevede vari moduli teorici e pratici con verifiche intermedie e finali i cui contenuti variano in riferimento alla tipologia di attrezzature.

L'Accordo prevede che l'abilitazione sia rinnovata ogni 5 anni dalla data di rilascio dell'attestazione dell'abilitazione, a condizione che sia svolto un corso di aggiornamento della durata minima di 4 ore di cui almeno 3 ore relative agli argomenti previsti dai moduli pratici.

| Attrezzatura | Durata modulo teorico (ore) | Durata modulo pratico (ore) |
|--|------------------------------------|--|
| Piattaforma di Lavoro mobili elevabili (PLE) | 4 | 4 (PLE con stabilizzatori) 4 (PLE senza stabilizzatori) 6 (PLE con e senza stabilizzatori) |
| Gru caricatori idrauliche | 4 | 8 |
| Gru a Torre | 8 | 4 (gru a rotazione in basso) 4 (gru a rotazione in alto) 6 (gru a rotazione in basse e in alto) |
| Carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo | 8 | 4 (carrelli industriali semoventi) 4 (carrelli semoventi a braccio telescopico) 4 (carrelli elevatori telescopici rotativi) 8 (carrelli elevatori industriali semoventi, semoventi a braccio telescopico, telescopici rotativi) |
| Conduzione gru mobili (corso base) | 7 | 7 |
| Conduzione gru mobili (modulo aggiuntivo per gru mobili su ruote con falcone telescopico o brandeggiabile) | 4 | 4 |
| Trattori agricoli o forestali | 3 | 5 per trattori a ruote 5 per trattori a cingoli |
| Escavatori, pale caricatori, terne, autoribaltabili a cingoli | 4 | 6 per escavatori idraulici 6 per escavatori a fune 6 per caricatori frontali 6 per terne 6 per autoribaltabili a cingoli 12 per escavatori idraulici, caricatori frontali, terne |
| Pompe per calcestruzzo | 7 | 7 |

1.8. FORMAZIONE SULLA SICUREZZA PER L'ISTALLAZIONE E RIMOZIONE DELLA SEGNALETICA DI CANTIERI STRADALI: ANALISI FABBISOGNI FORMATIVI E PROGETTAZIONE DI DETTAGLIO

Decreto Interministeriale del 4 marzo 2013 - Criteri generali di sicurezza relativi alle procedure di revisione, integrazione e apposizione della segnaletica stradale destinata alle attività lavorative che si svolgono in presenza di traffico veicolare (ai sensi dell'articolo 161, comma 2-bis, del Decreto Legislativo n. 81/2008)

1.8.1. FORMAZIONE PER I LAVORATORI (OPERATORI)

Il percorso formativo rivolto agli operatori è strutturato in 3 moduli della durata complessiva di 8 ore più una prova di verifica finale.

| Modulo | Argomento | Durata |
|---------------------|--|--------|
| Giuridico Normativo | <ul style="list-style-type: none"> • Cenni sulla legislazione generale di sicurezza in materia di prevenzione infortuni con particolare riferimento ai cantieri temporanei e mobili in presenza di traffico; • Cenni sugli articoli del Codice della Strada e del suo regolamento di attuazione, che disciplinano l'esecuzione di opere, depositi e l'apertura di cantieri sulle strade di ogni classe; • Cenni sull'analisi dei rischi a cui sono esposti i lavoratori in presenza di traffico e di quelli trasmessi agli utenti; • Cenni sulle statistiche degli infortuni e delle violazioni delle norme nei cantieri stradali in presenza di traffico; | 1 ora |
| Tecnico | <ul style="list-style-type: none"> • Nozioni sulla segnaletica temporanea: • I dispositivi di prevenzione e protezione individuale: indumenti ad alta visibilità; • Organizzazione del lavoro in squadra, compiti degli operatori e modalità di comunicazione; • Norme operative e comportamentali per l'esecuzione in sicurezza di interventi programmati e di emergenza | 3 ore |
| Pratico | <ul style="list-style-type: none"> • Tecniche di installazione e rimozione della segnaletica per cantieri stradali su: <ul style="list-style-type: none"> - Strade di tipo A,B,D - Strade di tipo C,F • Tecniche d'intervento mediante cantieri mobili • Tecniche d'intervento in sicurezza per situazioni di emergenza | 4 ore |

1.8.2. FORMAZIONE PER I PREPOSTI

Il percorso formativo rivolto agli operatori è strutturato in 3 moduli della durata complessiva di 12 ore più una prova di verifica finale.

| Modulo | Argomento | Durata |
|---------------------|--|--------|
| Giuridico Normativo | <ul style="list-style-type: none">• Legislazione generale di sicurezza in materia di prevenzione infortuni con particolare riferimento ai cantieri temporanei e mobili in presenza di traffico;• Articoli del Codice della Strada e del suo regolamento di attuazione, che disciplinano l'esecuzione di opere, depositi e l'apertura di cantieri sulle strade di ogni classe;• Analisi dei rischi a cui sono esposti i lavoratori in presenza di traffico e di quelli trasmessi agli utenti;• Statistiche degli infortuni e delle violazioni delle norme nei cantieri stradali in presenza di traffico; | 3 ora |
| Tecnico | <ul style="list-style-type: none">• Il disciplinare tecnico relativo agli schemi segnaletici, differenziati per categoria di strada, da adottare per il segnalamento temporaneo;• I dispositivi di prevenzione e protezione individuale: indumenti ad alta visibilità;• Organizzazione del lavoro in squadra, compiti degli operatori e modalità di comunicazione;• Norme operative e comportamentali per l'esecuzione in sicurezza di interventi programmati e di emergenza | 5 ore |
| Pratico | <ul style="list-style-type: none">• Sulla comunicazione e sulla simulazione dell'addestramento sulle tecniche di installazione e rimozione della segnaletica per cantieri stradali su:<ul style="list-style-type: none">- Strade di tipo A,B,D- Strade di tipo C,F• Tecniche d'intervento mediante cantieri mobili• Tecniche d'intervento in sicurezza per situazioni di emergenza | 4 ore |

1.9. CRITERI DI QUALIFICAZIONE DEI FORMATORI

Decreto Interministeriale del 6 marzo 2013 relativo ai - Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 6, comma 8, lett. m-bis), del Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i.

Il decreto ha introdotto i nuovi requisiti obbligatori del docente formatore.

Prerequisito: diploma di scuola secondaria di secondo grado.

Si considera quindi qualificato il formatore che possa dimostrare il possesso sia del prerequisito sia di uno dei 6 criteri indicati dal decreto:

1° criterio - aver effettuato almeno 90 ore di docenza negli ultimi 3 anni (come docente esterno, quindi non nella propria azienda) nell'area tematica oggetto della docenza.

2° criterio - il secondo criterio integra due sotto-criteri:

a) il possesso di uno specifico titolo di studio (laurea coerente con le materie oggetto della docenza, ovvero master, dottorati di ricerca, specializzazioni);

b) almeno un requisito tra: un percorso formativo sulla didattica, o l'abilitazione all'insegnamento, o il diploma triennale, o un master in scienze della comunicazione, oppure esperienze precedenti come docente (o per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, o per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni in qualunque materia, o per almeno 48 ore in affiancamento, sempre negli ultimi 3 anni in qualunque materia).

3° criterio - attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento a corsi di formazione della durata di almeno 64 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, più almeno 12 mesi di esperienza lavorativa o professionale con l'area tematica oggetto della docenza, il tutto integrato da almeno uno dei requisiti B di cui sopra si è detto.

4° criterio - attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento a corsi di formazione della durata di almeno 40 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, più almeno 18 mesi di esperienza lavorativa o professionale nell'area tematica oggetto della docenza, il tutto integrato da almeno uno dei requisiti B di cui sopra si è detto.

5° criterio - esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, coerente con l'area tematica oggetto della docenza, integrata da almeno uno dei requisiti B di cui sopra si è detto.

6° criterio - esperienza di almeno 6 mesi nel ruolo di RSPP o 12 come ASPP (ciò limita la possibilità di fare docenza al macro-settore ATECO di riferimento), integrata da almeno uno dei requisiti B di cui sopra si è detto.

La qualificazione così ottenuta, è riconosciuta in modo permanente con riferimento alle aree tematiche per le quali il docente formatore abbia maturato il corrispondente requisito di conoscenza/esperienza.

Le tre aree sono:

- 1) *area normativa/giuridica/organizzativa;*
- 2) *area rischi tecnici/igienico-sanitaria;*
- 3) *area relazioni/comunicazione.*

L'aggiornamento ha periodicità triennale.

1.10. FORMAZIONE RSPP E ASPP - CONFERENZA STATO-REGIONI CON REPERTORIO ATTI N. 128/CSR

Accordo tra Governo, Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano finalizzato all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'art. 32 del D.lgs. 81/08 e s.m.i.

Ai sensi del COMMA 2, ART. 32 DEL D. LGS. 81/08, per lo svolgimento delle funzioni di RESPONSABILE E ADDETTI DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE (RSPP e ASPP) è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore e conseguire l'attestato di frequenza a specifici corsi di formazione, adeguati alla natura dei rischi presenti nei luoghi di lavoro e relativi alle attività lavorative. Detti corsi, fino a prima dell'entrata in vigore dell'Accordo Stato Regioni del 7/7/2016, dovevano rispettare quanto previsto dall'ACCORDO SANCITO IL 26 GENNAIO 2006 in sede di CONFERENZA PERMANENTE TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E BOLZANO, pubblicato nella GAZZETTA UFFICIALE N. 37 DEL 14 FEBBRAIO 2006, precedentemente all'entrata in vigore del D. Lgs. 81/08.

L'Accordo Stato Regioni del 7/7/2016 nasce con l'obiettivo di riallineare la normativa relativa alla formazione degli RSPP e ASPP al D.Lgs. 81/2008, ai successivi ACCORDI STATO-REGIONI sulla formazione in materia di sicurezza e al Decreto del 6 marzo 2013, riguardante i criteri di qualificazione del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro

I percorsi formativi sono articolati in *moduli*:

- Modulo A – corso base (28 ore)
- Modulo B – corso di approfondimento rischi (48 ore comune per tutte le attività – ulteriori moduli di specializzazione 12 o 16 ore per alcune specifiche attività)
- Modulo C – corso specializzazione solo RSPP (24 ore)

L'aggiornamento ha periodicità quinquennale e le ore sono fissate in base al ruolo svolto e sono rispettivamente:

- ASPP – 20 ore
- RSPP – 40 ore

2. ANALISI FABBISOGNI FORMATIVI E PROGETTAZIONE DI DETTAGLIO: STRESS LAVORO-CORRELATO

I fabbisogni formativi non sono sempre evidenti e immediatamente acquisibili, è necessario quindi rilevarli attraverso forme di indagine diretta (ad esempio attraverso ricerche preliminari) e anche mediante un'analisi documentale.

Nella nostra esperienza questa possibilità è stata facilitata dalle valutazioni del rischio stress lavoro-correlato che abbiamo condotto negli anni.

In ottobre 2017 è stato pubblicato da Inail il manuale d'uso contenente "*La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*".

Questo ha definito il percorso metodologico che prevede una prima fase, definita **propedeutica**, articolata in quattro momenti principali:

1. Costituzione del Gruppo di gestione della valutazione;
2. Individuazione dei gruppi omogenei di lavoratori su cui condurre la valutazione;
3. Pianificazione delle attività;
4. Sviluppo di una strategia comunicativa e di coinvolgimento del personale.

La seconda fase, definita **valutazione preliminare**, ha l'obiettivo di valutare alcuni indicatori organizzativi di natura oggettiva, in riferimento a ciascun Gruppo omogeneo individuato dal Gruppo di gestione. La valutazione preliminare si articola in due momenti principali:

1. Analisi degli eventi sentinella;
2. Rilevazione e analisi degli indicatori di contenuto e di contesto del lavoro, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori/trici e/o RLS.

A conclusione delle fasi viene compilata la lista di controllo predisposta da INAIL.

La terza fase, definita **valutazione approfondita**, è finalizzata alla rilevazione delle percezioni dei lavoratori riguardo agli aspetti di contenuto e contesto di lavoro connessi con il rischio stress lavoro-correlato e, seguendo le indicazioni della commissione, va obbligatoriamente intrapresa qualora l'esito della valutazione preliminare abbia rilevato la presenza, in uno o più gruppi omogenei, di una condizione di rischio stress lavoro-correlato e gli interventi correttivi attuati non abbiano ottenuto l'effetto di abbattimento del rischio.

È il caso di ricordare che le indicazioni della Commissione rappresentano requisiti minimi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato e che, pertanto, nulla vieta al Datore di Lavoro di effettuare, comunque, una valutazione approfondita, anche in caso di rischio non rilevante nella fase preliminare. In nessun caso la valutazione approfondita può considerarsi sostitutiva o precedente alla valutazione preliminare.

Per la fase approfondita, la Commissione, individua una serie di strumenti (questionario, focus group, interviste semi strutturate, ecc.) utili a caratterizzare, su basi scientifiche, la percezione dei lavoratori per i fattori di contenuto e contesto di lavoro.

La quarta fase, definita **pianificazione interventi**, è finalizzata all'identificazione delle azioni essenziali a correggere le criticità emerse e migliorare le condizioni di lavoro. Si basa su una precisa e valida valutazione del rischio stress lavoro-correlato che permetta l'identificazione degli aspetti critici su cui orientare gli interventi. Va obbligatoriamente intrapresa qualora l'esito della fase di valutazione (preliminare/approfondita) abbia rilevato la presenza, in uno o più gruppi omogenei, di una condizione di rischio stress lavoro-correlato.

Il nostro approccio alla valutazione prevede che, nella fase della valutazione preliminare, per la compilazione della griglia, sugli aspetti di contesto e di contenuto, si proceda al coinvolgimento dei lavoratori attraverso lo svolgimento di focus group guidati. *Questa attività consente frequentemente di acquisire informazioni in merito ad azioni da intraprendere per il mantenimento o il miglioramento della situazione rilevata.* Azioni che, possono essere messe in atto, anche se il risultato della griglia rientra in una soglia di rischio che non richiede misure di prevenzione e protezione.

Quest'esperienza ha fatto sì che nell'aggiornamento formativo, previsto dall'ASR per le varie mansioni, spesso si facciano sessioni formative, sulla parte specifica, dedicate a questo particolare rischio e sulla modalità di rilevazione.

Inoltre, per un'azienda di medie dimensioni, questa attività ci ha portato ad identificare una proposta formativa che attualmente è in fase di progettazione esecutiva. Si riporta di seguito la proposta formativa:

Titolo: INTERVENTO FORMATIVO IN AREA ORGANIZZATIVA/RELAZIONALE

Destinatari: il percorso formativo è rivolto ai *coordinatori del gruppo di lavoro* ed ai *lavoratori*.

Contenuti:

A. Sviluppo dei gruppi di lavoro: come stimolare la crescita dei colleghi e aumentare la soddisfazione del personale

Problem solving in gruppo

Stabilire relazioni positive

La finestra di Johari

La pratica della delega

Discussioni di gruppo

Simulazione di un gruppo di lavoro

Destinatari - **Coordinatori dei gruppi di lavoro**

Durata - 8 ore

B. Team building per gruppi del medesimo processo produttivo/organizzativo

Approfondire lo spirito di squadra

Team working

Dinamica di gruppo

Sviluppare l'abitudine ad agire come gruppo

Esercitazioni di gruppo

Destinatari - **Lavoratori dei singoli gruppi di lavoro**

Durata - 8 ore

C. Leadership efficace per dirigenti e livelli intermedi

Gli stili di leadership

Imparare a motivare

Come fare critiche costruttive

Role playing

Destinatari - **Coordinatori dei gruppi di lavoro**

Durata - 8 ore

D. Comunicazione efficace all'interno dei gruppi di lavoro: riunioni, presentazioni, messaggi

Regole rapide per migliorare le riunioni del gruppo di lavoro

Preparare una riunione

Gestire una riunione

Valutare l'efficacia delle riunioni

Migliorare le presentazioni

Migliorare le comunicazioni scritte

Brainstorming

Esercitazioni ed esempi

Destinatari - **Coordinatori dei gruppi di lavoro**

Durata - 8 ore

E. Comunicazione efficace all'interno dei gruppi di lavoro: come stabilire buone relazioni al lavoro

Principi della comunicazione

Comunicazione efficace: il modello ecologico

Migliorare la comunicazione non verbale

Assertività

Fare domande dare risposte

Ascolto attivo

Gestione delle emozioni negative

Esercitazioni ed esempi

Destinatari - **Coordinatori dei gruppi di lavoro**

Durata - 8 ore

F. La gestione del conflitto

Contrasto e conflitto

Ruolo delle emozioni nelle situazioni di conflitto

Modi di porsi rispetto al conflitto

Aspetti positivi del conflitto

Cooperazione Negoziazione

Esercitazioni

Destinatari - **Lavoratori dei singoli gruppi di lavoro**

Durata - 8 ore

3. ANALISI FABBISOGNI FORMATIVI E PROGETTAZIONE DI DETTAGLIO: ECONOMIA CIRCOLARE

In questo intreccio tra consulenza ricerca e formazione un altro argomento sul quale abbiamo iniziato a lavorare e proporre attività di formazione è l'**Economia Circolare**.

Il settore Consulting di **ambiente** opera dalla seconda metà degli anni '80 nel settore della valutazione dell'impatto ambientale delle attività antropiche, monitoraggio, autorizzazioni ambientali. Tutte le matrici, aria, acqua, suolo, rifiuti, sono analizzate e descritte in report analitici ed autorizzativi.

Il settore rifiuti è sempre stato particolarmente seguito: autorizzazione di impianti di smaltimento, attività di trasporto, registrazione della produzione, soluzioni di bonifica di siti inquinanti.

Spesso la consulenza ambientale si è interfacciata con scelte economiche, pianificazioni, piani di investimento. Nel corso di questi 40 anni di attività della società ambiente il modello economico si è evoluto. Oggi gli elementi strategici per il successo duraturo dell'impresa si possono ricondurre ad un innovativo paradigma economico, l'**Economia Circolare**:

- l'approvvigionamento sostenibile delle materie prime;
- i processi produttivi e la progettazione ecologica;
- l'adozione di modelli di distribuzione e consumo più sostenibili;
- lo sviluppo dei mercati dei sottoprodotti e il tema End of Waste;
- la collaborazione e il dialogo con gli stakeholder.

Questi cinque punti rappresentano le principali opportunità offerte alle imprese da questo modo nuovo di gestire il valore in tutte le fasi dei processi.

L'Economia circolare rappresenta un cambiamento che non coinvolge solo aspetti puramente economici, ma anche sociali, normativi, produttivi, organizzativi, distributivi e di consumo.

Il progetto nasce per realizzare un nuovo servizio per le aziende, prima di tutto produttive di beni, ma anche di servizi, che le accompagni verso percorsi di economia circolare garantendo l'adeguato supporto alle imprese nella transizione all'Economia Circolare per fornire opportunità di risparmio sui costi e di riduzione degli impatti ambientali derivanti dalle azioni valutate come le più efficaci ed efficienti.

Per quanto riguarda la formazione su questo tema abbiamo presentato al MIUR Regionale il seguente corso rivolto alle/agli insegnanti: "*Prendi, Produci, Consuma e Cestina*".

L'iniziativa prevede l'articolazione in *5 moduli*/incontri di 4 ore ciascuno:

Modulo 1 - Definizione e origine dell'Economia Circolare - cenni storici che descrivono il cammino della UE e dei suoi stati membri. La rivoluzione necessaria nelle agende politiche ed economiche dei soggetti che indirizzano (politica) e nei soggetti che fanno (le imprese).

Modulo 2 - Economia circolare: nuovi modi di produrre e generare ricchezza; buone pratiche in Italia e in UE; analisi delle fonti riconosciute, delle banche dati disponibili e dei progetti in corso.

Modulo 3 – Dalla parte dei consumatori/cittadini: come implementare nuovi modi di consumo improntati sull’Economia Circolare (cosa possiamo fare, cosa possiamo chiedere alle pubbliche amministrazioni e come la gestione dei rifiuti può, nella logica della prevenzione, originare comportamenti migliori).

Modulo 4 - Come improntare la didattica per trasferire questi concetti a giovani studenti: come trasformare la conoscenza in educazione/informazione attraverso dei focus tematici (es. moda e tessuti, cibo e alimentazione, ecc).

Modulo 5 - Come misurare i comportamenti che cambiano, idee aggiuntive, riflessioni da condividere
La metodologia prevede lezione frontale interattiva.