Supporti per la formazione

CORSO DI FORMAZIONE per Dirigenti

Secondo il D.Lgs. 81/2008 s.m.
e l'Accordo della Conferenza Stato-Regioni
per la formazione del 21 dicembre 2011

Modulo 4 - Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

- La consapevolezza del ruolo

- Le competenze

  per poter identificare le presunte competenze è necessario soffermarsi *in primis* sulla consapevolezza del ruolo e quindi sulle sue componenti

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

- Essere consapevoli del proprio ruolo vuol dire -
  - **conoscere e avere chiari gli obiettivi** e quindi i **risultati attesi** rispetto al proprio "fare", al "perché si fa";
  - **avere chiaro quali sono le attività** che costituiscono questo "fare" e anche quelle degli altri ruoli con cui ci si interfaccia,

  per cui

la consapevolezza di ruolo implica anche una chiara mappa delle relazioni, che lega tra loro i ruoli attraverso relazioni interdipendenti necessarie per il conseguimento degli obiettivi.

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO implica responsabilità e relazioni in funzione di obiettivi e presume competenze polivalenti/multifunzionali (che sono necessarie ai fini dello svolgimento del ruolo del dirigente) che possono essere sviluppate e potenziate

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

- Ricordiamo che il ruolo del dirigente, in materia di sicurezza non indica una qualifica formale, ma una funzione;
  viene infatti definito:
- **"Persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa (art. 2 c.1 lett d T.U.) ;**

- **Il Principio di effettività** delle funzioni ha portato la Corte di Cassazione a considerare dirigente anche il soggetto che, pur non ricoprendo nell'organigramma tale posizione, impartisce l'ordine di effettuare un lavoro.

- Chi dà in concreto l'ordine di effettuare un lavoro assume di fatto la mansione di dirigente sicché ha il dovere di accertarsi che il lavoro venga fatto nel rispetto delle norme antinfortunistiche, senza lasciare ai lavoratori – non soliti ad eseguirlo - la scelta dello strumento da utilizzare

Quali sono gli obiettivi del dirigente?

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: obiettivi

- ✓Promozione di comportamenti coerenti con il sistema di sicurezza aziendale

- ✓Diffusione di una cultura aziendale orientata al miglioramento

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Quando?

Come?

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Come?

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Fornire DPI
Necessari e
idonei

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Fornire DPI Necessari e idonei

Far accedere a zone con rischio grave e specifico solo i lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Fornire DPI
Necessari e
idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Fornire DPI
Necessari e
idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni per la protezione

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Adempiere obblighi d informazione, formazione e addestramento

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Non richiedere ai lavoratori di riprendere attività in caso di pericolo grave e immediato

Adempiere obblighi d informazione, formazione e addestramento

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Consentire ai Lavoratori verifica applicazione misure tramite RLS

Non richiedere ai lavoratori di riprendere attività in caso di pericolo grave e immediato

Adempiere obblighi d informazione, formazione e addestramento

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Consegnare tempestivamente al RLS su richiesta DVR e DUVRI

Consentire ai Lavoratori verifica applicazione misure tramite RLS

Non richiedere ai lavoratori di riprendere attività in caso di pericolo grave e immediato

Adempiere obblighi d informazione, formazione e addestramento

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Tutelare popolazione e ambiente

Consegnare tempestivamente al RLS su richiesta DVR e DUVRI

Consentire ai Lavoratori verifica applicazione misure tramite RLS

Non richiedere ai lavoratori di riprendere attività in caso di pericolo grave e immediato

Adempiere obblighi d informazione, formazione e addestramento

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei Lavoratori

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Comunicare dati e info a Inail e Ipsema

Tutelare popolazione e ambiente

Consegnare tempestivamente al RLS su richiesta DVR e DUVRI

Consentire ai Lavoratori verifica applicazione misure tramite RLS

Non richiedere ai lavoratori di riprendere attività in caso di pericolo grave e immediato

Adempiere obblighi d informazione, formazione e addestramento

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni

Consultare RLS

Comunicare dati e info a Inail e Ipsema

Tutelare popolazione e ambiente

Consegnare tempestivamente al RLS su richiesta DVR e DUVRI

Consentire ai Lavoratori verifica applicazione misure tramite RLS

Non richiedere ai lavoratori di riprendere attività in caso di pericolo grave e immediato

Adempiere obblighi d informazione, formazione e addestramento

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni

Adottare misure per prevenire incendi, evacuazione e pericolo grave e immediato

Consultare RLS

Comunicare dati e info a Inail e Ipsema

Tutelare popolazione e ambiente

Consegnare tempestivamente al RLS su richiesta DVR e DUVRI

Consentire ai Lavoratori verifica applicazione misure tramite RLS

Non richiedere ai lavoratori di riprendere attività in caso di pericolo grave e immediato

Adempiere obblighi d informazione, formazione e addestramento

©

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni

Munire lavoratori di tessera di riconoscimento

Adottare misure per prevenire incendi, evacuazione e pericolo grave e immediato

Consultare RLS

Comunicare dati e info a Inail e Ipsema

Tutelare popolazione e ambiente

Consegnare tempestivamente al RLS su richiesta DVR e DUVRI

Consentire ai Lavoratori verifica applicazione misure tramite RLS

Non richiedere ai lavoratori di riprendere attività in caso di pericolo grave e immediato

Adempiere obblighi d informazione, formazione e addestramento

©

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni

Convocare la riunione periodica

Munire lavoratori di tessera di riconoscimento

Adottare misure per prevenire incendi, evacuazione e pericolo grave e immediato

Consultare RLS

Comunicare dati e info a Inail e Ipsema

Tutelare popolazione e ambiente

Consegnare tempestivamente al RLS su richiesta DVR e DUVRI

Consentire ai Lavoratori verifica applicazione misure tramite RLS

Non richiedere ai lavoratori di riprendere attività in caso di pericolo grave e immediato

Adempiere obblighi d informazione, formazione e addestramento

©

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

Nominare
Il medico competente

Designare Lavoratori incaricati per antincendio, evacuazione, Primo soccorso ed emergenze

Affidare compiti tenendo conto delle capacità e delle condizioni dei

Fornire DPI Necessari e idonei

Accesso a zone con rischio grave e specifico solo a lavoratori informati, addestrati e formati adeguatamente

Richiedere osservanza di norme e disposizioni e l'uso dei DPI

Inviare Lavoratori a visita medica entro scadenze e richiedere osservanza degli obblighi al MC

Adottare misure per emergenze e istruzioni in caso pericolo grave, immediato e inevitabile

Informare i lavoratori di pericolo grave e immediato e delle disposizioni

Aggiornare misure preventive

Convocare la riunione periodica

Munire lavoratori di tessera di riconoscimento

Adottare misure per prevenire incendi, evacuazione e pericolo grave e immediato

Consultare RLS

Comunicare dati e info a Inail e Ipsema

Tutelare popolazione e ambiente

Consegnare tempestivamente al RLS su richiesta DVR e DUVRI

Consentire ai Lavoratori verifica applicazione misure tramite RLS

Non richiedere ai lavoratori di riprendere attività in caso di pericolo grave e immediato

Adempiere obblighi d informazione, formazione e addestramento

©

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: attività

E inoltre

Comunicare all'Inail e all'Ipsema I nominativi dell'RLS

Vigilare su svolgimento mansioni/giudizi di idoneità/sorveglianza sanitaria

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: con chi si relaziona?

MC

RSPP

PREPOSTO

RLS

ADDETTI EMERGENZE
E PRIMO SOCCORSO

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: con chi si relaziona?

Fornisce informazioni
-sula natura dei rischi;
-sull'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
-sulla descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
-sui dati relativi alle malattie professionali;
-sui provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza

Richiede osservanza
degli obblighi previsti a suo carico

Comunica cessazione rapporto di lavoro
comunica tempestivamente la cessazione del rapporto di lavoro nei casi di sorveglianza sanitaria.

Sollecita/controlla trasmissione dati

Fornisce giudizi idoneità

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: con chi si relaziona?

Propone programmi di Informazione e Formazione

Comunica i rischi individuati, loro valutazione e misure di prevenzione e protezione

Comunica procedure di sicurezza elaborate

Fornisce informazioni
-sula natura dei rischi;
-sull'organizzazione del lavoro, la programmazione e l'attuazione delle misure preventive e protettive;
-sulla descrizione degli impianti e dei processi produttivi;
-sui dati relativi alle malattie professionali;
-sui provvedimenti adottati dagli organi di vigilanza

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: con chi si relaziona?

Fornisce informazioni
sui rischi e sulle disposizioni prese o da prendere;
sulle misure per il controllo delle situazioni a rischio e gli richiede di far osservare ai lavoratori :
norme, disposizioni e uso dei DPI

Richiede osservanza
ai lavoratori di
norme, disposizioni e uso dei DPI

Segnala inosservanza degli obblighi di legge

Segnala deficienze di mezzi, attrezzature E DPI

Segnala condizioni di pericolo

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: con chi si relaziona?

Fornisce DVR e DUVRI

Viene consultato in merito a:
-Valutazione dei rischi
-Designazione figure della prevenzione
-Organizzazione della formazione

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

IL RUOLO del dirigente: con chi si relaziona?

Comunica incarico

Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo

- EFFICACIA INTERPERSONALE
- GESTIONE DEI GRUPPI E DELLE RIUNIONI
- PARLARE IN PUBBLICO
- PERSUASIONE
- NEGOZIAZIONE
- GESTIONE DELLE RISORSE UMANE
- LEADERSHIP

Comunicazione, formazione e consultazione

- **Importanza strategica dell'informazione, della formazione e dell'addestramento quali strumenti di conoscenza della realtà aziendale**
  - Definizioni
  - L’informazione
  - La formazione
  - La formazione dei lavoratori
  - Quando è necessario l’addestramento

Importanza strategica dell'informazione, della formazione e dell'addestramento

DEFINIZIONI (art 2 D.Lgs. 81/08)

INFORMAZIONE: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro

ADDESTRAMENTO: complesso delle attività dirette a far apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro

FORMAZIONE: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del SPP aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi

Importanza strategica dell'informazione, della formazione e dell'addestramento

L'informazione (art. 36 D.Lgs. 81/08)

Provvedere affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione ….

Documentare l'informazione effettuata

L'informazione: COSA

CONTENUTI

- rischi per la SSL connessi alla attività dell' impresa in generale;
- procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
- nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli art.45 e 46
- nominativi del RSPP, ASPP, e del MC
- rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia
- pericoli connessi all'uso delle sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica
- misure e attività di protezione e prevenzione adottate

L'informazione: COME

MODALITA' DI COMUNICAZIONE:

Segnaletica
Poster
Opuscolo
Spot
Prodotti multimediali

La formazione (art. 37 D.Lgs 81/08)

In ogni azienda i lavoratori e i loro rappresentanti devono ricevere una formazione adeguata per ciò che riguarda la salute e la sicurezza.

Nel caso in cui questa norma non venisse rispettata sono previste una serie di sanzioni per il datore di lavoro.
(arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro)

Inoltre la legge prevede che qualsiasi lavoratore, compresi i neoassunti e i collaboratori, debbano essere formati nel momento stesso in cui cominciano a lavorare nell'azienda.

La formazione

E' disciplinata

dall'Accordo Stato Regioni del 21.12.2011 n. 221 (art. 37 D.Lgs. 81/08) e n. 223 (art. 34 D.Lgs. 81/08) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 8 dell'11 gennaio 2012 e in vigore dal 26 gennaio 2012

•**dall'Accordo Conferenza Stato Regioni n.53 del 22.02.2012**

(art 73 comma 5 D.Lgs. 81/08) pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.60 del 12 marzo, e in vigore dal 12 marzo 2013

La formazione dei lavoratori

FORMAZIONE GENERALE
4 ORE
anche e-learning
+ FORMAZIONE SPECIFICA

Rischio basso 4 ore
Uffici e servizi, Commercio, Artigianato, Turismo

Rischio medio 8 ore
Agricoltura, Pesca, Trasporti, P.A., Istruzione, Magazzinaggio

Rischio alto 12 ore
Costruzioni, Industria, Alimentare, Tessile, Legno, Manifatturiero, Energia, Rifiuti, Raffineria, Chimica, Sanità

Rischio basso

Formazione generale 4 ore
Formazione specifica 4 ore
Ore totali di formazione 8

Rischio medio

Formazione generale 4 ore
Formazione specifica 8 ore
Ore totali di formazione 12

Rischio alto

Formazione generale 4 ore
Formazione specifica12ore
Ore totali di formazione 16

Aggiornamento 6 ore quinquennale per tutti i rischi
anche e-learning

La formazione del preposto:

La formazione del preposto, così come definito dall'articolo 2, comma 1, lettera e), del D.Lgs. n. 81/2008, deve comprendere quella per i lavoratori, così come prevista ai punti precedenti e deve essere integrata da una formazione particolare, in relazione ai compiti da lui esercitati in materia di salute e sicurezza sul lavoro;

La durata minima del modulo per preposti è di 8 ore;

Possibile e-learning su argomenti dei punti da 1 a 5 (normativa, individuazione dei rischi, organizzazione della sicurezza, aspetti comunicativi);

L'aggiornamento, di 6 ore, è quinquennale per tutti i macrosettori di rischio.

SANZIONE PER DATORI DI LAVORO E DIRIGENTI :

La mancata formazione dei preposti :

Arresto da 2 a 4 mesi

oppure

Ammenda da 1.200 euro a 5.200 euro

La formazione dei dirigenti

16 ore/ 4 MODULI:

1)GIURIDICO – NORMATIVO
2)GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA
3)INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI
4)COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Può essere svolto in e-learning

Aggiornamento: 6 ore quinquennali

SANZIONE PER DATORI DI LAVORO :

La mancata formazione dei dirigenti :

Arresto da 2 a 4 mesi

oppure

Ammenda da 1.200 euro a 5.200 euro

La formazione del DL - RSPP

4 MODULI
GIURIDICO - NORMATIVO *possibile e-learning*
1)GESTIONE ED ORGANIZZAZIONE DELLA SICUREZZA *possibile e-learning*
2)INDIVIDUAZIONE E VALUTAZIONE DEI RISCHI
3)COMUNICAZIONE, FORMAZIONE E CONSULTAZIONE

Rischio basso 16h (Uffici e servizi, Commercio, Artigianato e Turismo)
Rischio medio 32h (Agricoltura, Pesca, Pubblica Amministrazione, Trasporti, Magazzinaggio)
Rischio Alto 48h (Costruz, Industria, Alimentari, Tessile, Legno, Energia, Rifiuti, Raffinerie, Chimica, Sanità)

Aggiornamento quinquennale (*possibile e-learning*)
Rischio basso 6h
Rischio medio 10h
Rischio alto 14h

SANZIONE PER DATORI DI LAVORO e DIRIGENTI:

La mancata formazione dei dirigenti :

Arresto da 3 a 6 mesi

oppure

Ammenda da 2.500 euro a 6.400 euro

La formazione del RSPP e ASPP

È regolamentata dall'Art. 32 (commi 2, 3 e 5) D.LGS 81/08 che richiama all'Accordo Stato Regioni del 26 /01/ 2006 (G.U. n. 37 del 14/02/2006)

ART 32 :CAPACITA' E REQUISITI PROFESSIONALI
DI ASPP E RSPP INTERNI ED ESTERNI

Aggiornamento (comma6):
" I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-regioni di cui al comma 2".

SANZIONE PER DATORI DI LAVORO e DIRIGENTI:

La mancata formazione dei RLS e ADDETTI ANTINCENDIO/PRIMO SOCCORSO :

Arresto da 2 a 4 mesi

oppure

Ammenda da 1.200 euro a 5.200 euro

La formazione: COME?

La metodologia di insegnamento/apprendimento privilegia un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento.

In Aula

E-learning

La formazione: CON CHI?

Gli Organismi Paritetici

Enti «costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, quali sedi privilegiate per:

- la programmazione di attività formative e l'elaborazione e la raccolta di buone prassi a fini prevenzionistici;
- lo sviluppo di azioni inerenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro;
- l'assistenza alle imprese finalizzata all'attuazione degli adempimenti in materia;
- ogni altra attività o funzione assegnata loro dalla Legge o dai Contratti collettivi di riferimento».

Art. 2, comma 1, lettera ee), D.Lgs. n. 81/2008

La formazione: i requisiti dei formatori

la **Commissione Consultiva Permanente per la Salute e Sicurezza** ha approvato il **18/4/2012** i **"criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro"** previsti dall'art 6,comma 8 D.Lgs. 81/08:

Oltre ad essere in possesso di **diploma di scuola media** superiore ed avere **conoscenza, esperienza e capacità didattica** dovrà dimostrare di disporre di **almeno una delle seguenti proprietà:**

1. esperienza come docente esterno nell'area tematica in oggetto per almeno 90 giorni in tre anni
2. laurea o corsi post-laurea
3. attestato di frequenza relativo a corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro (64 ore) sommato ad almeno 12 mesi di esperienza (in alternativa corso di 40 ore e diciotto mesi di esperienza)
4. esperienza di almeno sei mesi nel ruolo di RSPP o di almeno dodici mesi nel ruolo di ASPP (tali figure possono effettuare docenze solo nell'ambito del macro settore ATECO di riferimento

L'addestramento: quando è necessario?

- costituzione del rapporto di lavoro
- trasferimento o cambiamento di mansioni dei lavoratori
- di introduzione in azienda di nuove attrezzature, tecnologie, sostanze e preparati pericolosi,

Accordo Conferenza Stato Regioni 22 febbraio 2012
(Art.73 comma 5 del D-Lgs. 81/08)

L'addestramento: quando è necessario?

- Art.2
- Art.18
- Art.20
- Art.37
- Art.73
- Art.77
- Art.78
- Art.116
- Art.169
- Art.227
- Allegato I
- Allegato XXI
- Allegato XXXIII

Comunicazione, formazione e consultazione

- **Tecniche di comunicazione**
  - La comunicazione
  - I cinque assiomi della comunicazione
  - Ascoltare e comunicare

Tecniche di comunicazione

La comunicazione è lo strumento attraverso cui creiamo, manteniamo e sviluppiamo le relazioni interpersonali

"Un tempo, neppure troppo lontano, si diceva comunicare con … mentre oggi si dice semplicemente e con stupefacente disinvoltura comunicare a … e non sembra sia necessario attendersi risposta"

(Ferrarotti)

I cinque assiomi della comunicazione

1. ***L'impossibilità di non comunicare.***

Il comportamento è comunicazione;
non è possibile non avere un comportamento,
quindi è impossibile non comunicare.

Il primo assioma dice che non si può non comunicare, infatti anche il silenzio comunica qualcosa, indifferenza, o attenzione, a seconda dell'atteggiamento che assumiamo, e ciò richiama al fatto che la maggior parte della comunicazione segue canali non verbali
La comunicazione non è sempre intenzionale, conscia ed efficace e molto spesso comunichiamo senza accorgercene.

2. Livelli comunicativi di contenuto e di relazione.

Ogni comunicazione ha un aspetto
di contenuto (una notizia, una informazione, un dato…) e di relazione (un comando, un'istruzione, un avvenimento…)
di modo che il secondo classifica il primo.

Tecniche di comunicazione

All'interno di ogni comunicazione vanno distinti due livelli.
Il primo è il livello del **contenuto**, che dice che cosa stiamo comunicando.
Il secondo è il livello della **relazione**, che dice che tipo di relazione vogliamo instaurare con quella comunicazione.
Una confusione tra i due livelli può creare paradossi

Esempio: se do un'informazione in modo arrogante, scostante, critico, ciò che arriva al ricevente è il livello di disconferma e rifiuto e posso suscitare una reazione aggressiva o passiva; comunque il ricevente risponderà a questo livello.

Tecniche di comunicazione

3. *La punteggiatura della sequenza di eventi.*

La natura di una relazione dipende dalla punteggiatura delle sequenze di comunicazione tra i comunicanti (se si prende in considerazione il punto di vista dell'uno o quello dell'altro)

il modo di interpretare una comunicazione dipende da come viene punteggiata la sequenza delle comunicazioni fatte.

Tecniche di comunicazione

4. *Comunicazione numerica e analogica.*

Il linguaggio digitale (digitale, verbale) ha una sintassi logica assai complessa e di estrema efficacia, ma manca di una semantica adeguata nel settore della relazione, ;
il linguaggio analogico (il linguaggio non verbale) invece non ha alcuna sintassi adeguata per definire in un modo che non sia ambiguo la natura delle relazioni.

La comunicazione analogica si basa sulla somiglianza (analogia) tra la comunicazione e l'oggetto della comunicazione rientra in essa tutta la comunicazione non verbale e l'uso di immagini

La comunicazione numerica riguarda invece l'uso delle parole, e in generale di segni arbitrari organizzati da una sintassi logica, cioè di segni usati convenzionalmente per designare qualcosa

Tecniche di comunicazione

5. *Interazione complementare e simmetrica*.
Tutti gli scambi di comunicazione sono simmetrici o complementari, a seconda che siano basati sull'uguaglianza o sulla differenza (da una parte rapporti paritetici, paritari, democratici, dall'altra rapporti fondati sulla autorità/subordinazione).

essere consapevoli del tipo di relazione che si vuole instaurare permette di essere chiari nel messaggio che si invia e di evitare sgradevoli conflitti di ruolo o lotte di potere.

Tecniche di comunicazione

CONTESTO

MESSAGGIO

Mezzo Canale

40

CONTESTO

20

Decodifica

RICEVENTE

Codifica

10

CONTESTO

FEEDBACK

Messaggio di ritorno

Mezzo Canale

CONTESTO

70

Codifica

EMITTENTE

Decodifica

100

E' UN PROCESSO DI SCAMBIO DI INFORMAZIONI E DI INFLUENZAMENTO RECIPROCO CHE AVVIENE IN UN CONTESTO

(P. WATZLAWICK, 1967)

BARRIERE ALL'ASCOLTO

- I pregiudizi
- I ricordi
- I valori
- Gli interessi
- I sentimenti
- Le ipotesi
- Le convinzioni
- Gli atteggiamenti
- Esperienze passate
- Le aspettative

Tecniche di comunicazione

ASCOLTARE

Sentire

Sentire è un processo passivo

Ascoltare

Ascoltare è sentire con attenzione

Ascoltare attivamente

Ascoltare attivamente implica uno sforzo di comprensione dell'altro

Ascolto empatico

EMPATIA è ascoltare con gli occhi e con il "cuore" oltre che con l'orecchio, proprio per capire sentimenti e stati d'animo che non si possono esprimere a parole

Tu

Orecchio

Occhi

Attenzione unitaria

Cuore

Principio universale di efficacia

In situazioni di interdipendenza, l'idea di "ragione" e "torto" o di "vincenti" e "perdenti" non è applicabile.

Le situazioni interdipendenti comportano TERZE ALTERNATIVE e vittorie condivise. Posizioni del tutto nuove che le persone creano insieme. Questo è quello che cerchiamo, quando siamo disponibili ad essere influenzati.

CERCARE PRIMA DI CAPIRE,
CI FA AGIRE DA UNA POSIZIONE DI CONOSCENZA,
PIUTTOSTO CHE DI IGNORANZA.

La maggior parte delle persone non ascolta veramente o non presta attenzione al nostro messaggio finché non si convince che abbiamo sentito e apprezzato il suo."

"Abbiamo 2 orecchie ed 1 sola bocca
perché dobbiamo ascoltare 2 volte più di quanto parliamo"
Zenone

Comunicazione, formazione e consultazione

- **Lavoro di gruppo e gestione dei conflitti**
  - Lavoro di gruppo
  - La gestione dei conflitti

LAVORO DI GRUPPO

E' espressione dell'azione complessa propria del gruppo di lavoro.

Il lavoro di gruppo comprende:

La pianificazione del compito
Lo svolgimento del compito
La gestione delle relazioni

Non è quindi la semplice esecuzione di un mandato organizzativo.

GESTIONE DEI CONFLITTI

DIFFICILE	RISOLUZIONE DEL CONFLITTO	FACILE
Questioni di principio	Oggetto del conflitto	Problemi concreti
Grandi	Interessi in gioco	Piccoli
A somma zero	Gioco Negoziale	A somma positiva
Singola Transazione	Continuità di interazione	Relazione a lungo termine
Divisa o debole	Leadership	Coesa e forte
Di parte	Terze parti	Neutrali e fidate
Sbilanciato e parziale	Percezione dell'andamento del conflitto	Equilibrato

Lavoro di gruppo e gestione dei conflitti

GESTIONE DEI CONFLITTI

1. Presentare il problema senza biasimo, o riprovazione
2. Sentire il punto di vista dell'altro ed ascoltarlo realmente in modo da comprendere appieno le sue necessità
3. Esporre chiaramente il proprio punto di vista ed assicurarsi che l'altro abbia capito.
4. Chiarire e definire la questione tenendo conto delle esigenze di entrambi.
5. Sviluppare insieme un obiettivo o una condizione su cui entrambi potete concordare.
6. Soluzioni possibili ed alternative
7. Scegliere la soluzione che ha la maggior possibilità di rispondere alle esigenze di entrambi.
8. Ideare un piano d'azione realistico e determinare chi farà che cosa quando, dove e come.
9. Attuare il piano
10. Valutare l'esito della soluzione in base all'obiettivo comune

Comunicazione, formazione e consultazione

- **Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**
  - Diritti e attribuzioni del RLS
  - Consultazione e partecipazione del RLS

COSA FA: I DIRITTI/ATTRIBUZIONI DEL RLS (art.50)

- **di accesso ai luoghi e alle informazione** (comma 1. lettera a, e, f)
- **di consultazione** (comma 1. lettera b, c, d)
- **di proposta** (comma 1. lettera h, m)
- **di partecipazione** (comma 1. lettera l)
- **di ricorso** (comma 1 lettera o)

Consultazione e partecipazione dei RLS

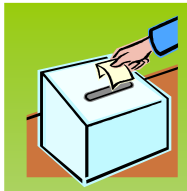
- È consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva (comma 1 lettera b)
- È consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, all' attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente (comma 1 lettera c)
- È consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37 (comma 1 lettera d)

Consultazione e partecipazione dei RLS

- Partecipa alla riunione periodica di cui all'art. 35
- La riunione nelle aziende e nelle unità produttive che occupano **più di 15 lavoratori,** viene indetta **almeno 1 volta l'anno**
- La riunione ha altresì luogo in occasione di eventuali significative variazioni delle condizioni di esposizione al rischio, compresa la programmazione e l'introduzione di nuove tecnologie che hanno riflessi sulla sicurezza e salute dei lavoratori.
- Nelle unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori è facoltà del Rls chiedere la convocazione di un'apposita riunione.

Comunicazione, formazione e consultazione

- Natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza



Nomina o elezione dei RLS

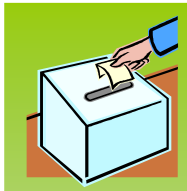
CHI E' Persona eletta o designata per rappresentare I lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro (art.2, comma 1 del D.Lgs. 81/2008)

COSA FA Viene consultato e partecipa attivamente alla gestione della sicurezza sul lavoro

Riceve la documentazione e le informazioni sulla sicurezza

Formula proposte

Segnala al responsabile I rischi e le anomalie che individua



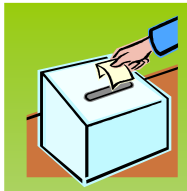
Nomina o elezione dei RLS

Art.47

(comma 1) Il RLS è istituito a livello territoriale o di comparto, aziendale e di sito produttivo.
L'elezione dei rappresentanti per la sicurezza avviene secondo le modalità di cui al comma 6.

COME/ QUANDO
(comma 6)

L'elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali o di comparto, salvo diverse determinazioni in sede di contrattazione collettiva, avviene di norma in corrispondenza della giornata nazionale per la salute e sicurezza sul lavoro, individuata, nell'ambito della settimana europea per la salute e sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro della salute, sentite le confederazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Con il medesimo decreto sono disciplinate le modalità di attuazione del presente comma.



Nomina o elezione dei RLS

(comma 2) In tutte le aziende, o unità produttive, è eletto o designato il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.

(comma 3) Nelle aziende o unità produttive che occupano fino a 15 lavoratori il RLS è di norma eletto direttamente dai lavoratori al loro interno oppure è individuato per più aziende nell'ambito territoriale o del comparto produttivo sec. quanto previsto nell'art. 48

(comma 4) Nelle aziende o unità produttive con più di 15 lavoratori il RLS è eletto o designato dai lavoratori nell'ambito delle rappresentanze sindacali in azienda. In assenza di tali rappresentanze, questo è eletto dai lavoratori dell'azienda al loro interno.

(comma 5) Il numero, le modalità di designazione o di elezione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, nonché il tempo di lavoro retribuito e gli strumenti per l'espletamento delle funzioni sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva.

Art. 48. (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale)

IL RLST esercita le competenze del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza nelle aziende o unità produttive del territorio nelle quali non sia stato eletto o designato il RLS

Le modalità di elezione o designazione del RLST sono individuate dagli accordi collettivi nazionali, interconfederali o di categoria, stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In mancanza dei predetti accordi, le modalità di elezione o designazione sono individuate con decreto del Ministro del lavoro, 50 della salute e delle politiche sociali, sentite le associazioni di cui al presente comma.

Per l'esercizio delle proprie attribuzioni, il RLST accede ai luoghi di lavoro.

Ove l'azienda impedisca l'accesso al RLST questi lo comunica all'organismo paritetico o, in sua mancanza, all'organo di vigilanza territorialmente competente.

L'organismo paritetico o, in mancanza, il Fondo di cui all'articolo 52 comunica alle aziende e ai lavoratori interessati il nominativo del RLST.

Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del RLST sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva secondo un percorso formativo di almeno 64 ore iniziali, da effettuarsi entro 3 mesi dalla data di elezione o designazione, e 8 ore di aggiornamento annuale.

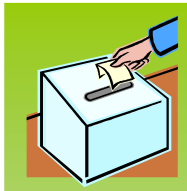
L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale è incompatibile con l'esercizio di altre funzioni sindacali operative.

Art. 49. (Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo)

Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza di sito produttivo sono individuati nei seguenti specifici contesti produttivi caratterizzati dalla compresenza di più aziende o cantieri:

a) i porti;
b) centri intermodali di trasporto;
c) impianti siderurgici;
d) cantieri con almeno 30.000 uomini-giorno;
e) contesti produttivi con complesse problematiche legate alla interferenza delle lavorazioni e da un numero complessivo di addetti mediamente operanti nell'area superiore a 500.

IL RLS di sito produttivo é individuato, su loro iniziativa, tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza delle aziende operanti nel sito produttivo.
esso realizza il coordinamento tra i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza del medesimo sito.



Nomina o elezione dei RLS

Art. 47

QUANTI
(comma 7)

Aziende Unità produttive	RLS
sino a 200 lavoratori	1
da 201 a 1000 lavoratori	3
oltre 1000 lavoratori	6