

PIANO FORMATIVO *cod_____*¹

Linea 2

SICUREZZA

TITOLO _ SICURI IN ... FORMAZIONE

NAZIONALE

Di seguito si fornisce uno schema con le indicazioni di massima dei principali contenuti e caratteristiche cui le Parti Sociali possono attenersi nella predisposizione del Piano Formativo.

Il Piano Formativo sarà allegato al/i Progetto/i di Formazione presentati nell'ambito dello stesso Piano

CARATTERISTICHE DEL PIANO FORMATIVO

Ambito di riferimento e tipologia dell'intervento formativo	<input checked="" type="checkbox"/> Aziendale <input checked="" type="checkbox"/> Interaziendale <input checked="" type="checkbox"/> Territoriale <input checked="" type="checkbox"/> Distrettuale <input checked="" type="checkbox"/> Filiera <input checked="" type="checkbox"/> Settoriale <input checked="" type="checkbox"/> Intersettoriale <input checked="" type="checkbox"/> Individuale
Settore/i produttivo/i	Tutti
Territorio/i	L'intero territorio nazionale
Priorità Orientamenti Obiettivi specifici	<p>ORIENTAMENTI</p> <p>1. Favorire l'acquisizione - da parte dei lavoratori - di competenze adeguate sulla base delle procedure aziendali e nell'ambito di una corretta gestione della salute e sicurezza in azienda, al fine di acquisire comportamenti sicuri.</p>

¹ Da compilarsi a cura di FONDARTIGIANATO

2. Favorire l'acquisizione di competenze nell'ambito di attività che presentano rischi di interferenza in ambienti diversi e fuori della propria azienda
3. Considerare i principali fattori di rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro nell'ambito degli appalti
4. Considerare i principali fattori di rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro causa di infortuni mortali e gravi e di malattie professionali
5. Privilegiare interventi formativi a favore di lavoratori di aziende in cui si sono verificati infortuni
6. Considerare i principali fattori di rischio per la salute e la sicurezza sul lavoro causa di "quasi infortuni", di infortuni lievi ma frequenti
7. Operare in sinergia con campagne territoriali promosse dalle istituzioni locali e/o dai comitati ed organismi paritetici
8. Sperimentare modalità formative innovative con verifica dell'apprendimento e dell'efficacia nel tempo
9. Sperimentare strumenti innovativi con modalità di verifica dell'apprendimento e dell'efficacia nel tempo
10. Considerare le tipicità dei lavoratori a partire dall'età, il genere, le tipologie contrattuali, la provenienza da altri paesi;

OBIETTIVI

1. Fornire strumenti cognitivi e comportamentali per favorire l'autotutela dei lavoratori
2. Utilizzare metodologie formative idonee affinché i lavoratori e le lavoratrici divengano soggetti promotori della sicurezza e della salute in azienda
3. Utilizzare tecniche per l'acquisizione consapevole di comportamenti corretti secondo le procedure aziendali
4. Utilizzare strumenti e metodologie per favorire la cooperazione tra colleghi e con i preposti

PRIORITA'

Promuovere interventi formativi in merito a:

1. la prevenzione, la protezione dai rischi e il miglioramento continuo
2. le principali cause di infortunio mortale e grave
3. i fattori di infortunio più frequente
4. i prevalenti fattori che determinano malattie professionali riconosciute, denunciate ed emergenti
5. l'individuazione, la valutazione, la gestione degli infortuni mancati
6. i lavori in ambienti sospetti di inquinamento e confinati
7. la prevenzione dei rischi da stress lavoro correlato e condizioni di lavoro
8. l'attività di manutenzione in azienda

Finalità	<input checked="" type="checkbox"/> Competitività di Sistema <input checked="" type="checkbox"/> Sviluppo Locale <input checked="" type="checkbox"/> Competitività di impresa <input checked="" type="checkbox"/> Qualità prodotto/processo <input checked="" type="checkbox"/> Innovazioni
Validità e durata Piano	a valere sull'insieme delle scadenze dell'Invito 1° -2011 – Linea 2
Eventuale Interazione/Integrazione con altri interventi di formazione ed altre fonti di finanziamento	ACCORDI DI PROGRAMMA E/O PROGRAMMAZIONE INTEGRATA TRA PARTI SOCIALI E ISTITUZIONI OVVERO SOGGETTI PUBBLICI E/O PRIVATI REGIONALI E/O PROVINCIALI: (Descrivere brevemente le caratteristiche della integrazione degli interventi)
Risorse necessarie per gli interventi previsti	(specificando eventuali fonti di finanziamento diverse dal Fondo) Euro

DESCRIZIONE DEL MACRO CONTESTO E SUA EVOLUZIONE

Dinamica e struttura del mercato del lavoro

Il 2009 ha rappresentato, a livello mondiale, il culmine della recessione economica avviatasi nel 2008. In Italia, il quadro congiunturale dell'anno 2009, pur se migliorato rispetto al primo semestre, è stato ancora più debole che nel resto dell'Europa: l'anno si è chiuso con un PIL in flessione del 5% (il maggiore calo da quando esiste la serie storica), i prezzi al consumo sono aumentati dello 0,8%, la produzione industriale è crollata del -18,4% (con una punta, nella Metallurgia, del 29%) mentre il tasso di disoccupazione è salito di un punto percentuale rispetto al 2008 (da 6,8% a 7,8%).

Per quanto riguarda le Forze di Lavoro la rilevazione dell'Istituto Nazionale di Statistica conferma, nella media del 2009, la situazione di debolezza del mercato del lavoro annunciata anche dalle previsioni dei più importanti istituti di ricerca. Il lieve incremento del Nord e Centro Italia non è riuscito a compensare la perdita del 2,5 per cento riscontrata nel Sud, facendo registrare una flessione di 127.000 unità rispetto al 2008 riguardante sia la componente femminile che quella maschile.

Tale riduzione, che si attesta intorno al 1,6% rispetto al 2008, sé concentrata in particolare nelle attività industriali in senso stretto e nell'Agricoltura con un calo più contenuto nei Servizi (-0,8%).

Le ore lavorate per dipendente hanno segnato una riduzione dell'1,4% rispetto al 2008, con punte significative nella Metallurgia e nelle Costruzioni (cali di oltre, rispettivamente, 4 e 3 punti %). Questo indicatore, secondo l'ISTAT incorpora i cambiamenti degli orari pro-capite di fatto (dovuti al part-time, alle variazioni del normale orario di lavoro, dello straordinario e delle assenze dal lavoro, ivi compresa la cassa integrazione) e costituisce quindi la misura più appropriata del lavoro effettivamente svolto per singolo lavoratore occupato.

All'osservazione dell'ammontare e delle variazioni degli occupati è associato il monitoraggio delle ore effettivamente lavorate. Nel 2009 l'effetto combinato del calo degli occupati e delle ore lavorate pro-capite hanno comportato una contrazione complessiva della quantità di lavoro e quindi dell'esposizione al rischio infortunistico quantificabile al 2,98%. Gli indicatori economici elaborati dall'ISTAT trovano riscontro nelle rilevazioni svolte dall'INAIL sui propri assicurati.

Analisi della congiuntura degli infortuni

Il bilancio degli infortuni avvenuti nell'anno 2009, rilevati al 30 aprile 2010, si presenta decisamente migliore rispetto a quello dell'anno precedente, sia per quanto riguarda l'andamento generale del fenomeno che per quello relativo ai casi mortali. I numeri più significativi che si ricavano dalle statistiche messe a disposizione dall'INAIL, possono essere così sintetizzati:

790.000 infortuni avvenuti nel 2009, in calo del 9,7% rispetto al 2008 (85mila infortuni in meno);

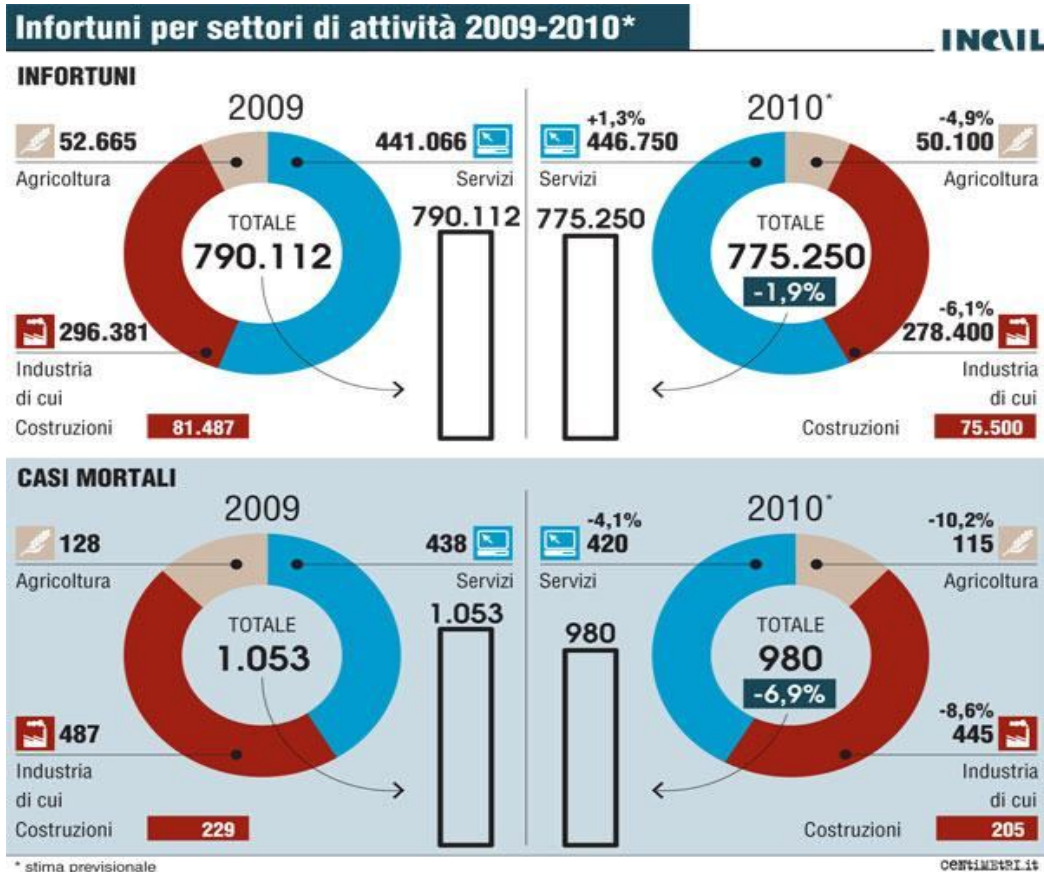
1.050 morti sul lavoro, in calo del 6,3% rispetto all'anno precedente (70 decessi in meno).

La riduzione maggiore ha riguardato gli incidenti in occasione di lavoro (-10,2% di denunce), mentre quelli in itinere sono diminuiti del 6,1%.

Nel 2009 è stato registrato, per la prima volta, un decremento degli infortuni dei lavoratori stranieri, dagli oltre 143mila casi del 2008 ai 119mila del 2009, per un calo del 17%. La flessione ha riguardato prevalentemente la componente maschile rispetto a quella femminile.

Occorre rilevare che il consistente calo degli infortuni sul lavoro è da ricondurre in parte agli effetti della crisi economica che ha colpito il Paese nel corso del 2009 con pesanti riflessi sul piano produttivo e occupazionale. Oltre al calo nel numero degli occupati – come evidenziato sopra (rilevato dall'ISTAT pari al -1,6% e quantificabile in 380mila unità in meno) , si è registrata anche una riduzione nella quantità di lavoro a seguito di interventi operati dalle aziende (tagli di straordinario e di lavoro temporaneo, ricorso a cassa integrazione, ...) . Complessivamente, sulla base di elaborazioni effettuate su questi ed altri dati ISTAT (ore lavorate) e su informazioni rilevate dagli archivi D.N.A. (Denuncia Nominativa Assicurati) dell'INAIL, si è stimato che il tempo di lavoro e quindi di esposizione al rischio di infortuni, abbia subito una contrazione media generale di circa il 3% con una forte variabilità a livello territoriale, settoriale e di dimensione aziendale.

Si può ragionevolmente ritenere che la riduzione reale degli infortuni sul lavoro, calcolata in termini di incidenza, depurata cioè della componente "perdita di lavoro", si possa stimare pari a -7% per gli infortuni in generale e del -3,4% per quelli mortali. Tali riduzioni sono quelle da attribuire all'effettivo miglioramento dei livelli di rischio in atto ormai da molti anni nel nostro Paese.



Passando ad analizzare i dati preliminari sull'andamento infortunistico del 2010 diffusi dall'INAIL, e frutto di elaborazioni condotte dall'Istituto sui propri archivi gestionali, sembra essere confermata una percentuale di flessione degli infortuni mortali rispetto al 2009 del 6,9% per un totale complessivo di 980 casi. Più contenuto il calo degli incidenti in generale che nel 2010, sempre in base all'analisi dei dati preliminari elaborata dall'INAIL, si attesterebbe a quota 775mila: 15mila in meno rispetto all'anno precedente (-1,9%).

I presupposti sembrano, dunque, confermare (nonostante una leggera ripresa registrata dal fenomeno nel secondo semestre) come anche il 2010 abbia visto una tendenza al ribasso degli incidenti sul lavoro, seppure in misura meno eclatante rispetto all'anno precedente (quando la contrazione era stata quasi del 10%).

Da rilevare differenze di rilievo per quanto riguarda i diversi rami di attività. Il calo degli infortuni è, infatti, lievemente più pronunciato nell'industria (-6,1%) - dove prosegue la forte perdita di posti di lavoro (-2,9% di occupati rispetto al 2009) - rispetto all'agricoltura (-4,9%), peraltro in lieve crescita occupazionale (+0,7%). Positivo il dato del settore costruzioni, con gli infortuni in calo del -7,3% a fronte di un'occupazione praticamente stabile (-0,1%). Un aumento contenuto (+1,3%) si registra, infine, nei servizi, dove l'andamento occupazionale è in leggera crescita (+0,4%).



INFORTUNI SUL LAVORO DENUNCIATI DALLE AZIENDE ARTIGIANE

Regioni	2005	2006	2007	2008	2009
PIEMONTE	10.052	9.561	9.371	8.684	7.588
VALLE D'AOSTA	403	379	337	328	284
LOMBARDIA	23.994	23.087	21.978	20.130	17.125
LIGURIA	4.325	4.492	4.324	3.951	3.573
TRENTINO A ADIGE	4.184	4.147	3.993	3.717	3.345
VENETO	18.860	18.213	17.620	15.977	13.158
FRIULI V. G.	3.595	3.558	3.446	3.012	2.523
EMILIA ROMAGNA	20.146	19.606	19.136	17.452	14.749
TOSCANA	13.718	13.439	12.890	12.079	10.519
UMBRIA	4.029	3.864	3.574	3.249	2.844
MARCHE	7.016	6.949	6.583	5.924	4.991
LAZIO	4.603	4.465	4.237	4.086	3.708
ABRUZZO	3.973	3.752	3.618	3.349	2.995
MOLISE	707	696	648	589	537
CAMPANIA	2.619	2.557	2.269	2.069	1.830
PUGLIA	6.125	5.678	5.733	5.297	4.623
BASILICATA	909	877	852	799	757
CALABRIA	2.303	2.111	2.104	2.038	1.850
SICILIA	5.062	4.793	4.924	4.679	4.095
SARDEGNA	3.183	3.128	3.007	2.654	2.266
ITALIA	139.806	135.352	130.644	120.063	103.360
NORD-OVEST	38.774	37.519	36.010	33.093	28.570
NORD-EST	46.785	45.524	44.195	40.158	33.775
CENTRO	29.366	28.717	27.284	25.338	22.062
SUD	16.636	15.671	15.224	14.141	12.592
ISOLE	8.245	7.921	7.931	7.333	6.361

Con riferimento alle **aziende artigiane**, che rappresentano complessivamente il 41.63% delle aziende assicurate, nel quinquennio 2005-2009 il numero di infortuni denunciati passa da 139.806 a 103.360 con una riduzione media nazionale superiore al 26%. Analizzando il dato al livello regionale le percentuali di flessione del numero di infortuni denunciati appaiono significativamente diverse passando da valori superiori al 30% come in Campania, Veneto, a riduzioni assai meno consistenti come in Basilicata (-16,72%). Per le aziende artigiane le attività più rischiose sono elencate nella Tabella "Infortuni denunciati dalle aziende artigiane", che ne illustra l'andamento per Settore di attività dal 2005 al 2009.

I dati relativi alla frequenza degli eventi infortunistici rilevati nel triennio 2005/2007, complessivamente riferiti ai lavoratori dipendenti ed autonomi, mostrano per l'artigianato un **indice di rischio** leggermente più elevato rispetto a quello delle aziende in generale: infatti da una media di 28.50 infortuni per mille addetti rilevato sul complesso delle aziende assicurate, si passa al 34.06 di quelle artigiane. È invece al di sotto della media per i lavoratori autonomi (24,54) che costituiscono la grande maggioranza degli addetti delle aziende artigiane (il 64%). A parziale motivazione di questa circostanza, si può pensare che per quanto riguarda i lavoratori autonomi sussistano probabili fenomeni di "sottodenuncia", connessi anche al fatto che il piccolo imprenditore non ritenga opportuno assentarsi dal lavoro in situazioni di lieve inabilità.

In riferimento al fenomeno della "**ripetitività**" degli infortuni sul lavoro, ovvero in quale tipo di realtà aziendale e con quale frequenza si sono create le condizioni per l'accadimento di uno o più infortuni, le analisi svolte dall'INAIL confermano la predominanza di aziende che non hanno subito alcun infortunio nel corso dell'anno. In pratica, risulta che su 3,74 milioni di aziende

**INFORTUNI SUL LAVORO DENUNCIATI DALLE AZIENDE ARTIGIANE,
PER SETTORE DI ATTIVITA' ED ANNO EVENTO**

Settori di Attività Economica	2005	2006	2007	2008	2009	scostam
A - AGRINDUSTRIA	1.160	1.296	1.210	1.284	1.275	0,10
B- PESCA	1	1	0	1	0	-1,00
C - ESTRAZ.MINERALI	204	165	161	142	111	-0,46
DA - IND. ALIMENTARE	4.897	4.794	4.608	4.392	4.345	-0,11
DB - IND. TESSILE	2.603	2.256	2.153	1.871	1.565	-0,40
DC - IND.CUOIO,PELLE,SIM.	1.104	1.128	970	890	714	-0,35
DD - IND. LEGNO	6.008	5.616	5.199	4.756	4.057	-0,32
DE - IND. CARTA	1.219	1.101	1.041	957	782	-0,36
DF - IND. PETROLIO	5	2	2	1	3	-0,40
DG - IND. CHIMICA	165	160	157	134	124	-0,25
DH - IND. GOMMA	1.059	1.000	994	860	635	-0,40
DI - IND.TRASFORMAZ.	3.122	3.109	2.849	2.538	2.063	-0,34
DJ - IND. METALLI	16.805	16.283	16.215	14.923	11.071	-0,34
DK - IND. MECCANICA	4.261	4.373	4.080	3.758	3.137	-0,26
DL - IND. ELETTRICA	2.016	2.024	1.977	1.780	1.371	-0,32
DM -IND.MEZZI TRAS.	954	1.025	1.108	970	652	-0,32
DN - ALTRE INDUSTRIE	4.490	4.282	3.823	3.513	3.002	-0,33
D - TOT.IND.MANIF.	48.708	47.153	45.176	41.343	33.521	-0,31
E - ELET. GAS ACQUA	10	6	12	4	6	-0,40
F - COSTRUZIONI	59.078	57.971	56.359	51.320	44.508	-0,25
G50 - COMM. RIP. AUTO	8.673	8.204	7.747	7.195	6.818	-0,21
G51 - COMM. INGROSSO	534	458	501	495	452	-0,15
G52- COMM. DETTAGLIO	2.260	2.124	2.095	1.959	1.730	-0,23
G - TOT. COMMERCIO	11.467	10.786	10.343	9.649	9.000	-0,22
H - ALBERG. E RIST.	992	791	855	870	798	-0,20
I - TRASPORTI	10.043	9.454	8.707	8.052	6.896	-0,31
J - INTERM. FINANZ.	6	8	5	7	6	0,00
K - ATT.IMMOBILIARI	4.119	3.890	3.977	3.888	3.642	-0,12
L - PUBBLICA AMMIN.	0	0	0	0	0	0,00
M - ISTRUZIONE	82	71	85	71	67	-0,18
N - SANITA'	40	24	14	31	28	-0,30
O - SERV. PUBBLICI	3.892	3.732	3.738	3.387	3.489	-0,10
P - PERSONALE DOMESTICO	1	2	0	0	0	-1,00
TOTALE	139.803	135.350	130.642	120.049	103.347	-0,26
X NON DETERMINATO	3	2	2	14	13	
TOTALE COMPLESSIVO	139.806	135.352	130.644	120.063	103.360	-0,26

assicurate, ben 3,46 milioni, pari al 92,4%, non subiscono alcun infortunio nel corso dell'anno. Per contro, quelle in cui si verifica almeno un infortunio rappresentano il 7,6% del totale (circa 280mila aziende) e appena lo 0,48% (circa 18mila aziende) quelle che hanno subito 5 o più infortuni, per un totale di quasi 480mila denunce.

Naturalmente il fenomeno è influenzato in misura determinante dalla "dimensione aziendale": le piccole aziende (fino a 15 addetti) che non subiscono infortuni nell'anno costituiscono ben il 94,7% del totale, mentre per le grandi (oltre 250 addetti) la percentuale scende al 4,6%. Anche dall'analisi per settore di attività emergono spunti di interesse. In particolare, l'Industria dei metalli presenta la percentuale più bassa di aziende che non hanno denunciato infortuni nell'anno: 83,2% contro la media generale di 92,4%. Si può affermare, dunque, che per le aziende di questo settore la probabilità di subire almeno un infortunio è significativamente superiore alla media: in particolare, la probabilità che si verifichi un infortunio è doppia rispetto alla media (10,23% contro 5,39%); per quanto riguarda l'evento di 2, 3, 4 o 5 infortuni ed oltre, la probabilità è addirittura tripla. Questo è dovuto in larga parte al fattore "dimensione aziendale", in un settore dove è alta la presenza di grandi aziende anche operanti a ciclo continuo (acciaierie, fonderie), ma pure al fatto che l'Industria dei metalli occupa stabilmente il primo posto nella graduatoria di rischiosità, con un indice di frequenza quasi doppio rispetto a quello medio nazionale.

ALLEGATO B

TAV. BIMP/2.2.1 MALATTIE PROFESSIONALI, DENUNCIATE DALLE AZIENDE ARTIGIANE PER SETTORE DI ATTIVITA' ECONOMICA ED ANNO EVENTO.					
Sesso: Maschi/Femmine					
Settori di Attività Economica	2005	2006	2007	2008	2009
A AGRINDUSTRIA	16	11	24	27	24
C ESTRAZ. MINERALI	18	18	12	9	27
DA IND. ALIMENTARE	149	103	115	173	207
DB IND. TESSILE	159	94	129	130	147
DC IND. CUOIO, PELLE, SIM.	67	68	46	93	117
DD IND. LEGNO	170	106	152	159	153
DE IND. CARTA	35	23	27	26	28
DG IND. CHIMICA	1	1	1	4	2
DH IND. GOMMA	20	16	20	21	22
DI IND. TRASFORMAZ.	119	112	90	125	132
DJ IND. METALLI	349	269	265	399	431
DK IND. MECCANICA	61	53	49	68	77
DL IND. ELETTRICA	49	35	25	41	39
DM IND. MEZZI TRAS.	19	22	18	29	33
DN ALTRE INDUSTRIE	153	119	132	163	153
* D TOT. IND. MANIF.	1.351	1.021	1.069	1.431	1.541
F COSTRUZIONI	1.411	1.033	1.188	1.813	2.084
G50 COMM. RIP. AUTO	264	235	222	280	393
G51 COMM. INGROSSO	7	3	10	8	8
G52 COMM. DETTAGLIO	73	47	57	47	64
* G TOT. COMMERCIO	344	285	289	335	465
H ALBERG. E RIST.	17	17	13	22	26
I TRASPORTI	114	90	130	166	203
K ATT. IMMOBILIARI	67	45	45	92	112
M ISTRUZIONE	1	1	6	-	1
N SANITA'	-	-	-	1	1
O SERV. PUBBLICI	467	399	318	489	634
P PERSONALE DOMESTICO	-	-	-	-	1
TOTALE	3.806	2.920	3.094	4.385	5.119
IN COMPLESSO	3.806	2.920	3.094	4.385	5.119

al decreto ministeriale del 9 aprile 2008 ha infatti ricompreso alcune malattie per le quali, precedentemente, era necessario provare il nesso con la causa professionale e che attualmente beneficiano della presunzione legale di origine. In particolare figurano tra quelle che attualmente rilevano

Passando ad analizzare il fenomeno delle **malattie professionali**, le denunce pervenute all'INAIL sino al 2006, mediamente pari a circa 26 mila casi l'anno, avevano fatto registrare un andamento complessivo delle malattie professionali in Italia, sostanzialmente stabile. A partire dai dati dell'anno 2007, 28.500 denunce, quasi 2.000 casi in più rispetto all'anno 2006 (+ 7,0%) si rileva una accelerazione della tendenza, data da un aumento sensibile ed improvviso, rispetto agli anni precedenti, in qualche modo giustificata da una possibile sottostima, sino a quel momento del fenomeno tecnopatologico nei precedenti periodi e ragionevolmente riconducibile anche ad una maggior sensibilizzazione e presa di coscienza di tutte le figure interessate, lavoratori, datori di lavoro e di chi presta loro la prima consulenza professionale, medici di famiglia e organizzazioni sindacali.

Nel 2009 le denunce complessive per le malattie professionali sono state 34.646: il valore più alto degli ultimi 15 anni, con un aumento del 15,7% rispetto ai 30mila casi del 2008 e di circa il 30% in 5 anni (8mila denunce in più rispetto alle quasi 27mila del 2005).

Il settore Industria e Servizi, accentra, come negli anni precedenti, il 93% dei casi di tecnopatie e si distingue per l'aumento, in termini assoluti, maggiore.

L'analisi dei dati può essere ulteriormente approfondita operando la distinzione tra malattie "tabellate" (con "presunzione legale di origine") e quelle "non tabellate", per patologie lavoro-correlate per le quali spetta al lavoratore la dimostrazione del nesso causale. Tre sentenze della Corte costituzionale hanno introdotto radicali innovazioni nel sistema di tutela delle malattie professionali, attraverso il cosiddetto "sistema misto". In generale le malattie tabellate hanno visto diminuire sensibilmente la loro consistenza negli anni (grazie anche a interventi di prevenzione e di adeguamento a norma sempre più mirati ed efficaci) a favore delle non tabellate, divenute ormai le vere protagoniste dell'evoluzione del fenomeno tecnopatologico, in ragione del mutamento delle tecniche di produzione, degli ambienti di lavoro e all'emergere di nuove professionalità e criticità occupazionali.

Determinate patologie hanno recentemente trovato adeguato riconoscimento e riscontro da parte INAIL a seguito della definizione nelle nuove Tabelle delle "malattie professionali". L'entrata a regime delle nuove tabelle, in base

ALLEGATO B

una tendenza in aumento quelle da sovraccarico biomeccanico e da vibrazioni meccaniche, che interessano l'apparato muscolo-scheletrico, e che nel 2009 hanno registrato un sensibile aumento delle denunce. La riorganizzazione delle tabelle, elencate ora per specifica patologia piuttosto che per agente patogeno, ha peraltro prodotto l'aumento delle denunce "plurime" (più tipi di malattia denunciati contemporaneamente dallo stesso lavoratore) che nel 2009 hanno raggiunto la quota del 20% del totale delle denunce.

I dati sulle malattie professionali confermano la transizione, in atto da molti anni, dalle malattie "tradizionali" come l'ipoacusia e la silicosi a quelle "emergenti", in particolare le malattie da agenti fisici che interessano l'apparato muscolo-scheletrico: il progresso tecnologico applicato alle attività di impresa ha migliorato taluni elementi della qualità di vita del lavoratore ma ha portato con sé anche tipologie di mansioni che richiedono posture e movimenti ripetuti (quelli che danno luogo ai cosiddetti Ctd "cumulative trauma disorders") rivelatisi potenzialmente dannosi.

Viceversa l'arretramento di alcune malattie "storiche" dimostra anche come gli interventi della normativa in tema di prevenzione applicati in passato abbiano avuto efficacia e di come sia indispensabile il continuo aggiornamento di tali iniziative per far fronte all'evoluzione delle tecniche produttive e dell'ambiente di lavoro.

Tra le principali malattie non tabellate figurano anche le malattie respiratorie, mediamente oltre 1.700 casi l'anno. Tra le malattie tabellate, nelle prime posizioni, bisogna ancora annoverare la silicosi, caratterizzata tuttavia da una significativa contrazione nel corso del quinquennio 2003 - 2007 e l'asbestosi.

Un'altra patologia di particolare gravità è costituita dai tumori professionali. Secondo alcune indagini sulla diffusione dei tumori in Italia, tra il 4 e l'8% ha un'origine professionale.

La descrizione del contesto socio economico, della struttura del mercato del lavoro e della sua dinamica nonché l'analisi dei tassi infortunistici fornisce un quadro generale di riferimento anche per orientare le attività formative privilegiando le realtà settoriali più rappresentative

Fonte : banche dati Inail

ALLEGATO B

Relazionali	<p>Descrizione fabbisogni formativi</p> <p>Per la individuazione del profilo delle competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro è di riferimento la legislazione vigente che definisce, tramite il D.Lgs. 81/2008, obblighi e diritti dei lavoratori e tra questi in primis la necessità che gli addetti dispongano dei requisiti necessari per poter svolgere le attività che la loro mansione prevede in un'ottica di tutela della propria e della altrui salute.</p> <p>Il profilo delle competenze dei lavoratori di aziende artigiane e non, in materia di salute e sicurezza sul lavoro va tuttavia letto con riferimento alle criticità e alle caratteristiche del settore e va quindi arricchito di elementi che permettano ai lavoratori di assolvere i loro obblighi e di autotutelarsi.</p> <p>Tra le criticità di cui tenere prioritariamente conto è quella evidenziata dai dati relativi agli infortuni che interessano significativamente sia i lavoratori dipendenti che i datori di lavoro: l'uso di procedure lavorative che non prevedono l'integrazione di quelle di salute e sicurezza e l'utilizzo di comportamenti errati è, quindi, non solo tollerato ma condiviso dalle diverse figure all'interno dell'azienda.</p> <ul style="list-style-type: none">• Va posto quindi un accento significativo sulla necessità che: oltre che alla acquisizione, da parte loro, di competenze nell'area tecnico-operativa, ma si preveda di affrontare anche con contenuti, metodologie, strumenti adeguati, le resistenze individuali (per lo più condivise dalla mentalità generale e dalla cultura aziendale) tese a non modificare i propri comportamenti, impedendo così di ottenere il cambiamento di quelli errati e il consolidamento di quelli corretti;• siano valorizzati l'aspetto del coinvolgimento e del ruolo attivo che i lavoratori devono svolgere; l'essere più partecipi al sistema di prevenzione aziendale e responsabili nei confronti della propria e altrui salute e sicurezza può costituire un fattore di trascinamento anche delle altre figure aziendali. <p>Le aree di competenza relative al lavoro in condizioni di tutela della salute e sicurezza fanno quindi riferimento alla acquisizione e utilizzo di:</p> <ul style="list-style-type: none">➤ procedure di lavoro salubri e sicure➤ procedure di analisi degli infortuni e degli infortuni mancati➤ procedure di segnalazione di problematiche di rischio <p>I progetti dovranno pertanto dimostrare di essere stati elaborati a seguito di una fase "diagnostica" basata sulla osservazione del contesto aziendale di riferimento: dando informazioni sui campi sottostanti.</p>
-------------	---

ALLEGATO B

Fattori da prendere in considerazione
Il lavoro svolto in azienda
I sistemi di lavoro utilizzati intesi come “insieme di uno o più lavoratori e le attrezzature di lavoro operanti per svolgere insieme la funzione prevista, considerati all’interno dello specifico spazio di lavoro, ambiente di lavoro, nelle particolari condizioni imposte dai compiti richiesti”
Le procedure utilizzate: <ul style="list-style-type: none">• di lavoro• di analisi degli infortuni mancati e degli infortuni• di segnalazione delle problematiche di rischio
I comportamenti e le competenze dei lavoratori
Il sistema di comunicazione aziendale
I fattori che hanno determinato infortuni
I fattori che hanno determinato infortuni mancati

ALLEGATO B

Descrizione processi di apprendimento	
Metodologie	<p>I progetti formativi dovranno privilegiare l'utilizzo di metodologie formative fortemente centrate sulla partecipazione e sulle conoscenze dei lavoratori, sulla concreta organizzazione in azienda e sui rischi specifici della prestazione lavorativa nell'ambito dei sistemi di lavoro, individuati in fase di analisi di fabbisogni degli specifici progetti.</p> <p>Considerando che, in particolare, gli ambiti di lavoro artigiani sono caratterizzati da una cultura del fare dove la maggior parte dei saperi e degli apprendimenti viene trasmessa attraverso l'esempio, l'affiancamento, la sperimentazione manuale continua, la stessa cultura e attitudine alla sicurezza ha più efficacia se trasmessa attraverso metodi di apprendimento con approcci basati sulla sperimentazione diretta, sul coinvolgimento diretto del discente e sulla prassi lavorativa in modo che i comportamenti di prevenzione siano parte integrante del patrimonio conoscitivo formalmente e informalmente trasmesso al pari delle altre conoscenze e pratiche di lavoro.</p> <p>Sarà necessario progettare, quindi processi formativi che prevedano la diversificazione degli strumenti alternando:</p> <ul style="list-style-type: none">• <i>lezioni, conferenze, seminari</i>• momenti di intervento direttamente nelle aziende con azioni formative che utilizzino il <i>coaching</i>• <i>esercitazioni/analisi di caso</i> da affidare agli allievi e da sviluppare anche con il coinvolgimento delle altre figure aziendali, considerando l'importanza del fattore coerenza (tra gli obiettivi del progetto formativo e le prassi aziendali), ricordando che i comportamenti errati di lavoratori e lavoratrici sono per lo più noti, tollerati e condivisi da datori di lavoro e preposti. <p>Sempre con riferimento alla "cultura dell'esperienza", nella definizione dei percorsi formativi particolarmente utile è l'utilizzo negli <i>studi di caso</i> della riproposizione in forma simulata o narrata di storie/eventi riguardanti tipologie e dinamiche degli infortuni (mortalità, gravi e più frequenti) inerenti i settori di appartenenza dei lavoratori interessati e le specifiche figure professionali.</p> <p>I progetti dovranno in particolare:</p> <ul style="list-style-type: none">• garantire un equilibrio tra le lezioni frontali, esercitazioni, lavori di gruppo nel rispetto del monte ore complessivo• favorire metodologie di apprendimento basate su <i>problem solving</i>, applicate a simulazioni e problemi specifici, con particolare attenzione ai processi di comunicazione legati alla prevenzione.

ALLEGATO B

	<p>Metodologie da preferire :</p> <ul style="list-style-type: none">➤ studi di caso anche relative ad eventi infortunistici, consentono di fissare una mappatura mentale dei rischi➤ ricostruzione di errori mancati, consente di far acquisire una mentalità analitica delle fasi di lavoro e di rafforzare lo spirito di osservazione e motivare alla segnalazione➤ coaching (esperienze di affiancamento), consente di apprendere rapidamente le conoscenze di base per la sicurezza e di introdurre più rapidamente nuove tecnologie➤ esercitazioni/analisi di casi con riferimento alle esperienze dei partecipanti
Strumenti	<p>Privilegiare l'utilizzo ed eventualmente progettare strumenti didattici da utilizzare nella formazione come supporto o successivamente come rinforzo basati sui seguenti criteri:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Utilizzare un linguaggio sensoriale comprensibile e valorizzare l'ironia - Le pubblicazioni a carattere divulgativo devono contenere elementi di <i>sensorialità</i> in grado di catturare l'attenzione degli utenti cui sono indirizzati. i materiali divulgativi da preferire sono piuttosto quelli multimediali che contengono elementi sia visivi che uditivi che permettono di cogliere più direttamente il 60% dell'utenza, mentre i prodotti cartacei a carattere divulgativo per concetti senza immagini sono sconsigliati. E', inoltre, fondamentale l'uso di un linguaggio comprensibile e legato alla quotidianità: particolarmente efficace è un linguaggio che utilizza l'ironia perché permette di riconoscersi in comportamenti errati senza introdurre elementi di colpevolizzazione che non sono utili.2. Progettare pillole di approfondimento tecnico - scientifico - Oltre al messaggio che si intende veicolare, con l'obiettivo di rafforzare le competenze specifiche relative ad aspetti e problematiche connesse ai rischi sul lavoro, è necessario introdurre elementi di approfondimento, seppur solo accennati e semplificati, relativi ad eventuali tematiche tecnico-scientifiche. In sostanza, come nelle migliori riviste e pagine di divulgazione scientifica riquadri e approfondimenti con immagini, grafici, vignette riescono ad evocare la funzione del Dna o la struttura dell'atomo, anche nel nostro caso questi accorgimenti possono brillantemente aiutare a risolvere il problema.3. Parlare per concetti concreti e per immagini - Passare da aspetti generali e concetti astratti ad aspetti e concetti concreti permette una comprensione più profonda del messaggio trasmesso, potendo il soggetto, cui sono indirizzati, collocarli in un quadro di quotidianità che evoca il terreno dei comportamenti e dell'agire pratico. Quindi gli esempi e la rappresentazione di concrete situazioni ambientali o di comportamenti a rischio o, al contrario, di comportamenti e ambienti di lavoro salubri e sicuri, mediante immagini, foto, vignette, hanno il

ALLEGATO B

	<p>potere di indicare, meglio di molte parole, riferimenti chiari da acquisire per poter “tutelare la propria e la altrui salute” in un contesto lavorativo.</p> <p>4. Utilizzare un linguaggio positivo – L'utilizzo di un linguaggio positivo e quindi di immagini che rappresentano <i>buone prassi</i> è fondamentale perché le <i>“immagini positive risultano più attraenti e motivanti</i>.</p> <p>Le storie – Se è vero che gli adulti “imparano meglio sulla base delle loro esperienze e riflettendo su di esse” ma anche “possono imparare riflettendo sulle esperienze degli altri”, le storie - mediante le quali i diretti interessati narrano di eventi accaduti che hanno comportato e o che avrebbero potuto comportare effetti dannosi anche gravi per loro e per i loro compagni di lavoro - rappresentano probabilmente la forma più efficace di coinvolgimento di lavoratori e lavoratrici sui temi della salute e sicurezza in ambito informativo e formativo. Le storie lavorano a un livello differente rispetto alla pura informazione perché non coinvolgono solo il pensiero razionale ma anche ciò che proviamo rispetto a quello che ascoltiamo e vediamo. Le storie sono in grado di attraversare le barriere comunicative (poste dalle relazioni e dai ruoli) toccano non solo la mente ma anche il cuore. La chiave per una formazione/informazione sulla sicurezza è trovare il bottone di controllo interno che metta ogni allievo/utente in grado di rispondere alla domanda “perché mi devo occupare di queste informazioni?” e offra la risposta “ha senso occuparmene perché una volta o l'altra mi può salvare la vita”: le storie hanno l'abilità di fare questo. L'utilizzo delle storie con il loro portato di eventi tragici non contraddice il principio relativo all'utilizzo del “pensiero positivo”, in quanto non rappresentando esclusivamente il momento negativo ma anche le sue conseguenze, permette di chiudere il cerchio ed offre all'osservatore la possibilità di acquisire l'evento spesso drammatico come esperienza, anche se fortunatamente senza conseguenze fatali per lui.</p>
Modalità organizzative	Prevedere oltre agli incontri assembleari (aule composte da lavoratori di più aziende), riunioni di reparto o aziendali su problemi specifici, eventuali incidenti o infortuni accaduti, e promuovere successivi momenti di discussione collettiva per il confronto e la elaborazione di soluzioni condivise.
Documentazione	<p>Verifica dell'apprendimento</p> <p>Ogni percorso formativo dovrà prevedere una verifica dell'apprendimento.</p> <p>Il percorso formativo dovrà prevedere una parte di apprendimento e una parte di verifica dell'apprendimento. Tale verifica, per garantirne l'efficacia, dovrà essere svolta a $\frac{3}{4}$ del percorso formativo complessivo o di unità didattica, al termine comunque della parte di apprendimento.</p> <p>La verifica dell'apprendimento dovrà far emergere le parti del percorso formativo o le specifiche nozioni che sono risultate non omogeneamente comprese ed assimilate.</p>

ALLEGATO B

	<p>Sulle parti non comprese o sulle nozioni non assimilate, i docenti delle materie collegate dovranno essere coinvolti in ore di approfondimento (aggiuntive a quelle svolte) finalizzate a colmare le carenze risultate dalla verifica.</p> <p>La verifica dell'apprendimento dovrà essere descritta nella metodologia utilizzata (che potrà essere sia tradizionale d'aula, che <i>on the job</i>) e dovranno essere conservate le prove di verifica effettuate per ciascun soggetto formato.</p> <p>Le verifiche dell'apprendimento dovranno essere erogate nel rispetto dei seguenti criteri minimi:</p> <ul style="list-style-type: none">- anonimato garantito dei discenti;- domande su tutte le tematiche affrontate, oggetto del percorso formativo o delle singole unità didattiche;- correzione della prova in presenza, prevedendo l'utilizzo di strumenti di auto-verifica da parte di ciascun discente;- restituzione dei risultati della verifica dell'apprendimento in forma collettiva ai discenti.
--	--

ALLEGATO B

Contenuti formativi da sviluppare

1. La prevenzione, la protezione dai rischi e il miglioramento continuo

- Le attività formative dovranno riguardare l'analisi dei fattori di rischio tradizionali, intersecandola con l'analisi dei fattori di rischio trasversali, evidenziando così (seguendo un approccio a matrice) le possibili conseguenze dei rischi particolari determinate dalle tipicità, quali: l'età (considerando diverse fasce sensibili a seconda del tipo di rischio da analizzare, tra le quali, i giovani lavoratori, i lavoratori maturi), il genere (considerato nella sua duplice accezione, maschile e femminile), tipologia contrattuale, provenienza da altri Paesi. Particolare specifica attenzione dovrà essere rivolta verso l'analisi dei rischi connessi allo stress lavoro-correlato e allo stato di gravidanza e maternità della lavoratrici.
- Le attività formative dovranno riguardare la prevenzione e la protezione dai rischi in relazione ai processi di innovazione e di cambiamento strutturale ed organizzativo nelle diverse realtà lavorative (partendo dalle più diffuse buone prassi consolidate) al fine di migliorare sia le *performance* aziendali, sia le condizioni di lavoro e la tutela della salute e sicurezza di ogni lavoratore, tenendo conto delle diverse tipicità.
- Le attività formative dovranno mirare a far acquisire la capacità di leggere il ciclo produttivo della propria realtà lavorativa focalizzando l'attenzione sull'organizzazione del lavoro (attraverso la conoscenza degli aspetti più rilevanti quali i carichi di lavoro, i ritmi di lavoro, l'organigramma aziendale e la ripartizione dei ruoli, responsabilità e funzioni). All'analisi dovrà essere associata anche la capacità di proporre interventi correttivi e/o migliorativi dell'organizzazione del lavoro e delle condizioni di lavoro.
- Le attività formative progettate per comparti produttivi specifici dovranno riguardare modalità ed interventi di analisi dei fattori di rischio orientata in modo puntuale sui rischi particolari e propri del settore, ponendo in evidenza non solo gli ambiti di rischio infortuni e malattie professionali, ma gli interventi di prevenzione e protezione, prima collettiva e poi individuale.
- Le attività formative dovranno mirare a far acquisire conoscenze e competenze sui sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) al fine di far acquisire gli elementi fondamentali, a partire dalle politiche aziendali, le procedure, le istruzioni operative, di un sistema di gestione allo scopo di favorire la partecipazione e il coinvolgimento dei lavoratori, utili al raggiungimento di un livello di tutela costante che possa tendere al miglioramento continuo e al radicamento di una condizione stabile di benessere sul lavoro.

ALLEGATO B

2.0 Le principali cause di infortunio mortale e grave

Gli errori umani, il malfunzionamento di macchinari e di utensili, le disfunzioni organizzative, in quanto cause di incidenti e potenzialmente di infortuni devono essere portati alla luce attraverso un attivo processo di individuazione e di segnalazione. Trascurati e non- o mal- comunicati gli incidenti trovano l'occasione per trasformarsi in infortuni più o meno gravi. E' quindi indispensabile che i lavoratori acquisiscano le competenze per comunicare e segnalare precocemente fatti e circostanze degni di nota ai fini preventivi. La formazione verterà anche sulla abilità di comunicare e trasferire tra gli attori della prevenzione aziendale e da questi ai lavoratori, secondo i rispettivi ruoli, tutte le informazioni rilevanti e significative a riguardo.

La formazione dovrà riguardare l'acquisizione delle competenze di analisi circa gli errori, malfunzionamenti, disfunzioni, inadeguatezze dei processi tecnici e organizzativi nonché delle competenze di diagnosi dei suddetti fenomeni con indicazioni pertinenti sulle soluzioni tecniche operative per la prevenzione.

La formazione dovrà riguardare anche l'importanza di acquisire stabilmente conoscenze, comportamenti, abitudini, posture e fattori di protezione individuali (compresa la rigorosa utilizzazione dei DPI per la mansione specifica) in grado di assicurare la massima protezione durante il lavoro i cui effetti possono anche manifestare ricadute positive nel tempo e fuori del contesto aziendale. La capacità di acquisire e assumere stabilmente comportamenti corretti sotto il profilo preventivo costituisce anche una prassi capace di determinare – come esempio e buona pratica – cambiamenti positivi anche sugli altri.

2.1 Gli infortuni mortali e gravi

Lo studio degli eventi mortali, realizzato nell'ambito del *Sistema di sorveglianza degli infortuni mortali e gravi da Inail, ex Ispesl e Regioni*, permette di individuare le principali cause di morte e di infortuni gravi sul lavoro e le loro modalità di accadimento. Tali informazioni sono preziose per progettare percorsi formativi rivolti ai lavoratori in grado di aggredire concreti fattori di rischio .

Diamo di seguito i dati di sintesi relativi al triennio 2005-2008. *Fonte: Banca dati Informo*

ALLEGATO B

Dati di sintesi relativi agli eventi raccolti nel triennio 2005-2008

Le principali cause di morte (esclusi gli incidenti su strada)

1. caduta di persona dall'alto o in profondità
2. caduta dall'alto di gravi
3. variazione della marcia del veicolo/ mezzo di trasporto (ribaltamento)
4. contatto con i/mezzi o veicoli in movimento (nella sede abituale)
5. avviamento intempestivo di veicolo, macchina, attrezzatura
6. contatto con organi lavoratori in movimento
7. asfissia durante lavorazioni in ambienti chiusi o confinati, recipienti, cisterne, silos, stive, ecc.

L'analisi delle modalità di accadimento fornisce ulteriori informazioni relative ai seguenti fattori di rischio:

- una prima area di fattori di rischio riguarda l'attività dell'infortunato e l'attività di terzi che rappresentano, per il 51,3%, le cause che hanno determinato l'infortunio grave o mortale, ma una lettura attenta degli eventi permette di precisare che si tratta prevalentemente di **un errore di procedura** (per il 79,9% nel caso sia stata l'attività dell'infortunato a determinare l'infortunio, e per il 69,5% nel caso sia stata l'attività di terzi). Di grande interesse per l'individuazione dei temi da introdurre nei percorsi formativi è l'evidenza che per circa il 50% dei casi si tratta di "pratiche scorrette tollerate". E per oltre il 20% di mancata formazione/addestramento
- una seconda area di fattori di rischio riguarda **l'inadeguatezza di utensili, macchine e impianti, materiali utilizzati, ambiente di lavoro, mancato o non corretto uso di Dpi** (48,7% dei casi)

Al fine di rendere coerenti le scelte tecniche e le soluzioni adottate per la prevenzione con le realtà aziendali è necessario conoscere le specifiche circostanze nelle quali gli infortuni avvengono, pertanto la formazione dei lavoratori dovrà prioritariamente tenere conto delle specificità aziendali, con riferimento alla valutazione dei rischi, ma dovrà tenere conto anche dei fattori sopra ricordati, che ben caratterizzano modalità di lavoro non corrette tollerate e spesso condivise nell'ambito delle aziende artigiane, privilegiando la formazione/addestramento sulle procedure lavorative connesse alla mansione/mansioni realmente svolte dai lavoratori.

ALLEGATO B

3. I fattori di infortunio più frequenti

Per quanto riguarda il fenomeno degli infortuni più frequenti particolare risalto andrà posto su luoghi, cause e modalità di accadimento e sulle misure di prevenzione compresi i DPI, inerenti:

- scivolamenti e cadute in piano
- utilizzo di mezzi di sollevamento e trasporto
- utilizzo di materiali e sostanze
- salita/discesa da scale, ponteggi, impalcature fisse
- utilizzo di macchine (utensili, operatrici cc)

4. I prevalenti fattori che determinano malattie professionali riconosciute, denunciate ed emergenti

Nell'ambito della definizione di progetti formativi è d'interesse prendere in considerazione, oltre ai dati forniti dall'Inail relativi alle malattie professionali denunciate e indennizzate, la lettura del fenomeno tecnopatologico fornita dal *Sistema di sorveglianza delle malattie professionali (Malprof)*. I dati disponibili permettono infatti, al di là del riconoscimento legale, di individuare l'insorgere o la crescita di danni alla salute per i lavoratori su cui intervenire al fine della prevenzione.

E' pertanto opportuno che il lavoratore abbia piena consapevolezza del rischio specifico di subire fenomeni patologici nell'arco della vita lavorativa e del fatto che tali fenomeni possono riverberarsi nel tempo se non si interviene con azioni di prevenzione e cura.

Con riferimento ai dati forniti dal Malprof (2007-2009) le attività formative, che dovranno necessariamente tenere conto delle specificità aziendali e della valutazione del rischio, oltre che a tematiche note, quale ad esempio l'esposizione al rumore, presteranno particolare attenzione ai rischi messi in luce di recente (crescita dei tumori maligni oltre che della pleura e del peritoneo dovute all'esposizione all'amianto: tumori maligni dell'apparato respiratorio e tumori maligni della vescica), a quelli derivanti da tecnologie, produzioni, processi produttivi e modelli organizzativi di nuova concezione; in particolare la formazione riguarderà le patologie derivanti da:

- movimentazione manuale dei carichi
- movimenti ripetuti
- esposizione a sostanze cancerogene
- esposizione a sostanze pericolose
- vibrazioni

ALLEGATO B

5. L'individuazione, la valutazione e la gestione degli infortuni mancati

Gli infortuni mortali costituiscono la vetta di una piramide a base molto ampia costituita, in ordine decrescente dagli infortuni gravi e gravissimi, dagli infortuni meno gravi e dai cosiddetti infortuni "mancati" ossia quegli episodi accidentali della più varia e diversa tipologia da cui non scaturiscono danni alle persone. Si tratta di incidenti che non hanno causato un infortunio grazie a varie causalità tra cui, per esempio, la mancata presenza di lavoratori (assenza di esposizione).

La capacità di prevedere incidenti in fase precoce e individuare le possibili cause di infortuni mancati, è una funzione appresa e come tale va trasmessa ai lavoratori al fine di ridurre la base statistica da cui traggono probabilità gli infortuni veri e propri. La rimozione delle cause degli infortuni mancati può rappresentare una via più semplice ed economica per ridurre gli infortuni. Data la frequenza e l'ubiquità dei cosiddetti infortuni mancati tutta la popolazione lavorativa dovrebbe essere sensibilizzata alla individuazione e segnalazione di questo tipo di incidenti anche perché le disfunzioni possono essere segnalate da soggetti non direttamente coinvolti nel processo non conforme. In questo senso le attività formative faranno particolare perno sulla diffusione della cultura della sicurezza e sulla azione congiunta in questo ambito tra tutti i soggetti attivi anche se non direttamente operativi nella prevenzione aziendale (Rlst).

6. Lavori in ambienti sospetti di inquinamento e/o confinati

In anni recenti è divenuta sempre più evidente la necessità di incidere sulle attività lavorative destinate a svolgersi in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, quali i silos, le cisterne e simili, caratterizzate da un rischio infortunistico particolarmente elevato (definiti precisamente all'allegato IV, punto 3, del d.lgs. n. 81/2008 comprendente luoghi quali pozzi neri, silos, cisterne, cunicoli, etc.).

E' necessario diffondere conoscenze e procedure che contrastino efficacemente il drammatico ripetersi di infortuni gravissimi recentemente occorsi a lavoratori impiegati in tali tipi di attività.

In particolare, la formazione dei lavoratori dovrà aumentare le conoscenze e le competenze per affrontare con modalità di assoluta sicurezza le lavorazioni che possono avvenire all'interno dei luoghi confinati e in particolare:

- la conoscenza dei fattori di rischio propri delle attività in ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento;
- il rispetto delle procedure di lavoro specificatamente dirette a eliminare o, ove impossibile, ridurre al minimo i rischi propri delle attività in ambienti confinati, comprensive della eventuale fase di soccorso e di coordinamento con il sistema di emergenza;
- il corretto e costante utilizzo dei dispositivi di protezione individuale e delle attrezzature di lavoro idonee.

E' evidente che la presenza di requisiti professionali di elevata specializzazione dei lavoratori in questo tipo di operazioni ottenibile attraverso la formazione e l'esperienza costituisce una delle misure più efficaci per ridurre i rischi e gli eventi luttuosi in questo ambito.

ALLEGATO B

7. la prevenzione dei rischi da stress lavoro-correlato e condizioni di lavoro

Lo stress lavoro-correlato costituisce una eventuale tipologia di rischio per la salute e la sicurezza dei lavoratori tenuta in particolare considerazione dal D.Lgs. 81/2008 e smi.(art. 28 comma 1 d. lgs 81/2008) che infatti ne prescrive esplicitamente la valutazione.

Lo stress è una condizione, che si accompagna a disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale ed è conseguenza del fatto che taluni individui non si sentono in grado di corrispondere alle richieste o aspettative riposte in loro. Tuttavia non tutte le manifestazioni di stress sul lavoro possono essere considerate come stress lavoro-correlato.

Lo stress lavoro – correlato, infatti, è quello causato da vari fattori propri del contesto e del contenuto del lavoro.

Alcuni indicatori possono rivelare la possibile presenza di stress lavoro-correlato; sono i cosiddetti “eventi sentinella” quali ad esempio: gli indici infortunistici, le assenze per malattia, il turnover, i procedimenti e le sanzioni, le segnalazioni del medico competente, specifiche e frequenti lamenti formalizzate da parte dei lavoratori.

Gli indicatori che riguardano i **fattori di contesto lavorativo** attengono al ruolo nell’ambito dell’organizzazione, all’autonomia decisionale e al controllo, ai conflitti interpersonali al lavoro, all’evoluzione e allo sviluppo di carriera, alla comunicazione (per esempio l’incertezza in ordine alle prestazioni richieste).

Gli indicatori che riguardano i **fattori di contenuto lavorativo** sono ad esempio: l’ambiente di lavoro, i carichi e i ritmi di lavoro, l’orario di lavoro e i turni, la corrispondenza tra le competenze dei lavoratori e i requisiti professionali richiesti.
In relazione alla valutazione dei fattori di contesto e di contenuto occorre sentire i lavoratori e/o l’Rls /Rlst.

La responsabilità di stabilire le misure adeguate da adottare, in caso di stress lavoro-correlato, spetta al datore di lavoro ma tali misure saranno attuate con la partecipazione e la collaborazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti.

La formazione quindi verterà su tali temi focalizzandosi sulla consapevolezza in merito ad elementi che possono indicare precocemente l’insorgenza del rischio stress lavoro-correlato e la conseguente capacità di collaborare con i responsabili aziendali ed con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza al fine di adottare le misure correttive necessarie ad eliminare o, almeno, ridurre al minimo i fattori di rischio.

La formazione dei lavoratori dovrà quindi essere destinata a migliorare la loro consapevolezza e la loro comprensione nei confronti dei fattori del rischio stress lavoro-correlato, delle sue possibili cause e del modo in cui affrontarlo, gestirlo e adattarsi al cambiamento.

ALLEGATO B

8. L'attività di manutenzione in azienda

La manutenzione rappresenta una attività che mostra aspetti critici sotto il profilo di una maggiore esposizione al rischio per la salute e la sicurezza.

Si tratta di lavorazioni di varia natura che coinvolgono generalmente più soggetti e, in caso di appalto, più imprese e in questo senso presenta – più che altri settori – rischi derivanti dalla mancanza di coordinamento, dalla scarsa circolazione delle informazioni, da rischi da interferenze, ecc.

L'attività di manutenzione possiede anche un risvolto positivo relativo alla sicurezza: la capacità di mantenere gli ambienti di lavoro in buone condizioni (strutturali, meccanico-impiantistiche, climatiche, organizzative) attraverso periodiche manutenzioni (revisioni, aggiornamenti, aggiustamenti, mantenimenti in condizioni ottimali, miglioramenti) e rappresenta una delle misure più efficaci per ridurre i rischi come peraltro testimoniato dall'inserimento della manutenzione come misura generale di tutela nel D. Lgs 81/2008 e smi. (art. 15 comma 1 lettera z).

L'attività di manutenzione, presente e necessaria in tutti i luoghi di lavoro, dovrebbe quindi iniziare con una pianificazione della stessa, da implementare prima della entrata in operatività del personale addetto e della visita/frequenzazione dei luoghi di lavoro per terminare dopo che ciascun intervento sia stato controllato e approvato; quindi un approccio integrato alla manutenzione, basato su una valutazione dei rischi che tenga conto delle singole fasi operative del processo di manutenzione e che coinvolga gli attori della prevenzione compresi, eventualmente, i diversi datori di lavoro, i committenti e i lavoratori.

La formazione dei lavoratori impegnati nell'attività di manutenzione nonché a quelli che lavorano nelle aree circostanti che possono essere interessati, dovrà mettere in evidenza i rischi per la salute e la sicurezza legati alla manutenzione e la necessità di:

- Lavorare in un ambiente sicuro attuando le procedure sviluppate in fase di pianificazione durante la valutazione dei rischi e verificando che esista un modo sicuro per entrare nell'area di lavoro e per abbandonarla, in conformità con il piano di lavoro.
- Utilizzare le apparecchiature, gli strumenti e i DPI adeguati individuati nella pianificazione.
- Seguire le prassi di lavoro sviluppate in fase di pianificazione senza scorciatoie e consultando i responsabili in caso di eventi imprevisti.
- Controllare la conclusione dell'attività di manutenzione assicurando che l'attività sia stata eseguita, che l'elemento oggetto di manutenzione sia in condizioni sicure e che i materiali di scarto siano stati eliminati.

ALLEGATO B

Priorità dell'intervento
"PREVENTIVO": X anticipare i bisogni di formazione X aggiornare e migliorare le competenze professionali rispetto a opportunità di mercato/innovazioni tecnologiche/modificazioni dei processi produttivi/evoluzione delle professionalità X adeguare la qualificazione professionale dei lavoratori
"CURATIVO": X rispondere ai bisogni formativi specifici X riqualificare i lavoratori X aggiornare e migliorare le competenze professionali rispetto a opportunità di mercato/innovazioni tecnologiche/modificazioni dei processi produttivi/evoluzione delle professionalità X acquisire nuove qualificazioni professionali

Descrizione ruoli e profili professionali destinatari dell'azione	
Ruoli	Tutti
Profili professionali	Tutti

ALLEGATO B

AZIENDE/TERRITORI (descrizione dei bacini di riferimento e della tipologia, numero delle aziende e dei territori interessati)	Tutti
---	-------

PROGETTO/I (indicazione del Progetto/i finalizzato/i alla realizzazione del Piano Formativo)	
--	--

PARTI SOCIALI	Timbro e Firme in originale F.to CONFARTIGIANATO IMPRESE CNA CASARTIGIANI CLAAI CGIL CISL UIL
----------------------	---

Data 22 APRILE 2011