

D.Lgs n.81/2008

“TESTO UNICO” SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

LA FORMAZIONE

per RLS, LAVORATORI, PREPOSTI

Verona, febbraio 2009

2° revisione maggio 2009

Gruppo coordinato da: **Luciano Marchiori**, **Manuela Peruzzi**, **Pietro Mazzoccoli** (SPISAL ULSS 20), **Stefania Dolci** (SPISAL ULSS 21).
Partecipanti: **Lina PietroPaolo** (INAIL), **Pierpaolo Mileto** (UPA-CONFARTIGIANATO), **Stefania Lombardino** (CONFAGRICOLTURA),
Paolo Righetti (CGIL), **Sergio Spada** (COLDIRETTI), **Christian Alberti**, **Caterina Ferrari** (CCIAA, Verona), **Claudio Burti** (CPT-VR),
Annamaria Zanella (CONFCOMMERCIO) **Mauro Viani**, **Angelica Gazzani** (APINDUSTRIA VR), **Gianvittorio Cantutti** (CONFINDUSTRIA
VR), **Luigino Torneri** (CASARTIGIANI), **Arianna Ambrosi** (CONFESERCENTI), **Vittorio Bergamini** (CNA-VERONA), **Gianni Brigo**
(ACLITERRA), **Giovanni Claudio Zuffo** (CGIL VERONA), **Bucelli Emanuele** (CPT-VR), **Carmine Fiorellino** (CPT-VR), **Antonio Belviso**
(CISL), **Giampaolo Ferrarini** (COLDIRETTI VR), **Gobbetti Paolo** (CONFARTIGIANATO), **Alessandro Pagani** (CISL)

INDICE

1. Premessa	2
2. La Formazione	2
2.1 Il Preposto	3
2.2 I Lavoratori	5
2.3 Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	6
3. Collaborazione con gli Organismi paritetici	7
3.1 Formazione dei Lavoratori	7
3.2 Formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS)	8

1. Premessa

Con l'entrata in vigore del nuovo decreto legislativo D.lgs n. 81/08 è sorta l'esigenza di affrontare il tema della formazione prevista, per le diverse figure aziendali (RSPP, RLS, Preposti, Dirigenti, Lavoratori ecc.).

L'obiettivo è di pervenire ad un documento condiviso tra organi di controllo (SPISAL) - Parti Sociali sui contenuti della formazione generale e specifica prevista dal nuovo testo normativo, in attesa che in sede di Conferenza Stato-Regioni previa consultazione con le parti sociali definiscano un accordo sulla durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione.

Il presente elaborato riporta le considerazioni che il gruppo ha espresso negli incontri organizzati nel periodo ottobre-dicembre 2008.

I documenti di riferimento generale sono stati:

- la *"Linea guida per l'informazione e la formazione dei lavoratori nelle piccole imprese dell'artigianato"* redatto dalla Regione Veneto.
- la *"linea guida per la gestione della formazione e l'informazione in un sistema di gestione per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro"* realizzata nell'ambito del Progetto "Verona Aziende Sicure".

Diversi partecipanti, inoltre, hanno presentato proposte specifiche in ordine ai contenuti, modalità, strumenti, tempi, verifiche ecc.

Per ragioni di completezza l'elaborato riprende un estratto sulla formazione, pubblicato nel documento *"D.lgs n. 81/2008 Testo unico sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: problematiche e prime ipotesi applicative"* del 4 luglio 2008.

2. La Formazione

In termini generali possiamo affermare che il processo di acquisizione da parte dei lavoratori, delle competenze idonee a lavorare in sicurezza, rappresenta la somma di vari interventi educativi che vanno dall'addestramento professionale, all'informazione, dalla sensibilizzazione, alla formazione. Il processo di apprendimento ha lo scopo di trasformare le attitudini di ciascun lavoratore in capacità utili per l'azienda.

L'informazione, la formazione, l'addestramento, va sottolineato, rappresentano per l'azienda un importante investimento sul capitale sociale e non vanno considerati solo come una spesa.

La salute e la sicurezza in azienda sono il risultato della cooperazione e partecipazione di tutti i soggetti aziendali. Per ottenere ciò è necessario adottare una politica di informazione aziendale partecipativa affinché tutte le informazioni, conoscenze, problematiche relative alla sicurezza diventino oggetto di comunicazione all'interno della organizzazione.

Il processo di formazione deve dare l'opportunità ai lavoratori di suggerire soluzioni tecniche o organizzative e di socializzare accorgimenti sperimentati individualmente, di sicuro interesse per l'azienda.

Le iniziative formative devono comprendere metodi di insegnamento basati sul coinvolgimento dei soggetti e avvalersi di tecniche attive.

E' opportuno utilizzare risorse interne all'azienda (datore di lavoro, responsabile o addetti al servizio di prevenzione e protezione (RSPP e ASPP), medico competente (MC), preposti, lavoratori esperti) perché conoscono le persone, le situazioni di lavoro e le relazioni e sono in grado di usare gli stimoli più adatti a motivarle.

Inoltre va tenuto conto che la formazione si rivolge a tipologie diverse di lavoratori:

- nuovi assunti (incluso personale in stage);
- lavoratori con esperienza;
- lavoratori stranieri.

Determinante è anche la distinzione della tipologia aziendale. Non possiamo pensare ad una formazione standard che prescinde dal contesto organizzativo entro il quale il soggetto opera. Di questo qualsiasi processo formativo deve tenerne conto.

La progettazione dell'informazione/formazione/addestramento inizia quindi con un'accurata analisi del documento di valutazione dei rischi per evidenziarne le tematiche che devono essere oggetto degli interventi formativi.

Le attività di informazione, formazione e addestramento devono scaturire dal processo di valutazione dei rischi, oltre che dalle indicazioni risultanti dall'analisi delle competenze (attese vs effettive) o dalle indicazioni che emergono dalla riunione periodica prevista dall'art. 35 del D.Lgs 81/08.

Ne consegue la predisposizione del tipo di intervento formativo, i contenuti e le modalità di erogazione sulla popolazione aziendale. La durata dei corsi specifici deve rispecchiare il livello di rischio dell'azienda.

Per dare un senso logico e consequenziale alle attività di formazione è necessario definire un *Piano Formativo* che va aggiornato su base annuale e reso noto a tutte le persone coinvolte. E' più corretto oggi parlare di *formazione continua* (aggiornamento periodico) che va a rinforzare gli aspetti legati alla sicurezza quali le procedure, la formazione ad una corretta attitudine alla sicurezza, del lavoratore in ordine anche a cambiamenti normativi, tecnologici, organizzativi e di mansioni, problemi di igiene e sicurezza del lavoro insorgenti e rilevati dai lavoratori ecc.

La formazione in materia di sicurezza deve coinvolgere anche figure professionali quali i dirigenti e preposti per permettere la comprensione delle responsabilità loro attribuite all'interno dell'azienda. Per queste figure è, infatti, importante l'organizzazione di un percorso formativo che affronti, oltre che le tematiche specifiche delle responsabilità previste dal D.Lgs 81/08, anche aspetti di comunicazione e interazione con le parti interessate.

Ovviamente la formazione appena riportata deve essere considerata come parte integrante della formazione specifica sui rischi lavorativi delle aree di loro competenza.

Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza va consultato in merito alla organizzazione della formazione dei lavoratori e loro rappresentanti (art. 50, c.1, lettera d).

Tutte le attività formative in tema di sicurezza e salute sul luogo di lavoro devono essere registrate e controfirmate dal soggetto che ha usufruito della formazione.

La registrazione deve essere sufficientemente semplice ma comprovante le tematiche affrontate e gli altri riferimenti che la descrivono.

La verifica dell'avvenuto apprendimento di un percorso formativo è di particolare importanza; in caso contrario sarà necessario ripetere la formazione e nel caso si trattasse di addestramento/formazione alla mansione, questa non potrà essere svolta finché l'esito non sarà positivo.

Per poter eseguire un'efficace valutazione dell'apprendimento si consiglia di seguire un metodo che prevede la valutazione del grado di conoscenza iniziale e successivamente il grado della conoscenza acquisita. La comparazione tra i due livelli conoscitivi permette di valutare l'efficacia del processo formativo e lo stato delle conoscenze al termine della formazione.

Per percorsi formativi di lunga durata è inoltre consigliato di eseguire delle verifiche periodiche che permettano di confermare lo stato di avanzamento corretto del percorso formativo.

La verifica dell'apprendimento può essere fatta con vari metodi, ad esempio mediante l'osservazione del lavoratore e la constatazione del cambiamento prodotto, o mediante l'utilizzo di questionari di verifica.

Un ultimo discorso merita la documentazione del completamento del percorso formativo ed in particolare, la dichiarazione di avvenuta formazione alla mansione. È consigliabile che tale dichiarazione o decisione ricada tra i compiti del Datore di lavoro o del Dirigente (libretto formativo, art. 2 c.1, lettera i, DLgs 276/03).

Riportiamo di seguito alcune considerazioni sulla formazione rivolta ai diversi soggetti.

2.1. Il Preposto

Riferimento normativo Dlgs. 81/08

Art. 19.- Obblighi del preposto

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

- a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;
- b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;
- c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;
- d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;
- e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;
- f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;
- g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.

Art 37 C. 7, 12

7. I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.

I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

Figura già individuata con precise responsabilità dalla normativa precedente; il nuovo Testo Unico la definisce in modo dettagliato (ved. artt. 2 c. 1 lett. e), 19, 37, 56, 299), inserendola nell'organizzazione della sicurezza negli ambienti di lavoro, prevedendo una formazione specifica prima non richiesta e rafforzando l'apparato sanzionatorio.

In particolare, l'art. 37 al c. 7 disciplina la formazione specifica obbligatoria per il preposto; al riguardo si evidenzia quanto segue:

- i contenuti della formazione sono quelli elencati nell'articolo citato (una parte riguarda gli aspetti generali, una parte è relativa alla mansione e ai rischi specifici dell'ambiente di lavoro);
- la formazione va somministrata in azienda (durante l'orario di lavoro);
- il preposto deve ricevere detta formazione "a cura del datore di lavoro": si deve intendere che il DL deve preoccuparsi di erogarla, eventualmente ma non necessariamente in prima persona;
- l'obbligo è già vigente dal 15.05.08.

Si sottolinea che la suddetta formazione obbligatoria ex c. 7 art. 37, deve essere realizzata ai sensi del c. 12 del medesimo articolo in collaborazione con l'Organismo paritetico di settore, ove esistente (vedi paragrafo 3).

Nella pratica delle aziende, almeno in quelle più organizzate, il preposto coincide normalmente con il caposquadra o il capofficina; il suo ruolo si configura nel momento in cui il datore di lavoro gli attribuisce potere gerarchico, indipendentemente da un eventuale conferimento formalizzato per iscritto (ved. art. 299 sull'esercizio di fatto di poteri direttivi).

Si suggerisce comunque l'utilità della formalizzazione dell'incarico quale strumento di tutela anche per il preposto stesso, in particolare in caso di attività fuori azienda (es. cantieri, manutenzione presso terzi, pulizie ecc).

L'attribuzione al preposto si può anche ricavare dal modello organizzativo di cui all'art. 30 del D.Lgs 81/08, con il quale il datore di lavoro ha la possibilità di evidenziare in modo esplicito la sua organizzazione aziendale.

Si sottolinea che il datore di lavoro dovrà mettere in grado le persone individuate di svolgere le competenze eventualmente affidate loro. L'Organo di controllo valuterà se il preposto è stato messo nelle condizioni di essere tale (es. con formazione adeguata ex art. 37 c.7).

(Contenuto ripreso dal documento del 4 luglio 2008 "Misure organizzative", modificato nel maggio 2009)

La formazione del preposto deve essere specifica e mirata al RUOLO ai COMPITI e alle RESPONSABILITA' in relazione alla tutela dei lavoratori sottoposti. La formazione deve tener conto della dimensione aziendale (piccola, grande) ma in particolare dei rischi presenti. Il preposto va formato su tutti i rischi presenti nel reparto/squadra/turno e sulle rispettive misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione, oltreché sul come esercitare gli obblighi di vigilanza assegnati.

2.2. I Lavoratori

Riferimento normativo Dlgs. 81/08

FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Art. 36 - Informazione ai lavoratori

1. Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;
 - b) sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
 - c) sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli articoli 45 e 46;
 - d) sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente.
2. Il datore di lavoro provvede altresì affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione:
 - a) sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
 - b) sui 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;
 - c) sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.
3. Il datore di lavoro fornisce le informazioni di cui al comma 1, lettera a), e al comma 2, lettere a), b) e c), anche ai lavoratori di cui all'articolo 3, comma 9.
4. Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

Art. 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. 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.
2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.
3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.
4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
 - a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
 - b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
 - c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.
5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.
6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.
7. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente definiti, tramite l'accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.
9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'Interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.
12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.
13. 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. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.
14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

La formazione dei lavoratori con il nuovo Testo unico non è più lasciata alla discrezionalità del datore di lavoro come previsto dalla precedente normativa (art. 22 D.Lgs. 626/94); in sede di Conferenza Stato Regioni entro dodici mesi dall'entrata in vigore del Testo unico dovranno essere definiti durata, contenuti minimi e modalità di esecuzione.

La formazione dei lavoratori dovrà comprendere anche l'addestramento ai sensi dell'art. 37 c. 5, effettuato in azienda e da persona esperta.

Il datore di lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche. Il testo unico sottolinea la necessità della effettiva comprensione da parte dei lavoratori dell'informazione/formazione fornita, in particolare ai lavoratori stranieri.

L'art. 37 c. 12 prevede che la formazione dei lavoratori e loro rappresentanti sia realizzata in collaborazione con gli organismi paritetici (vedi paragrafo 3).

Per quanto riguarda l'art. 37 c. 13 che prevede una verifica da parte del datore di lavoro della comprensione e conoscenza della lingua usata nel percorso formativo, si evidenzia l'opportunità di individuare sistemi che garantiscano un adeguato livello di verifica. (già sperimentate nel 2008 da ULSS provinciali).

Se ne derivano livelli di addestramento/formazione inadeguati sarà compito del datore di lavoro porre in essere azioni conseguenti per raggiungere il livello di prevenzione adeguato.

(Contenuto ripreso dal documento del 4 luglio 2008 "Misure organizzative")

Il percorso di formazione dei lavoratori dovrà comprendere anche l'addestramento specifico al compito, effettuato, sul luogo di lavoro, da persona esperta individuata dal datore di lavoro. Per persona esperta s'intende una persona capace di svolgere una mansione specifica con competenza nel pieno rispetto di tutte le misure di prevenzione e protezione.

2.3 Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Riferimento normativo Dlgs. 81/08

FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Art. 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

Art. 50 - Attribuzioni del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza

1. Fatto salvo quanto stabilito in sede di contrattazione collettiva, il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza:

- a) accede ai luoghi di lavoro in cui si svolgono le lavorazioni;
- b) è consultato preventivamente e tempestivamente in ordine alla valutazione dei rischi, alla individuazione, programmazione, realizzazione e verifica della prevenzione nella azienda o unità produttiva;
- c) è consultato sulla designazione del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione, alla attività di prevenzione incendi, al primo soccorso, alla evacuazione dei luoghi di lavoro e del medico competente;
- d) è consultato in merito all'organizzazione della formazione di cui all'articolo 37;
- e) riceve le informazioni e la documentazione aziendale inerente alla valutazione dei rischi e le misure di prevenzione relative, nonché quelle inerenti alle sostanze ed ai preparati pericolosi, alle macchine, agli impianti, alla organizzazione e agli ambienti di lavoro, agli infortuni ed alle malattie professionali;
- f) riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza;

- g) riceve una formazione adeguata e, comunque, non inferiore a quella prevista dall'articolo 37;
- h) promuove l'elaborazione, l'individuazione e l'attuazione delle misure di prevenzione idonee a tutelare la salute e l'integrità fisica dei lavoratori;
- i) formula osservazioni in occasione di visite e verifiche effettuate dalle autorità competenti, dalle quali e, di norma, sentito;
- l) partecipa alla riunione periodica di cui all'articolo 35;
- m) fa proposte in merito alla attività di prevenzione;
- n) avverte il responsabile della azienda dei rischi individuati nel corso della sua attività;
- o) può fare ricorso alle autorità competenti qualora ritenga che le misure di prevenzione e protezione dai rischi adottate dal datore di lavoro o dai dirigenti e i mezzi impiegati per attuarle non siano idonei a garantire la sicurezza e la salute durante il lavoro.
2. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza deve disporre del tempo necessario allo svolgimento dell'incarico senza perdita di retribuzione, nonché dei mezzi e degli spazi necessari per l'esercizio delle funzioni e delle facoltà riconosciutegli, anche tramite l'accesso ai dati, di cui all'articolo 18, comma 1, lettera r), contenuti in applicazioni informatiche. Non può subire pregiudizio alcuno a causa dello svolgimento della propria attività e nei suoi confronti si applicano le stesse tutele previste dalla legge per le rappresentanze sindacali.
3. Le modalità per l'esercizio delle funzioni di cui al comma 1 sono stabilite in sede di contrattazione collettiva nazionale.
4. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, su sua richiesta e per l'espletamento della sua funzione, riceve copia del documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a).
5. I rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza dei lavoratori rispettivamente del datore di lavoro committente e delle imprese appaltatrici, su loro richiesta e per l'espletamento della loro funzione, ricevono copia del documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3.
6. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' tenuto al rispetto delle disposizioni di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 e del segreto industriale relativamente alle informazioni contenute nel documento di valutazione dei rischi e nel documento di valutazione dei rischi di cui all'articolo 26, comma 3, nonché al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni.
7. L'esercizio delle funzioni di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e' incompatibile con la nomina di responsabile o addetto al servizio di prevenzione e protezione.

La formazione dell'RLS prevede: *“la durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento”*.

Il percorso proposto deve pertanto garantire l'acquisizione dei contenuti minimi previsti dal decreto che comprende anche la formazione sui rischi specifici presenti nella propria azienda con le conseguenti misure di prevenzione e protezione.

Per favorire l'attuazione del percorso formativo secondo il dettato del T.U. si ritengono necessari:

1. il coinvolgimento diretto delle figure aziendali quali: RSPP interno/DDL o Dirigenti e/o preposti aziendali, o RSPP esterno e MC ove nominato;
2. l'attuazione del percorso formativo in azienda sui rischi specifici con riferimento ai documenti aziendali (DVR con relativo organigramma aziendale, registro infortuni, protocollo di sorveglianza sanitaria, schede di sicurezza dei prodotti utilizzati, procedure di sicurezza, DUVRI, verbali della riunione periodica, verbali dell'RLS uscente, etc.);
3. il sopralluogo in azienda;
4. l'utilizzo di strumenti quali check list di valutazione dei rischi;
5. la verifica finale sui contenuti appresi e sui rischi specifici.

In attesa di eventuali proposte formulate dai Comitati Paritetici Territoriali nel settore edile, commercio, artigianato, agricoltura ecc., si assume come modello formativo di riferimento quello definito dall'OPP Industria di Verona, siglato il 7 aprile 2009 (cfr. allegati).

3. Collaborazione con gli Organismi Paritetici

Riferimento normativo Dlgs.81/08

FORMAZIONE, INFORMAZIONE E ADDESTRAMENTO

Art. 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici di cui all'articolo 50 ove presenti, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

Per le aziende appartenenti al settore industriale in cui è presente l'OPP, la collaborazione relativa alla formazione dei lavoratori e dei RLS si realizza attraverso l'applicazione dell'intesa definita dall'Organismo Paritetico Provinciale per l'Industria di Verona sottoscritto il 7 aprile 2009 (cfr. allegati).

3.1 Formazione dei Lavoratori

Per la formazione dei lavoratori l'intesa ha definito la seguente procedura:

Le aziende dovranno:

- a) inviare all'OPP il piano di formazione aziendale ed i relativi contenuti, il calendario dei corsi o incontri previsti e il verbale di avvenuta consultazione del/i RLS;
- b) inviare all'OPP copia di una relazione finale di ogni corso o incontro effettuato, riportante l'attività formativa svolta.

3.2 Formazione RLS

Per la formazione dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) l'intesa ha definito la seguente procedura:

Le aziende dovranno iscrivere le persone elette o designate a svolgere il ruolo di RLS ai corsi di formazione organizzati e proposti dall'Organismo Paritetico.

Qualora le aziende intendessero avvalersi di corsi organizzati da altre agenzie formative, si dovrà seguire la seguente procedura:

- a) invio della richiesta di collaborazione all'OPP, da parte delle aziende interessate;
- b) accettazione, da parte dell'agenzia formativa indicata dall'azienda richiedente, del percorso formativo definito e consegnato dall'OPP relativamente a:
 - contenuti da erogare;
 - modalità di esecuzione (durata, articolazione, metodologia didattica, ecc.);
 - certificazione dei docenti (esperti in materie di igiene e sicurezza con curriculum attestante l'esperienza di formatore);
 - sistemi di valutazione (verifica dell'apprendimento con strumenti quali check-list, verbale di attività svolta in azienda, registro presenze, questionario di verifica finale, ecc.);
 - sistema di tutoraggio.
- c) possibilità di sopralluoghi dell'OPP per verificare il rispetto del percorso formativo;
- d) invio, da parte dell'agenzia formativa o dell'azienda, della documentazione attestante l'esecuzione del corso di formazione in modo conforme alle modalità definite al precedente punto b);
- e) rilascio dell'Attestato di partecipazione e formazione al RLS partecipante al corso, da parte dell'OPP.

In caso di formazione organizzata da Agenzie di formazione accreditate, per i settori dov'è presente un Organismo Paritetico, le stesse devono collaborare con l'OPP, secondo le modalità da questo individuate.

La collaborazione si evidenzia formalmente nell'attestato di frequenza. Gli organi di vigilanza verificheranno l'attuazione di cui sopra.

Per i settori nei quali non è presente un organismo paritetico (es. pubblica amministrazione, settore sanità, terziario, servizi ecc.), le Agenzie formative accreditate, organizzano la formazione secondo i criteri di qualità su indicati (vedi paragrafo 3.2, punto b).