



Organismo Paritetico Provinciale per la sicurezza sul lavoro



Premesso che:

- l'8 ottobre 2018 tra Federmeccanica Assital Fim-CISL, Fiom-CGIL e UILM è stata sottoscritta un'Intesa al fine di promuovere la sperimentazione dei break formativi quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sulla sicurezza, previsti nell'ultimo comma della lettera c) art. 1 sezione quarta titolo V del CCNL (allegato1);
- le parti, con il citato accordo, hanno inteso valorizzare un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'intento che siano anch'essi da stimolo nel miglioramento continuo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il D. Lgs. 81/2008 e ss. m. e più in generale la normativa in materia di salute e sicurezza, attribuiscono un ruolo centrale alla formazione/informazione e addestramento, al fine di promuovere e garantire la salute e sicurezza dei lavoratori;
- lo stesso Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 n° 221 (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. Rep. Atti n. 221/CSR) valorizza una metodologia di insegnamento/apprendimento e formazione che privilegi "un approccio interattivo che comporta la centralità dei lavoratori nel percorso di apprendimento";
- il D. Lgs. 81/2008 agli artt. 2 lettera ee) e art. 51 c. 3 riconosce negli Organismi Paritetici la sede privilegiata per, tra l'altro, l'elaborazione e la raccolta di buone prassi ai fini prevenzionistici e l'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

tutto ciò premesso i componenti dell'Organismo Paritetico Provinciale della Provincia di Bergamo – Confindustria Bergamo CGIL CISL e UIL

1. hanno proceduto ad una disamina congiunta dei contenuti del verbale d'Intesa della Commissione Nazionale Salute e Sicurezza Federmeccanica/Assital – FIM, FIOM e UILM del 8 ottobre 2018 nonché dell'allegato 2, concernente "linee guida break formativi", che esemplificano la modalità formativa, facoltativa e sperimentale, prevista dalla Sez. Quarta, Titolo V art. 1 lettera c ultimo periodo del CCNL per l'industria metalmeccanica del 26 novembre 2016;



2. hanno condiviso all'unanimità che si tratta di una modalità che può essere valorizzata ed esportata, quando compatibile con l'organizzazione del lavoro, la gestione degli orari di lavoro e il relativo confronto sindacale aziendale e ferme restando le autonome disciplina contrattuali concernenti i vari comparti. In particolare la metodologia può trovare positiva applicazione anche in imprese con diversa contrattazione collettiva nazionale, con gli eventuali ed opportuni adattamenti.

Allegato a verbale dell'11 marzo 2019.



Ho
95

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]

COMMISSIONE NAZIONALE SALUTE E SICUREZZA

VERBALE DI INTESA

La Commissione Nazionale Salute e Sicurezza, costituita ai sensi dell'art. 4, Sezione Prima del CCNL 26 novembre 2016 al fine di diffondere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro e consolidare l'obiettivo del miglioramento continuo quali valori condivisi e comuni delle imprese, dei lavoratori e delle parti a tutti i livelli, ha individuato un primo programma di interventi per promuovere l'applicazione dei numerosi elementi innovativi introdotti dal CCNL.

La prima azione che è stata realizzata riguarda l'iniziativa pubblica organizzata lo scorso 8 giugno a Firenze presso un'azienda, la BHGE-Nuovo Pignone, che ha segnato l'avvio di un percorso congiunto di conoscenza ed approfondimento, nelle diverse realtà aziendali, degli esempi di "buone pratiche" funzionali a sostenere lo sviluppo di un processo virtuoso di diffusione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro. In quell'occasione, la Commissione ha sottoscritto un Protocollo di Intesa con l'Inail che permetterà di conoscere il fenomeno degli infortuni e delle malattie professionali nel settore metalmeccanico e della installazione di impianti necessari per svolgere con efficacia i propri compiti.

La Commissione Nazionale Salute e Sicurezza ha quindi condiviso, tenuto anche conto delle esperienze positive già realizzate, le Linee guida allegate al presente Verbale di Intesa.

Le Linee guida sono da intendersi come strumenti di indirizzo ed orientamento per favorire, nello specifico:

- la sperimentazione dei c.d. break formativi, quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sulla sicurezza, previsti nell'ultimo comma della lett. C), art. 1, Sezione Quarta – Titolo V del CCNL (Allegato 1);
- lo sviluppo di progetti formativi congiunti RLS/RSPP in applicazione di quanto previsto dall'art. 4, Sezione Prima del CCNL (Allegato 2).

La Commissione Nazionale Salute e Sicurezza avvierà un'azione periodica di monitoraggio e verifica sull'implementazione delle Linee Guida, di cui agli allegati 1 e 2, che saranno aggiornate alla luce delle esperienze che si svilupperanno nei territori e nelle aziende.

La Commissione Nazionale Salute e Sicurezza è impegnata, altresì, a proseguire la sua attività lungo le direttrici indicate nel Ccnl focalizzando l'attenzione sui seguenti ambiti:

- sistemi e modalità di segnalazione e rilevazione dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ed elaborazione di Linee guida per promuoverne la

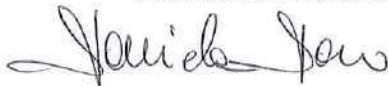


diffusione quale strumento di sviluppo della cultura della prevenzione e del miglioramento continuo della sicurezza sul lavoro;

- iniziative e progetti formativi e di aggiornamento dei RLS finalizzati a migliorare ed accrescere la loro competenza in funzione della realtà metalmeccanica e della installazione di impianti, a sostegno di un ruolo sempre più qualificato di tutti gli attori della prevenzione;
- analisi dei dati degli infortuni e delle malattie professionali in applicazione del Protocollo di Intesa sottoscritto con l'Inail per l'individuazione delle cause e dei fattori di rischio maggiormente diffusi in relazione alle specificità delle diverse attività che compongono la categoria;
- individuazione di specifiche azioni in collaborazione con l'Inail finalizzate alla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro in funzione delle specificità della categoria.

Roma, 8 ottobre 2018

FEDERMECCANICA

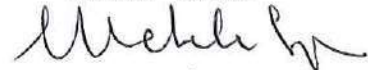

Antonio Bescondi

ASSISTAL


FIM - CISL



FIOM - CGIL



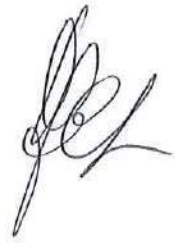

UILM - UIL



Allegato 1

LINEE GUIDA BREAK FORMATIVI

(art. 1, lett. C) ultimo comma, Sezione Quarta – Titolo V, Ccnl 26 novembre 2016)



1. BREAK FORMATIVI

Il Break Formativo è una metodologia innovativa di formazione dei lavoratori che non si svolge in un'aula tradizionale o mediante e-Learning, ma direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro.

Un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nel percorso di miglioramento continuo della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

I break formativi sono collocati durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative e sono finalizzati a migliorare l'efficacia della formazione dei lavoratori sulla sicurezza elevando il livello di apprendimento, apportando un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione e mantenendo alta la percezione del rischio.

Il docente, affiancato dal preposto e RLS, svolge incontri di formazione brevi (15-30 minuti) per piccoli gruppi di lavoratori, inerenti a singoli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle relative procedure operative di sicurezza.

I "break formativi" non sostituiscono l'addestramento ma sono finalizzati a rafforzarlo e integrarlo e possono essere validi per l'aggiornamento del lavoratore (nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall'art. 9 Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 in applicazione dell'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008) se erogati da formatori in possesso dei requisiti di legge (Decreto 6 marzo 2013).

Nelle imprese che non abbiano al loro interno formatori in possesso dei requisiti di legge e non intendano fare ricorso a soggetti esterni, potranno essere ugualmente attivati "break formativi"; in tal caso, il break formativo sarà svolto con le medesime modalità successivamente illustrate ma, pur essendo raccomandata la registrazione, non avrà la valenza di "aggiornamento ai sensi del D.lgs. 81/2008 e s.m.i."

I break formativi non sono utili ai fini della formazione base (generale e specifica) dei lavoratori prevista dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/08.

L'erogazione della formazione tramite i break-formativi è adottata previa consultazione dei RLS. Il preposto è aggiornato su contenuti e programma dei break riguardanti il gruppo di lavoratori di riferimento. Le modalità di attivazione e svolgimento dei break-formativi sono illustrate ai lavoratori da parte dei preposti, RSPP e RLS, anche congiuntamente.

1.1. BREAK FORMATIVI CON VALENZA DI AGGIORNAMENTO EX D.LGS. N. 81/2008

L'RSPP progetta la formazione dei lavoratori (art. 33, D.Lgs. n. 81/2008) e consulta preventivamente il RLS in merito all'organizzazione della formazione in aggiornamento dei lavoratori mediante break formativi (art. 50, 1, lett. d, D.lgs. 81/2008) e alle proposte riguardanti l'attività di prevenzione da svolgere con queste modalità (art. 50, 1, lett. m, D.lgs. 81/2008). Il formatore/docente deve essere in possesso dei requisiti di

A series of handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature that appears to be 'BTC' and several other initials.

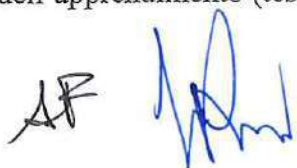
legge (Decreto 6 marzo 2013). Ai sensi di legge, la progettazione della formazione (ed aggiornamento) dei lavoratori è oggetto di richiesta di collaborazione all'OPP competente.

I break formativi possono essere progettati e programmati secondo la seguente articolazione che potrà essere integrata e/o modificata nelle singole realtà aziendali:

- Analisi dei documenti interni (DVR, DUVRI, PSC, POS, ecc.), del precedente programma formativo (ex art. 37 D.Lgs. 81/2008), delle procedure di lavoro e delle segnalazioni dei "quasi infortuni" e dei comportamenti insicuri (e relativa eventuale reportistica) secondo le procedure eventualmente in atto in azienda
- Definizione degli obiettivi
- Test di verifica della comprensione della lingua italiana nel caso di presenza di lavoratori stranieri
- Predisposizione ed eventuale somministrazione di test di ingresso e di uscita (verifica di apprendimento)
- Elaborazione di materiale didattico: schede per singoli argomenti (ad esempio, patologie muscolo/scheletriche ove rilevate quale rischio nel DVR, uso DPI, procedure di emergenza, schede di sicurezza, schemi di "intervista" ai lavoratori per gli aspetti di miglioramento ecc.), con uso di eventuali supporti fotografici, filmati, ecc.
- Suddivisione dei lavoratori in piccoli gruppi (5-10 persone al massimo) che svolgano mansioni omogenee (anche con riferimento al luogo di lavoro, attrezzature/sostanze utilizzate)
- Programmazione dei break formativi (sospensione dell'attività lavorativa per circa 15-30 minuti di norma all'inizio o fine turno) con partecipazione del preposto e del RLS
- Monitoraggio nel tempo dell'efficacia dei break formativi sui comportamenti dei lavoratori

Il Formatore (anche l'RSPP), coadiuvato dal preposto e RLS può seguire alcuni passaggi che vengono qui suggeriti:

- Si reca in reparto o nel cantiere accanto alla postazione di lavoro e somministra preliminarmente al gruppo prescelto l'eventuale test di ingresso per verificare cosa i partecipanti ricordino della formazione base (4-5 domande al massimo)
- Verificati i risultati, consegna ai lavoratori una "scheda break" (da predisporre secondo le priorità emerse dall'esame del DVR, ad esempio, utilizzo dei DPI eventualmente in dotazione, procedura relativa alla movimentazione dei carichi o ai movimenti ripetuti, ecc.), procede ad un breve riepilogo dei contenuti, cui seguono una o più esercitazioni
- Il break prende in considerazione gli eventuali rischi interferenziali riportati nel DUVRI o PSC nel caso di presenza di imprese appaltatrici o lavoratori autonomi, all'interno del reparto/area/ufficio ecc. di riferimento promuovendo il massimo coinvolgimento di tutti i lavoratori interessati dai suddetti rischi
- Al termine, si svolge una breve discussione/confronto sull'argomento del break formativo e sugli eventuali quasi infortuni o comportamenti insicuri segnalati in proposito
- In conclusione, viene somministrato l'eventuale test di verifica dell'apprendimento (test uscita)



- Il formatore (anche l'RSPP) e il preposto e il RLS infine confrontano i risultati dei test di ingresso e di uscita
- Il formatore (anche l'RSPP), il preposto e il RLS svolgono un monitoraggio periodico sull'efficacia dei break formativi con attenzione specifica ai comportamenti effettivi dei lavoratori e se necessario predispongono eventuali azioni correttive
- I break formativi si effettuano con cadenza periodica (continuità) e sono registrati internamente; se soddisfano i requisiti normativi richiamati, viene predisposto un attestato conforme ai requisiti di legge (con le ore seguite, a completamento del monte ore quinquennale)

1.2. Break formativi senza valenza di aggiornamento ex D.Lgs. n. 81/2008

I break formativi senza valenza di aggiornamento obbligatorio possono essere svolti con le medesime modalità ma in questo caso:

- Non è necessario che il formatore abbia i requisiti di legge
- Non è necessario chiedere la collaborazione all'OPP
- Non è possibile erogare un attestato ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008. E' consigliabile una registrazione del break in altra forma

I POSSIBILI VANTAGGI

La valorizzazione del ruolo e della collaborazione attiva di RSPP, RLS e Preposti nell'adozione dei break formativi può permettere di conseguire alcuni vantaggi per i lavoratori, come ad esempio:

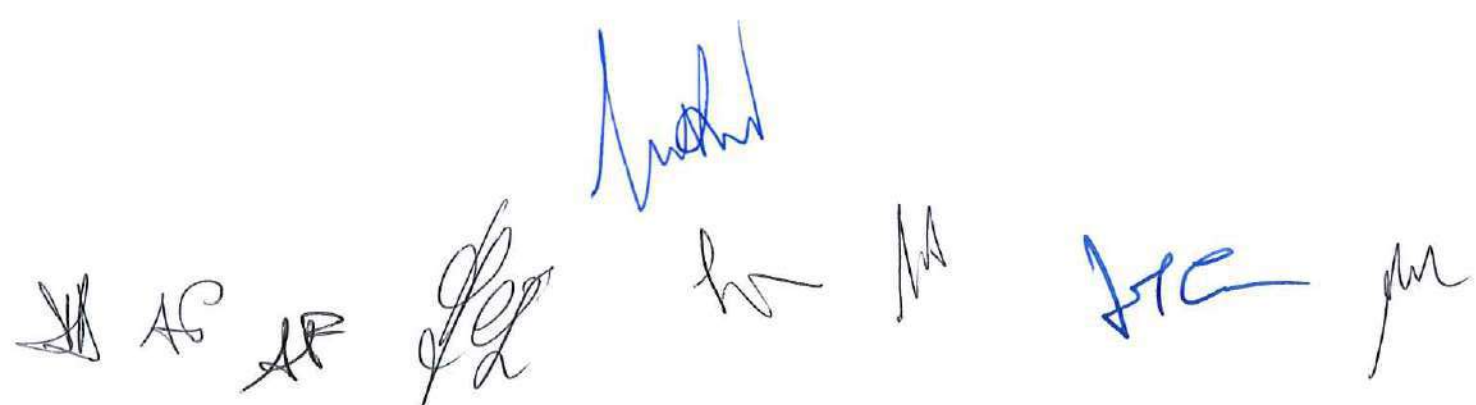
- Facilitazione del lavoro di gruppo
- Maggiore focalizzazione sul rischio oggetto di intervento formativo in relazione alla mansione del lavoratore, postazione lavorativa, attrezzatura utilizzata ecc., poiché il luogo dell'intervento formativo è proprio quello in cui si effettua la prestazione di lavoro
- Partecipazione attiva/dibattito/discussione dei lavoratori
- Alto livello di attenzione dei partecipanti per incontri di breve durata e maggiore propensione a fare domande
- Concretezza: a diretto contatto col rischio/alta percezione/motivazione
- Proposta di eventuali soluzioni alternative
- Condivisione di emozioni
- Gradimento da parte dei lavoratori. Clima favorevole a questo tipo di formazione non formale ma effettiva
- Segnalazione di quasi infortuni e comportamenti insicuri
- Si punta a risolvere gli eventuali problemi senza atteggiamenti sanzionatori ma rafforzando la cultura della prevenzione
- La formazione è continua e si prolunga nel tempo
- Presidio da parte dell'RSPP
- Ruolo attivo del preposto (coinvolgimento e sua responsabilizzazione)
- Partecipazione attiva RLS (osservazioni, proposte)
- Collaborazione con organismo paritetico provinciale
- Utile per l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the right and several smaller ones on the left.

Allegato 2

LINEE GUIDA FORMAZIONE CONGIUNTA RSPP/RLS

(art. 4, Sezione Prima, CCNL 26 novembre 2016)

A series of handwritten signatures in black and blue ink, arranged horizontally at the bottom of the page. From left to right, there are approximately eight distinct signatures, some appearing to be initials or abbreviations.

2. LA FORMAZIONE CONGIUNTA RSPP/RLS

Obiettivo generale

La Commissione nazionale Salute e Sicurezza, intende fornire orientamenti e indirizzi agli OPP per progetti formativi congiunti RSPP/RLS.

La proposta intende rafforzare, con un sistema partecipato e condiviso, le relazioni, la comunicazione e la collaborazione fra RLS, e RSPP al fine di migliorare la cultura in materia di salute e sicurezza sul lavoro e sviluppare un efficace sistema di prevenzione e protezione in azienda.

Obiettivi specifici

Verificare una modalità efficace di confronto e consultazione reciproca fra RSPP e RLS sulla gestione della salute e sicurezza sul lavoro (es. anche con riferimento al Documento di Valutazione dei Rischi) o POS (Titolo IV, D.Lgs. n. 81/08).

Fornire agli RLS strumenti utili per partecipare in maniera attiva alla Valutazione dei Rischi. Analisi delle procedure e dei metodi applicabili nei cicli di lavorazione, nelle postazioni di lavoro e nel Documento di Valutazione dei Rischi.

Gestire incontri programmati fra RLS e RSPP finalizzati all'approfondimento di tematiche legate a rischi specifici quali, ad esempio, le patologie muscolo/scheletriche, a particolari macchine e attrezzature, lavorazioni e mansioni, situazioni di pericolo ricorrenti, procedure ed organizzazione del lavoro, sistemi di rilevazione ed analisi dei "quasi infortuni" e comportamenti insicuri ecc. analizzate o da migliorare nel Documento di Valutazione dei Rischi.

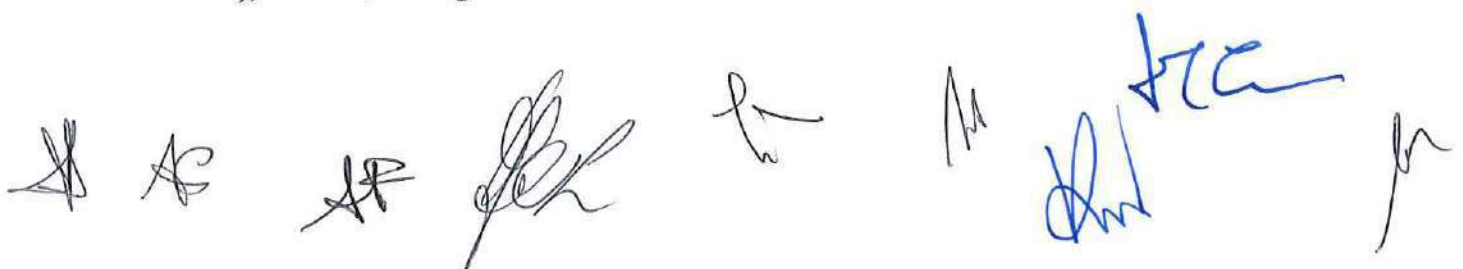
Agire coerentemente con le opportunità e i vincoli definiti dalla normativa e dalla contrattazione nazionale e/o aziendale.

Riconoscimenti e Docenze

- Formazione valida ai fini dell'aggiornamento di RLS e RSPP:

Per essere valida ai fini dell'aggiornamento, la formazione congiunta dovrà essere svolta con le stesse modalità definite rispettivamente nell'Accorso Stato-Regioni del 7 luglio 2016 per gli RSPP, art. 37 D.Lgs. 81/08, con rimandi alla contrattazione collettiva (ove presente) per gli RLS (per la formazione degli RLS dovranno essere attivati gli OPP competenti).

I moduli formativi dovranno essere tenuti da formatori in possesso dei requisiti previsti dal 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.

A series of handwritten signatures and initials in black and blue ink, located at the bottom of the page. The signatures are of varying lengths and styles, some appearing to be initials or short names.

ESEMPLIFICAZIONE DI DUE TIPOLOGIE DI CORSO FORMATIVO CONGIUNTO – CORSI INTERAZIENDALI

LA SEGUENTE ESEMPLIFICAZIONE È INDICATIVA E RAPPRESENTA UNA PRIMA ELENCAZIONE DI TEMI DA PROPORRE PER LA FORMAZIONE CONGIUNTA, CHE DOVRÀ ESSERE INTEGRATA, PER LA SUCCESSIVA PROPOSTA, DA TEMI STRETTAMENTE CONNESSI ALLE PECULIARITÀ DEL SETTORE METALMECCANICO E DELLA INSTALLAZIONE DI IMPIANTI.

CORSO 1 - PER RLS E RSPP/ASPP AZIENDALI - AZIENDE CON OLTRE 200 DIPENDENTI

CORSO DI 8 ORE CON DUE MODULI FORMATIVI DI 4 ORE

MODULO 1:

Il sistema delle relazioni e della comunicazione

- Il sistema delle relazioni: RLS, RSPP - datore di lavoro, medico competente, lavoratori, enti pubblici, lavoratori autonomi, appaltatori ecc.
- Cenni ai metodi, tecniche e strumenti della comunicazione
- Caratteristiche e obiettivi che incidono sulle relazioni
- Ruolo della comunicazione nelle diverse situazioni di lavoro e in funzione dei ruoli RLS/RSPP
- Individuazione dei punti di consenso e disaccordo per la ricerca di posizioni condivise
- La rete di comunicazione in azienda
- Gestione degli incontri di lavoro e della riunione periodica
- Chiusura della riunione e pianificazione delle attività
- Attività post-riunione
- Problematiche riconducibili alla percezione soggettiva dei rischi

MODULO 2:

Ruolo dell'informazione e della formazione

- Le fonti informative su salute e sicurezza del lavoro
- Metodologie per una corretta informazione in azienda (riunioni, gruppi di lavoro specifici, conferenze, seminari informativi ecc.)
- Strumenti di informazione su salute e sicurezza sul lavoro (circolari, cartellonistica, opuscoli, audiovisivi, avvisi, news, sistemi in rete ecc.)
- Dalla valutazione dei rischi alla predisposizione dei piani di informazione e formazione in azienda
- Esercitazione in azienda su alcuni casi definiti precedentemente e discussione delle proposte di miglioramento

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large blue signature on the right and several smaller ones in black and blue ink on the left and center.

CORSO 2 – PER RLS E RSPP/ASPP DI AZIENDE DIVERSE - AZIENDE CON MENO DI 200
DIPENDENTI

CORSO DI 4 ORE CON MODULO FORMATIVO UNICO

Modulo unico

Il sistema delle relazioni e della comunicazione

- Il sistema delle relazioni: RLS, RSPP - datore di lavoro, medico competente, lavoratori, enti pubblici, lavoratori autonomi, appaltatori ecc.
- Cenni ai metodi, tecniche e strumenti della comunicazione
- Metodologie per una corretta informazione in azienda (riunioni, gruppi di lavoro specifici, conferenze, seminari informativi, ecc.) e strumenti (circolari, cartellonistica, opuscoli, audiovisivi, avvisi, news, sistemi in rete, ecc.)
- Caratteristiche e obiettivi che incidono sulle relazioni
- Ruolo della comunicazione nelle diverse situazioni di lavoro
- Individuazione dei punti di consenso e disaccordo per la ricerca di posizioni condivise
- La rete di comunicazione in azienda
- Gestione degli incontri di lavoro e della riunione periodica
- Chiusura della riunione e pianificazione delle attività
- Attività post-riunione
- Problematiche riconducibili alla percezione soggettiva dei rischi

ITC

MA

ES

AM

PC

AS

AG

AF

AL