Salute e sicurezza sul lavoro: i break formativi

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 26 ottobre 2020, n. 39

Allo scopo di incrementare l'efficacia dei momenti formativi e di coinvolgimento diretto dei lavoratori, all'interno del **CCNL Metalmeccanici** (Industria) e più specificamente all'interno della Sezione IV, Disciplina del rapporto individuale di lavoro, Titolo V, Ambiente di lavoro, articolo 1, viene prevista la possibilità per le aziende di sperimentare «i cosiddetti **break formativi** consistenti in un aggiornamento del lavoratore sulla **sicurezza** attraverso brevi **momenti formativi (15-20 minuti al massimo)** da collocarsi durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico-organizzative nel corso dei quali, sotto la supervisione del docente/R.S.P.P. affiancato dal preposto e dal R.L.S., il lavoratore ripercorre le procedure operative di sicurezza dell'area di competenza».

Prima di mettere in luce le peculiarità di questa particolare ed innovativa metodologia rivolta all'aggiornamento della formazione dei lavoratori in materia di sicurezza sul lavoro, è bene richiamare quantomeno due provvedimenti.

Il primo è quello contenuto **nell'art. 37, D. Lgs. 81/2008**, denominato «*Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti».*

Al comma primo viene previsto che «**il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza**, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di

prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.»

Al comma 13 dello stesso articolo viene ribadito che «**il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile** per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le **conoscenze e competenze necessarie** in materia di salute e sicurezza sul lavoro».

Il secondo provvedimento è quello contenuto all'interno **dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011**. La Conferenza permanente tra lo Stato e le Regioni, in quella sede, ha approvato un **nuovo accordo per l'organizzazione della formazione alla sicurezza** dei lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro che intendono svolgere in prima persona il ruolo di RSPP. In particolare viene specificato che «**la metodologia di apprendimento** deve privilegiare un **approccio interattivo** che comporti la centralità del lavoratore [ed è possibile] prevedere simulazioni, dimostrazioni in contesto lavorativo e prove pratiche». Vengono inoltre promosse «**metodologie di apprendimento innovative**» tenuto che «nei corsi di aggiornamento dei lavoratori non dovranno essere riprodotti meramente argomenti e contenuti già proposti nei corsi base ma si dovranno trattare […] applicazioni pratiche che potranno riguardare […] fonti di rischi e relative misure di prevenzione».

All'interno di questa cornice giuridica si inserisce il tema dei **break formativi** così come definiti dal CCNL Metalmeccanici (Industria) e più propriamente **dall'allegato 2 del verbale di intesa della Commissione Nazionale Salute e Sicurezza a firma di Federmeccanica, Assistal, Fim, Fiom e Uilm.**

In quest'ultimo documento viene ribadito che il break formativo deve essere considerato come una **metodologia formativa innovativa** svolta non tanto in aula o attraverso metodologie e-learning ma direttamente all'interno dei reparti aziendali e presso le postazioni dei lavoratori stessi. La formazione dovrà avvenire grazie ad un docente affiancato dal preposto, dovrà essere breve (15-20 minuti) e dovrà essere rivolta a piccoli gruppi omogenei di lavoratori basandosi su singoli aspetti di sicurezza tipici della specifica attività lavorativa.

Il break formativo non sostituisce all'addestramento ma, se i formatori rispettano i requisiti di legge previsti dal **D.M. 6 marzo del 2013**, la formazione impartita potrà essere valida per l'aggiornamento dei lavoratori nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dell'art. 9 del già citato Accordo Stato-Regioni del 2011.

Idealmente è possibile suddividere in due fasi l'esperienza del break formativo:

1. fase di progettazione;
2. fase di svolgimento.

Rispetto alla prima fase, quella di **progettazione**, il soggetto qualificato come formatore unitamente al RSPP, consultato il/i RLS, deve anzitutto procedere con una verifica preliminare di un eventuale scostamento tra procedura e comportamento effettivo mediante osservazione diretta e analisi segnalazioni dei preposti. Successivamente è tenuto a:

1. definire quelli che sono gli obiettivi dell'azione correttiva;
2. sottoporre, ove necessario per i lavoratori stranieri, una verifica di comprensione della lingua italiana;
3. predisporre e somministrare un test di ingresso e di uscita al fine di verificare l'effettivo apprendimento da parte del lavoratore;
4. predisporre materiale didattico per i singoli argomenti trattati;
5. procedere con la suddivisione dei lavoratori in piccoli gruppi (5-10 persone) per mansioni omogenee;
6. programmare i break formativi, generalmente ad inizio o a fine turno, con partecipazione del preposto;
7. programmare delle attività di monitoraggio;
8. trasmettere la richiesta di collaborazione all'organismo paritetico.

Terminata la fase di progettazione vi è la fase dello **svolgimento.** Il Formatore e/o il RSPP e/o DL/RSPP, coadiuvato dal preposto, è tenuto a recarsi in reparto, accanto alla postazione di lavoro, somministrando ai lavoratori il test di ingresso per verificare cosa effettivamente si ricordano della formazione base. Verificati i risultati, consegna ai lavoratori la c.d. Scheda Break e, a seguito di una breve spiegazione a cui solitamente seguono una o più esercitazioni, procede prima con un confronto diretto con i lavoratori e dopo con una verifica dell'apprendimento mediante il c.d. test uscita.

In questa fase rientrano anche:

1. l'attività di monitoraggio a valle del break, di circa 2-3 mesi, sul comportamento corretto o non corretto effettivo del lavoratore;

2. l'analisi dei risultati e delle eventuali azioni correttive che verranno valutate da parte del RSPP, in consultazione con il/i RLS (monte/valle);

Come evidenziato in precedenza, i break formativi nelle imprese possono essere ritenuti utili al raggiungimento del monte ore dell'aggiornamento dei lavoratori solo se in presenza di formatori qualificati. Tuttavia, le imprese che non abbiano al proprio interno formatori in possesso dei requisiti di legge e che non intendano far ricorso a soggetti esterni, potranno comunque attivare i break formativi. In questo caso il break potrà essere svolto con le medesime modalità ma, pur essendo raccomandata la registrazione, non avrà la valenza di «aggiornamento ai sensi del D. Lgs. 81/2008»

In conclusione si segnala quelli che potrebbero essere i **possibili vantaggi** nell'attivare i break formativi. Nel dettaglio l'allegato 2 del verbale di intesa della Commissione Nazionale Salute e Sicurezza indica che «l'adozione dei break formativi può permettere di conseguire alcuni vantaggi per i lavoratori», come ad esempio:

1. facilitazione del lavoro di gruppo;
2. maggiore focalizzazione sul rischio oggetto di intervento;
3. partecipazione attiva dei lavoratori;
4. maggiore concretezza;
5. condivisione di emozioni;
6. gradimento dei lavoratori. Clima favorevole alla formazione spesso interpretata come mero adempimento burocratico;
7. segnalazione di quasi infortuni;
8. ruolo attivo del preposto (coinvolgimento e sua responsabilizzazione);
9. partecipazione attiva RLS (osservazioni, proposte);
10. collaborazione con organismo paritetico.

Stefano Rizzotti

ADAPT Junior Fellow

@ste_rizzotti