

Allegato B

ESEMPI DI BUONA PRASSI	
TEMA	La formazione dei nuovi collaboratori
TITOLO DELLA SOLUZIONE	Informativa ai lavoratori in fase di assunzione
AZIENDA/ORGANIZZAZIONE	ENEA Centro Ricerche Casaccia
NR. DI LAVORATORI	1181
Paese	Italia
Indirizzo	Via Anguillarese, 301 - 00123 S. Maria di Galeria (Roma)
Tel.	0630486688
N. di fax:	0630483070
Email	Laura.palmas@enea.it
Nome del referente che rappresenta la direzione	Ing. Marco Citterio
e-mail	marco.citterio@enea.it
Nome del referente che rappresenta i lavoratori	Ing. Massimo Moncada -Dott. Giorgio Calchetti
e-mail	massimo.moncada@enea.it-giorgio.calchetti@enea.it
FORNITORE DELL'INFORMAZIONE	ENEA-C.R. Casaccia – Direzione di Centro - RLS-UCPIC-UT
Paese	Italia
Indirizzo	Via Anguillarese 301 - 00123 S. Maria di Galeria (Roma)
Tel.	0630486688
N. di fax:	0630484945
Email	laura.palmas@enea.it
Referente	M. Laura Palmas
SETTORE	Ricerca scientifica
COMPITO	
<p>Negli ambienti di lavoro destinati alle attività di ricerca scientifica è molto frequente l'ingresso di lavoratori giovani, con contratti cosiddetti "atipici" (borsisti, tesisti, etc), spesso anche stranieri, legati ad interscambi culturali.</p> <p>All'atto dell'assunzione/ingresso al Centro, il Datore di Lavoro deve informare/formare tali lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro, tenendo conto della tipologia di contratto del lavoratore, nonché dei rischi legati all'età, al genere ed alla provenienza da paesi stranieri.</p>	
PROBLEMATICA (pericolo/rischio/esito)	
<p>In genere, i cosiddetti lavoratori "atipici" sono giovani, hanno una scarsa conoscenza degli ambienti di lavoro, una limitata esperienza lavorativa, a volte una scarsa padronanza della lingua, un'insufficiente confidenza con le pratiche di lavoro nonché con le norme di sicurezza e salute; tali fattori giustificano un'azione formativa addirittura più attenta ed incisiva di quella proposta per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.</p> <p>D'altra parte, la durata dei loro rapporti di lavoro è limitata (contratti a cadenza bi-triennale, ma anche a cadenza semestrale se non addirittura trimestrale): ciò comporta spesso la difficoltà di inserire i suddetti lavoratori nei cicli di formazione periodica che di norma vengono erogati al personale dipendente a tempo indeterminato, secondo le prescrizioni di cui alle attuali disposizioni di legge.</p> <p>La formazione di tali categorie di lavoratori richiede un'attenzione particolare, preliminare alla fase di accesso agli ambienti di lavoro: l'età, la tipologia di contratto e la possibilità di una scarsa conoscenza della lingua praticata nell'ambiente di lavoro configurano una situazione di rischio che deve essere gestita, puntando soprattutto alla prevenzione.</p>	

SOLUZIONE (prevenzione del rischio)	
<p>Per dare una prima risposta applicativa, nel 2006, per il C.R. Casaccia, è stato predisposto un progetto (All.02) di autoformazione destinato ai nuovi collaboratori che, a vario titolo, hanno accesso al Centro Ricerche, ponendo particolare attenzione anche alla tutela della maternità/paternità (All.04-All.05). Tale Progetto prevedeva la predisposizione di un corso di autoformazione (All.03), da realizzarsi con semplici strumenti informatici, con contenuti specifici relativi alla gestione del Sistema Sicurezza nel suddetto Centro di Ricerca, che si conclude con un test di verifica dell'apprendimento (All.06), i cui esiti vengono regolarmente valutati e archiviati. Il Progetto è stato approvato dal Datore di Lavoro e condiviso con gli RLS in sede di Riunione Periodica; è stato attuato con la collaborazione del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Servizio Security e del Servizio Informatico; è stato quindi sperimentato per un triennio, a seguito del quale si è effettuato un primo monitoraggio. Dall'analisi dei risultati (All.07), tenuto conto anche delle modifiche normative intervenute nel frattempo, si sono tratti utili spunti per l'implementazione del Progetto, in una logica di miglioramento continuo; essi si sono concretizzati nella Proposta di un percorso formativo per la formazione dei nuovi collaboratori alla Commissione Centrale di Sicurezza, organismo di Vertice Aziendale.</p>	
EFFICACIA DEI RISULTATI	
<p>La sperimentazione dell'autoformazione avviata nel 2006, e tuttora attiva, ha coinvolto nel primo triennio 1.461 nuovi collaboratori di cui 93 stranieri e 1.368 italiani. Grazie alla verifica dell'apprendimento effettuata sulla base di un test finale, è stato possibile misurarne l'efficacia, ma anche individuare i margini per un miglioramento. Pertanto, il Datore di Lavoro ha potuto intraprendere azioni correttive significative, quali la traduzione del corso in inglese (All.08-All.09), la consegna del fascicolo sulla sicurezza cantieri con norme figurate (All.10), nonché la definizione di una proposta per un percorso formativo per la formazione dei nuovi collaboratori da sottoporre all'attenzione della Commissione Centrale di Sicurezza.</p>	
FATTORE/I DI SUCCESSO	
<p>L'attuazione del Progetto ha visto la partecipazione, oltre che del Datore di Lavoro e degli RLS, di più Unità Organizzative, il cui contributo è stato essenziale: si è raggiunto l'obiettivo di attuare, almeno in parte, un intervento informativo/formativo contestualmente all'accesso all'ambiente di lavoro; è stato possibile rilevare con dati oggettivi le difficoltà incontrate in fase iniziale dai nuovi collaboratori ed attuare azioni correttive adeguate. Il Progetto, dati i criteri di impostazione e i costi contenuti, si presta ad essere applicato anche in altre realtà destinate alla Ricerca Scientifica, preferibilmente con accesso controllato.</p>	
COSTI/BENEFICI (compresi benefici e costi umani, sociali ed economici)	<p>Il costo dell'operazione corrisponde alla disposizione di un locale con adeguate postazioni VDT e l'impiego di risorse umane da destinare all'assistenza al processo. Dati inoltre i più recenti aggiornamenti normativi il pacchetto si presta ad essere integrato nelle piattaforme e-learning.</p>
<p><input type="checkbox"/> OVE POSSIBILE, ALLEGARE FOTO e/o ILLUSTRAZIONI DELL'ESEMPIO DI BUONA PRASSI, per esempio fotografie di un ambiente di lavoro riprogettato; materiale illustrativo relativo alle azioni intraprese o materiale di formazione.</p>	
INDICARE CHI DOVREBBE RICEVERE IL PREMIO	<p><input type="checkbox"/> L'impresa <input checked="" type="checkbox"/> Il fornitore dell'informazione <input type="checkbox"/> Entrambi a pari merito <input type="checkbox"/> Altri</p>

		PROPOSTA DI PERCORSO FORMATIVO		AII.11
		SOGGETTO COINVOLTO	AZIONE	DOCUMENTI
I N F O R M A Z I O N E	Nuovo collaboratore Persona che a vario titolo viene inserita nei cicli lavorativi del Centro di Ricerca.		1) Si presenta al Servizio Security; Consegna il proprio curriculum vitae, corredato dagli attestati di formazione (in particolare formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro); 2) Riceve almeno il Libretto informativo 3) Esegue il corso di autoformazione nella lingua prescelta (italiano-inglese), in aula assistita; 4) Esegue il test di verifica dell'apprendimento in aula assistita (italiano-inglese)	curriculum vitae (formato europeo); attestati di formazione. A-Libretto informativo (AII.01) B-Corso in italiano (AII.03) C-Corso in inglese (AII.08) D-Test in italiano (AII.06) E-Test in inglese (AII.09)
	Servizio Security		5) Assiste il nuovo collaboratore in aula 6) Stampa il test finale in duplice copia 7) Archivia una copia del test datata e firmata dal Responsabile e dal Discente 8) Consegna una copia del test al discente 9) Tiene aggiornati i registri del personale discente e provvede alla raccolta dati con la costruzione del relativo database sugli esiti dei test.	F-Registro delle presenze
F O R M A Z I O N E	Soggetto Formatore: persona dotata dei requisiti ex Accordo Stato Regioni del 21.11.2012 in materia di formazione; di norma RSPP o altro soggetto avente i requisiti incaricato dal Datore di Lavoro		10) Riceve il nuovo collaboratore e acquisisce il curriculum vitae- attestati di formazione-test di cui al punto 7 11) Valuta la formazione progressa 12) Eroga, se necessarie, il programma di formazione della durata di due ore	G-Programma di formazione (Punti 1-5)
	Tutor Scientifico		13) Riceve il nuovo collaboratore e acquisisce il curriculum vitae- attestati di formazione-test di cui al punto 7 14) Eroga 2 ore di formazione secondo un percorso predefinito. 15) Redige il verbale di attestazione della formazione avvenuta e propone un periodo di inserimento	H- Percorso formativo col tutor (limitatamente ai punti applicabili) I-Definizione del periodo di inserimento
	Soggetto Formatore		16) Eroga le ultime due ore di formazione 17) Verifica la formazione e rilascia l'attestato	G (Punti 6-7) L-Attestato di formazione
	Servizio Security		18) Rilascia il badge	
A D D E S T R A M E N T O	Tutor scientifico		19) Provvede all'inserimento	

Aula assistita: aula nella quale viene erogata una video lezione assistita da personale che controlla accesso e registrazione dei partecipanti

Periodo di inserimento: periodo in cui il nuovo collaboratore deve lavorare, a seconda delle necessità, sotto la guida del tutor, in affiancamento al tutor, o in autonomia.

ENEA



F

REGISTRO DELLE PRESENZE *(anno)*

Direzione Centro Casaccia

Servizio Sicurezza e Salvaguardia

PROGRAMMA DI FORMAZIONE GENERALE

(Ex Accordo Stato Regioni del 21.11.2012 in materia di formazione dei lavoratori)

CONTENUTI

1. Concetti di rischio
2. Danno
3. Prevenzione
4. Protezione
5. Organizzazione della Prevenzione aziendale
6. Diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali
7. Organi di vigilanza e assistenza

DURATA MINIMA

4 ore

MODALITA'

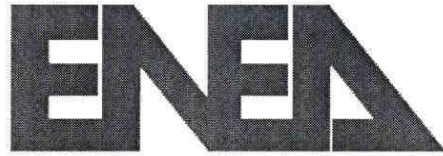
Video lezione in aula assistita o e-learning

PERCORSO FORMATIVO COL TUTOR

H

Tale fase del percorso ha lo scopo di trasferire al nuovo collaboratore conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi; in particolare il tutor deve ribadire, con gli esempi della pratica lavorativa, quali sono i rischi durante l'attività, come vengono applicati i principi della prevenzione e protezione, nonché della organizzazione della prevenzione aziendale.

FASE 1		AZIONE DA INTRAPRENDERE	FINALITA': APPROFONDIRE, CON ESEMPI PRATICI, LA CONOSCENZA DELLA ORGANIZZAZIONE DELLA PREVENZIONE AZIENDALE
CONOSCENZA DEL CONTESTO UMANO		Colloquio personale	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Adattare l'intervento formativo in funzione dell'esperienza, della conoscenza della lingua, dell'età, etc. del lavoratore</i> <input type="checkbox"/> <i>Presentare al lavoratore il personale col quale dovrà collaborare ed in particolare a cui potrà rivolgersi in caso di difficoltà;</i> <input type="checkbox"/> <i>Segnalare il personale che ricopre ruoli specifici in materia di prevenzione e protezione (ad es. preposto, esperto qualificato, responsabile di edificio, etc)</i>
		Presentazione al gruppo di lavoro	
FASE 2		AZIONE DA INTRAPRENDERE	FINALITA': APPROFONDIRE, CON ESEMPI PRATICI, IL CONCETTO DI RISCHIO INFORTUNISTICO E IGIENICO AMBIENTALE NONCHE' DELLE MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE COLLETTIVE E INDIVIDUALI E DELLE PROCEDURE ADOTTATE NEGLI AMBIENTI DI LAVORO
CONOSCENZA DEL CONTESTO AMBIENTALE		Visita all'ambiente di lavoro	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Far conoscere al lavoratore il lay out dell'edificio in cui dovrà lavorare;</i> <input type="checkbox"/> <i>Illustrare al lavoratore le planimetrie di emergenza affisse negli edifici;</i> <input type="checkbox"/> <i>Indicare al lavoratore la presenza dei principali presidi di sicurezza; illustrare le principali procedure di emergenza</i> <input type="checkbox"/> <i>Far conoscere al lavoratore il lay out del laboratorio/i in cui dovrà lavorare e le attrezzature in essi presenti;</i> <input type="checkbox"/> <i>Dare dimostrazione del funzionamento delle attrezzature mediante l'esempio di lavoro dei colleghi;</i> <input type="checkbox"/> <i>Segnalare eventuali punti di attenzione su attrezzature e impianti sperimentali</i> <input type="checkbox"/> <i>Indicare la localizzazione del materiale didattico necessario (schede di sicurezza prodotti, libretti di istruzioni delle attrezzature, etc) per la tutela della salute e sicurezza</i> <input type="checkbox"/> <i>Localizzare i principali presidi di sicurezza presenti</i> <input type="checkbox"/> <i>Segnalare la necessità di particolare permessi di lavoro</i>
		Visita al laboratorio/i	
FASE 3		AZIONE DA INTRAPRENDERE	FINALITA': APPROFONDIRE, CON ESEMPI PRATICI, IL CONCETTO DI RISCHIO INFORTUNISTICO E IGIENICO AMBIENTALE E TRASVERSALE
CONOSCENZA DEL CONTESTO LAVORATIVO			<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> <i>Illustrare le attività alle quali dovrà partecipare il lavoratore</i> <input type="checkbox"/> <i>Illustrare i rischi durante l'attività lavorativa e le relative misure di prevenzione e protezione</i> <input type="checkbox"/> <i>Indicare il luogo dove è possibile prelevare i DPI</i> <input type="checkbox"/> <i>Illustrare le situazioni di rischio che potrebbero manifestarsi in condizioni anormali e di emergenza</i> <input type="checkbox"/> <i>Indicare le misure di prevenzione e protezione da attuare in caso di presenza di persone ospiti a vario titolo</i> <input type="checkbox"/> <i>Risolvere eventuali dubbi e difficoltà presentati dal lavoratore</i>



DEFINIZIONE DEL PERIODO DI INSERIMENTO

A cura del Tutor Scientifico

Il Tutor Scientifico attesta che in data Il Sig./Sig.ra si è presentato in qualità di presso il C.R. e che nel suo primo giorno di lavoro, ha effettuato il percorso formativo di cui all'All.

Sulla base della formazione ricevuta, ritiene che la persona debba lavorare

- per un periodo di _____ gg/mesi sotto la guida del Sig.
- per un periodo di _____ gg/mesi in affiancamento al Sig.
- in completa autonomia.

In tale periodo il Tutor Scientifico avrà cura di svolgere un complesso di attività dirette a fare apprendere al nuovo collaboratore l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro.

Data,

Tutor Scientifico

.....

Il Lavoratore

.....

ATTESTATO DI PARTECIPAZIONE AL CORSO

(Normativa di riferimento)

Periodo di svolgimento: dal _____ al _____ N° ore di formazione _____

(Formazione specifica Formazione generale)

NOME DEL CORSISTA _____ Luogo e data di nascita _____

Profilo professionale _____

Firma del soggetto organizzatore del corso

Il corsista non ha/ha frequentato il 90% del monte ore previsto ed ha/non ha superato la prova di verifica

SETTORE ATECO _____

2012

LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI IN FASE DI ASSUNZIONE

Un progetto di informazione/formazione dei lavoratori "atipici" in fase di ingresso avviato nel 2006: i risultati di una prima esperienza applicativa

Nel documento viene presentato un progetto avviato a partire dal 2006 nel più grande Centro di Ricerca dell'ENEA, il C.R. Casaccia, per la informazione/formazione in fase di ingresso del personale con contratti "atipici". Il progetto è stato attivato col coinvolgimento di più Unità Organizzative presenti nel Centro di Ricerca e, grazie alla loro collaborazione, a distanza di 6 anni, è possibile trarre alcune utili spunti per un miglioramento futuro.

Introduzione

Negli ambienti di lavoro destinati alle attività di ricerca scientifica è molto frequente l'ingresso di lavoratori giovani, con contratti cosiddetti "atipici" (borsisti, tesisti, dottorandi, etc), spesso anche stranieri, legati ad interscambi culturali.

La formazione di tali lavoratori richiede un'attenzione particolare, preliminare alla fase di accesso agli ambienti di lavoro: l'età, la tipologia di contratto e la possibilità di una scarsa conoscenza della lingua praticata nell'ambiente di lavoro configurano infatti una situazione di rischio che deve essere gestita, puntando soprattutto alla prevenzione.

Obblighi normativi in tema di formazione dei lavoratori

All'atto dell'assunzione/ingresso, il datore di Lavoro deve informare/formare il lavoratore in materia di sicurezza e salute sul lavoro, in modo da consentirgli di acquisire adeguata consapevolezza sulla gestione dei rischi durante l'attività lavorativa. Tale azione formativa deve tener conto della tipologia di contratto del lavoratore, nonché dei rischi legati all'età, al genere ed alla provenienza da paesi stranieri.

Difficoltà nell'erogazione della informazione/formazione ai lavoratori atipici nelle realtà complesse destinate alla Ricerca Scientifica

In genere, i cosiddetti lavoratori "atipici" sono giovani, hanno una scarsa conoscenza degli ambienti di lavoro, una limitata esperienza lavorativa, a volte una scarsa padronanza della lingua, un'insufficiente confidenza con le pratiche di lavoro nonché con le norme di sicurezza e salute; tali fattori giustificano un'azione formativa addirittura più attenta ed incisiva di quella proposta per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

D'altra parte, la durata dei loro rapporti di lavoro è limitata: i contratti possono infatti essere a cadenza bi-triennale, ma anche a cadenza semestrale se non addirittura trimestrale: ciò comporta spesso la difficoltà di inserire i suddetti lavoratori nei cicli di formazione periodica che di norma vengono erogati al personale dipendente a tempo indeterminato, secondo le prescrizioni di cui alle attuali disposizioni di legge.

Soluzione proposta: un progetto di informazione/formazione ad hoc

Per le ragioni sopra esposte, nel 2006, all'interno del Centro Ricerche della Casaccia, (il Centro di Ricerca ENEA più grande d'Italia), in aggiunta alla consegna di materiale cartaceo illustrativo (ALL.01), prassi ormai consolidata da tempo, è stato proposto uno specifico progetto di informazione/formazione per tali lavoratori (ALL.02), da attuare contestualmente alla fase di assunzione/ingresso nell'ambiente di lavoro.

Il progetto è stato elaborato tenendo conto di alcuni vincoli essenziali:

- a) al fine di garantirne l'appropriatezza, l'intervento formativo deve avvenire contestualmente all'assunzione, quindi preferibilmente al primo giorno di lavoro all'interno del Centro di Ricerca,;
- b) le informazioni da fornire devono essere calate nella realtà specifica lavorativa;
- c) deve esistere la possibilità di aggiornare in modo semplice i contenuti della formazione in modo da poterli adeguare all'evolversi della realtà lavorativa e/o della normativa relativa;
- d) al fine di garantire l'efficacia dell'informazione/formazione deve essere valutato il livello di apprendimento del discente.

Per tener conto di quanto sopra, è stato ideato un corso di autoapprendimento, con lo scopo di fornire agli utenti l'informazione di base in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativa alla specificità del C.R. Casaccia. I contenuti del corso, pur di carattere generale ed essenziale, sono riepilogati nell'allegato (ALL.03); particolare attenzione è stata posta all'informazione di base sulla gestione del Sistema Sicurezza e Salute e per la tutela delle lavoratrici madri (ALL.04 – ALL.05).

Il corso, elaborato con semplici strumenti informatici, si conclude con un test finale di apprendimento (ALL.06), i cui esiti vengono regolarmente archiviati e tenuti agli atti. Il corso viene erogato contestualmente alla produzione del badge di ingresso, sotto il controllo del Servizio della Security.

Tale progetto è stato approvato dalla Direzione di Centro e condiviso in sede di riunione periodica con gli RLS. E' stato quindi sviluppato nei contenuti e sperimentato per un triennio, con la collaborazione del servizio di Prevenzione e Protezione del Centro, del Servizio Informatico e del Servizio della Security.

Risultati raggiunti

A seguito del triennio, si sono analizzati i risultati ottenuti che sono stati inseriti in un'apposita sezione del Documento di Valutazione del Rischio (ALL.07); essi sono confortanti in quanto gli esiti dei test rivelano un livello di apprendimento alto (come era facile attendersi dato il grado di istruzione di base dei discenti); tuttavia è stato possibile individuare margini per azioni migliorative da intraprendere.

Si sono manifestate alcune difficoltà di:

- a) comprensione della lingua da parte dei lavoratori stranieri, che richiedono spesso l'ausilio del tutor per affrontare il test di autoapprendimento;
- b) comprensione della lingua da parte dei lavoratori stranieri chiamati ad operare all'interno di cantieri temporanei e mobili;
- c) completare la formazione all'interno dell'ambiente di lavoro specifico nel quale il lavoratore dovrà effettivamente operare.

Implementazione del Progetto e miglioramento continuo

Per superare la difficoltà della comprensione della lingua si è proposta la traduzione in lingua inglese dei contenuti del corso, in modo che il discente abbia la possibilità di scegliere in che lingua seguirlo, garantendo in tal modo l'efficacia dell'intervento informativo; tale azione è stata svolta con l'ausilio del Responsabile delle Relazioni esterne del C.R. Casaccia (ALL.08 – ALL.09).

Si è inoltre stabilita la necessità di fornire materiale illustrativo adeguato per i lavoratori che entrano nel Centro Ricerche per operare all'interno di cantieri temporanei e mobili (ALL.10).

In merito invece al completamento della formazione di base, tenuto conto anche delle novità introdotte dagli ultimi disposti normativi, verrà sottoposto alla Commissione Centrale di Sicurezza, massima Autorità in materia di Sicurezza e Salute in ENEA, un protocollo di

formazione interna, che oltre al corso sopra descritto, prevede che la prima giornata di lavoro sia dedicata alla formazione e che venga previsto un periodo di affiancamento la cui durata viene stabilita dal docente ed è commisurata ai bisogni specifici del discente (ALL.11).

Conclusioni

L'attuazione della prassi sopra descritta è stata frutto di un'attenzione particolare volta all'attenuazione dei rischi presenti all'interno degli ambienti di lavoro, legati all'età, al genere ed alla provenienza da paesi stranieri.

Il progetto rappresenta un primo step del processo formativo da erogare al lavoratore che, quando attivata, potrà essere incluso nella formazione e-learning.

La realizzazione del progetto, è stata possibile grazie alla collaborazione delle seguenti Unità Organizzative:

- la Direzione del C. R. Casaccia;
- gli RLS del C. R. Casaccia;
- il Servizio di Prevenzione e Protezione del C. R. Casaccia;
- il Servizio Informatico del C.R. Casaccia;
- il Servizio di Security del C.R. Casaccia;
- il Servizio Relazioni Esterne del C.R. Casaccia;

L'esperienza maturata è stata molto utile in quanto ha rivelato vantaggi e svantaggi delle nuove tecnologie dei sistemi di apprendimento; è servita, però soprattutto a dimostrare che il coinvolgimento del personale a tutti i livelli è la strada da seguire per avviare un reale ed efficace miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Riferimenti normativi e bibliografia

DLgs81/08 e s.m. e i.

Accordo Stato Regioni del 21.12.2011 n° 221-Accordo tra il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37 comma 2 del DLgs 81/08 e s.m. e i.

Adeguamento e Linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2, e 37, comma 2, del DLGS81/08 e s. m. e i..

Circolare n°20/201: attività di formazione in materia di salute e sicurezza svolta da enti bilaterali e organismi paritetici o realizzata in collaborazione con essi.

Altri.

ALLEGATI

- ALL. 01 Copertina Libretto informativo
- ALL. 02 Progetto di formazione per i lavoratori neoassunti
- ALL.03 Corso di formazione in lingua italiana
- ALL.04 Informativa per le lavoratrici madri
- ALL. 05 Procedura per la tutela della maternità/paternità
- ALL. 06 Test di autoapprendimento in lingua italiana
- ALL. 07 Risultati test di autoformazione (Triennio 2008-2009-2010)
- ALL. 08 Corso di formazione in lingua inglese
- ALL. 09 Test di autoapprendimento in lingua inglese
- ALL. 10 Manuale CPT illustrato
- ALL. 11 Proposta per un percorso formativo

2012

Progetto di formazione per i lavoratori neoassunti: la formazione in ingresso

Un progetto di formazione dei lavoratori
“atipici” in fase di assunzione

INDICE

1) PREMESSA	<i>pag 3</i>
2) OBIETTIVO DEL PROGETTO	<i>pag 4</i>
3) DESTINATARI DEL PROGETTO	<i>pag 4</i>
4) DESCRIZIONE DETTAGLIATA DEL PROGETTO	<i>pag 4</i>
4.1 <i>Vincoli organizzativi e normativi</i>	<i>pag 4</i>
4.2 <i>Scelta del sistema di erogazione</i>	<i>pag 5</i>
4.3 <i>Contenuti del corso</i>	<i>pag 6</i>
4.4 <i>Requisiti del prodotto informatico</i>	<i>pag 8</i>
4.5 <i>Organizzazione logistica per l'intervento formativo</i>	<i>pag 8</i>
4.6 <i>Definizione tempistica per l'intervento formativo</i>	<i>pag 9</i>
4.7 <i>Registrazione della formazione e relativa archiviazione</i>	<i>pag 9</i>
5) RISORSE	<i>pag 9</i>
6) REALIZZAZIONE DEL PROGETTO	<i>pag 10</i>

Hanno partecipato alla realizzazione del presente progetto:

Per la Direzione: *Ing. M. G. Citterio- Avv. M. Giulitti- Sig.ra W. Melchiori-Dott. R. Pettirossi- Ing. N. Ranieri-Dott. M. Imperi- P.I. P. Cavoli- Dott.ssa P. Antonini- Sig.ra P. Ranaldi*

Per i lavoratori: *gli RLS in carica nel 2006-Ing. M. Moncada-Dott. G. Calchetti*

Per la Commissione Centrale di Sicurezza: *Ing. M. L. Palmas Ing. G. Sidoti-Sig.ra E. Spano*

1. PREMESSA

Negli ambienti di lavoro destinati alle attività di ricerca scientifica è molto frequente l'ingresso di lavoratori giovani, con contratti cosiddetti "atipici" (borsisti, tesisti, etc), spesso anche stranieri, in quanto legati ad interscambi culturali.

All'atto dell'assunzione, il datore di Lavoro deve formare il lavoratore in materia di sicurezza e salute sul lavoro, in modo da consentirgli di acquisire adeguata consapevolezza sulla gestione dei rischi durante l'attività lavorativa. Tale formazione deve tener conto della tipologia di contratto del lavoratore, nonché dei rischi legati all'età, al genere ed alla provenienza da paesi stranieri.

La formazione di tali categorie di lavoratori richiede un'attenzione particolare, preliminare alla fase di accesso agli ambienti di lavoro: l'età, la tipologia di contratto e la possibilità di una scarsa conoscenza della lingua praticata nell'ambiente di lavoro configurano una situazione di rischio che deve essere gestita, puntando soprattutto alla prevenzione.

Il presente progetto è stato presentato e approvato in occasione della Riunione Periodica del Dicembre 2006

2. OBIETTIVO DEL PROGETTO

Il progetto ha lo scopo di fornire al lavoratore, contestualmente all'assunzione (o al cambio di mansione), almeno le informazioni cardine in materia di sicurezza e salute sul lavoro; in particolare si prefigge di fornire tutti gli elementi essenziali del Sistema di Gestione della Sicurezza e Salute della realtà specifica del Centro di Ricerche Casaccia.

3. DESTINATARI DEL PROGETTO

Tutti i lavoratori/lavoratrici che, a vario titolo, entrano nel Centro di Ricerca.

4. DESCRIZIONE DETTAGLIATA DEL PROGETTO

Vincoli organizzativi e normativi

In genere, i cosiddetti lavoratori "atipici" sono giovani e hanno una scarsa conoscenza degli ambienti di lavoro, una limitata esperienza lavorativa, a volte una scarsa padronanza della lingua, un'insufficiente confidenza con le pratiche di lavoro nonché con le norme di sicurezza e salute; tali fattori costituiscono un rischio che giustifica un'azione formativa addirittura più attenta ed incisiva di quella proposta per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato.

D'altra parte, la durata dei loro rapporti di lavoro è limitata: i contratti possono infatti essere a cadenza bi-triennale, ma anche a cadenza semestrale se non addirittura trimestrale: ciò comporta spesso la difficoltà di inserire i suddetti lavoratori nei cicli di formazione periodica che di norma vengono erogati al personale dipendente a tempo indeterminato, secondo le prescrizioni di cui alle attuali disposizioni di legge.

Il progetto è stato elaborato tenendo conto di alcuni vincoli essenziali:

- a) l'intervento formativo deve avvenire contestualmente all'assunzione, quindi preferibilmente al primo giorno di lavoro all'interno al Centro di Ricerca;
- b) le informazioni da fornire devono essere calate nella realtà specifica lavorativa;
- c) deve esistere la possibilità di aggiornare in modo semplice i contenuti della formazione in modo da poterli adeguare all'evolversi della realtà lavorativa e/o della normativa relativa;
- d) deve essere valutato il livello di apprendimento del discente.

4.1 Scelta del sistema di erogazione

La gestione di una realtà complessa destinata alle attività di ricerca richiede l'implementazione di un sistema per la prevenzione e la salute sul luogo di lavoro, il cui funzionamento non sempre è di facile comprensione, soprattutto per chi si affaccia al mondo del lavoro per la prima volta. Tale sistema comprende il coinvolgimento di numerosi servizi che devono interfacciarsi adeguatamente tra loro al fine di garantire l'efficienza ed efficacia delle prestazioni destinate al lavoratore. La consegna di materiale informativo su supporto cartaceo destinato al lavoratore è uno strumento valido per assolvere in prima battuta all'obbligo informativo, ma spesso si rivela inefficace in quanto ne viene sottovalutata l'importanza della lettura.

Una soluzione più efficace può essere invece un corso di autoformazione creato *ad hoc* per l'organizzazione, da erogarsi in fase di assunzione, completato da un test di autoapprendimento i cui esiti sono da analizzare per eventuali azioni correttive e da archiviare come attestazione dell'avvenuta formazione/informazione, in attesa di poter inserire il lavoratore nei cicli di formazione periodica.

Con uno strumento di questo tipo, si raggiungono infatti diversi obiettivi, sia a favore del nuovo collaboratore che a favore dell'organizzazione;

il nuovo collaboratore

- ✓ Percepisce già in ingresso la predisposizione dell'organizzazione a prestare attenzione ai problemi della sicurezza e salute sul lavoro;
- ✓ è costretto, prima di iniziare l'attività lavorativa, a focalizzare la propria attenzione su informazioni relative alla sicurezza e salute sul lavoro;
- ✓ viene a conoscenza delle informazioni fondamentali in materia di sicurezza e salute sul lavoro riferite alla specificità della propria realtà aziendale.

l'organizzazione

- ✓ traccia immediatamente un profilo di se stessa orientato alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- ✓ facendo coincidere il momento della formazione in ingresso con la fase di assunzione, tiene sotto controllo la formazione dei lavoratori atipici;
- ✓ eroga un corso di autoformazione che può essere realizzato anche con semplici applicativi software di ordinario uso, pertanto non dispendioso;
- ✓ può utilizzare lo stesso corso per diverse sedi, apportando eventuali modifiche non sostanziali e diffondendolo attraverso la rete internet;
- ✓ garantisce un'uniformità di trattamento dei lavoratori in termini di informazione/formazione;
- ✓ garantisce un'uniformità di verifica dell'apprendimento dei lavoratori.

Ovviamente per raggiungere gli obiettivi di cui sopra, il corso deve rispondere a requisiti predefiniti ed essere adeguatamente articolato nei contenuti.

4.2 Contenuti del corso

In generale il corso dovrà essere improntato alla chiarezza ed essenzialità delle informazioni; a tale scopo queste ultime potranno essere corredate da fotografie, pittogrammi, video ed ogni altra forma di comunicazione che serva a tenere vigile l'attenzione del discente; saranno pertanto da preferire le forme interattive.

In merito ai contenuti, nella tabella seguente è riportato un esempio di indice dei possibili argomenti da trattare

Note di accoglienza per il nuovo collaboratore	<i>E' molto importante che il nuovo arrivato non si senta abbandonato a se stesso di fronte al mondo ancora sconosciuto del lavoro, ma che acquisisca comunque la consapevolezza che le regole dell'organizzazione vanno assimilate quanto prima.</i>
Breve descrizione dell'unità produttiva con eventuali fotografie e illustrazioni	<i>Quando si tratta di organizzazioni complesse, il corso dovrà dare la possibilità di descrivere la sede nella quale dovrà operare il nuovo collaboratore</i>
Riferimenti normativi essenziali	<i>I riferimenti normativi dovranno essere quelli di carattere generale validi quindi per qualunque sede e dovranno essere riportati in forma sintetica</i>
Descrizione dei principali rischi presenti all'interno dell'unità produttiva legati alle attività specifiche in essa svolte	<i>Quando si tratta di organizzazioni complesse, la struttura del corso dovrà dare la possibilità di descrivere la sede nella quale dovrà operare il nuovo collaboratore</i>
Presentazione delle principali figure responsabili della gestione della sicurezza nell'organizzazione	<i>Gli attori principali coinvolti nel sistema di gestione della sicurezza dovranno essere definiti sia come da riferimenti normativi che individuati come persone fisiche</i>
Obblighi delle figure di cui sopra e di tutti i lavoratori in materia di sicurezza e salute sul lavoro	<i>Dovranno essere riportati almeno gli obblighi generali e più significativi</i>
Organizzazione del Servizio di Prevenzione e Protezione, nonché dei Servizi di Emergenza e di Sorveglianza sanitaria	<i>Gli attori principali coinvolti nel sistema di gestione della sicurezza dovranno essere definiti sia come da riferimenti normativi che individuati come persone fisiche</i>
Procedure di accesso agli ambienti di lavoro, con particolare riferimento a quelli soggetti a normative specifiche	<i>Dovranno essere delineate almeno le procedure organizzative di rilievo, con l'indicazione dei nominativi delle persone alle quali rivolgersi per eventuali richieste di delucidazione: sarà utile evidenziare le attività/aree per le quali è necessario uno</i>

	<i>specifico permesso di lavoro</i>
Procedure da adottare in caso di infortunio	<i>Almeno gli elementi essenziali</i>
Procedure da adottare in caso di incendio/altre emergenze	<i>Almeno gli elementi essenziali</i>
Procedure per la tutela di soggetti particolarmente sensibili	<i>Saranno da evidenziare specifiche procedure interne volte alla tutela di lavoratori diversamente abili, lavoratrici gestanti</i>
Altre procedure specifiche	
Descrizione di eventuali facility messe a disposizione del personale	<i>Sarà utile per esempio evidenziare il funzionamento dei collegamenti interni e con l'esterno, nonché ogni altra informazione pertinente all'orientamento iniziale del lavoratore</i>
Conclusioni	

4.3 Requisiti del prodotto informatico

Il corso dovrà essere realizzato con strumenti informatici di uso abituale; in tal modo si garantisce un costo contenuto di risorse umane ed economiche da impiegare nonché la possibilità di trasferire facilmente ad altre realtà (ad esempio gli altri Centri di Ricerca ENEA), *mutata mutandis*, lo stesso sistema; diverrebbe altresì contenuto il costo degli aggiornamenti nel tempo.

Il sistema dovrebbe garantire che il discente realizzi tutto l'effettivo percorso formativo (senza poter saltare delle parti) e dare la possibilità all'utente di tornare indietro a ripetere alcune parti, se necessario.

Il corso deve concludersi con un test di apprendimento.

4.4 Organizzazione logistica per l'intervento formativo

Il corso potrebbe essere erogato in un ufficio annesso a quello delle assunzioni/ingresso controllato, dove potrebbero trovare alloggio una o più postazioni a videoterminale, di modo

che il nuovo collaboratore possa accedervi immediatamente per esempio prima della firma del contratto di assunzione e/o del permesso di accesso.

4.5 Definizione tempistica per l'intervento formativo

L'erogazione del corso dovrebbe avvenire sempre contestualmente all'assunzione/accesso al Centro o, a seconda dell'organizzazione, in tempi molto prossimi alla stessa; il corso dovrebbe avere una durata massima di 30 minuti.

4.6 Registrazione della formazione e relativa archiviazione

Gli esiti del test di autoapprendimento dovrebbero essere archiviati regolarmente e custoditi agli atti. La consegna degli esiti del test di autoapprendimento potrebbe essere attestato da allegare al curriculum della persona e da tenere agli atti a disposizione degli organi ispettivi.

5. RISORSE

Le risorse economiche necessarie per l'attuazione del presente progetto sono quelle relative ad una postazione informatica, dotata dei sistemi SW di ordinario utilizzo presso gli Uffici del Centro di Ricerca.

Le risorse umane da coinvolgere sono da individuare presso le seguenti Unità Organizzative:

UNITÀ ORGANIZZATIVA	AZIONE DA INTRAPRENDERE
Direzione di Centro	Per l'autorizzazione al progetto
Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza	Per la condivisione del Progetto
Servizio Prevenzione e Protezione	Per la definizione dei contenuti- Per il monitoraggio dei risultati
Servizio Informatico	Per l'erogazione informatizzata
Servizio Security	Per il rilievo ed il controllo dei dati

REALIZZAZIONE DEL PROGETTO

SINTESI DELLE FASI OPERATIVE

Nella tabella sottostante vengono riportate in sintesi le fasi operative seguite per la realizzazione del progetto di formazione: si è proceduto secondo la logica PDCA in base alla quale, attraverso un'azione di Pianificazione-Azione-Controllo-Correzione si attua il miglioramento continuo.

Nella tabella vengono riportate anche le Unità Organizzative che sono state coinvolte per l'attuazione delle varie fasi.

SINTESI PROGETTUALE			Unità Organizzative coinvolte
PLAN	Fase a	Progettazione corso di autoformazione Definizione del test finale Presentazione in sede di riunione periodica	Direzione di Centro Servizio Prevenzione e Protezione Rappresentanti Lavoratori per la Sicurezza
	Fase b	Realizzazione del prodotto informatico	Servizio Prevenzione e Protezione Servizio Informatico
DO	Fase c	Individuazione area logistica destinata all'intervento formativo	Servizio Security
	Fase d	Sperimentazione dell'attuazione con rilievo dati per un arco temporale di un triennio	Servizio Security Tutti i nuovi collaboratori
CECK	Fase e	Monitoraggio e analisi dei risultati	Servizio Prevenzione e Protezione
ACT	Fase f	Azioni correttive e implementazione	Direzione di Centro Servizio Prevenzione e Protezione Unità Centrale Pianificazione e Controllo-Ufficio Tecnico Commissione Centrale di Sicurezza

Fase a *Progettazione corso di autoformazione Definizione del test finale-Presentazione in sede di riunione periodica*

Coinvolgimento di: *Direzione di Centro-Servizio di Prevenzione e Protezione-RLS*

E' stato definito il presente progetto tenendo conto in particolare dei seguenti vincoli:

- l'intervento formativo deve avvenire contestualmente all'ingresso/assunzione, quindi preferibilmente al primo giorno di lavoro all'interno al Centro di Ricerca;
- le informazioni da fornire devono essere calate nella realtà specifica lavorativa;
- deve esistere la possibilità di aggiornare in modo semplice i contenuti della formazione in modo da poterli adeguare all'evolversi della realtà lavorativa e/o della normativa relativa;
- deve essere valutato il livello di apprendimento del discente;
- limitatezza delle risorse umane ed economiche disponibili.

Il progetto è stato presentato e condiviso con gli RLS in occasione della riunione periodica annuale, alla presenza del Datore di Lavoro (Direttore di Centro).

Fase b: *Realizzazione del prodotto informatico*

Coinvolgimento di: *Servizio di Prevenzione e Protezione-Servizio Informatico del Centro Casaccia*

Sulla base dei requisiti fissati nel Progetto di cui alla fase a), è stato definito il Corso di autoapprendimento i cui contenuti sono riportati nell'ALL03; esso è stato volutamente realizzato mediante semplici strumenti informatici in modo che il modello possa essere facilmente trasferito anche in altre realtà analoghe (ad esempio presso gli altri Centri di Ricerca ENEA) e rappresenti un costo facilmente sostenibile anche nel tempo, laddove si dovessero rendere necessari aggiornamenti; esso è stato inserito in una piattaforma resa disponibile dal Servizio Informatico; i contenuti sono stati arricchiti da immagini e quant'altro possa catturare l'attenzione del discente. Particolare attenzione si è posta nel fornire informazioni pratiche sulla Gestione del Sistema Sicurezza e Salute all'interno del C.R. Casaccia e sulla tutela della maternità-paternità (ALL.04-ALL.05).

Il corso è costituito da n° 51 slides ed ha una durata di circa 30 minuti.

E' stato elaborato infine un test di autoapprendimento (ALL.06) costituito da domande erogate a random con risposta VERO-FALSO.

Fase c: *Individuazione area logistica destinata all'intervento formativo del prodotto informatico*

Coinvolgimento di: *Servizio Security*

L'organizzazione logistica dell'attività da espletare è stata fondamentale per il conseguimento dell'obiettivo, in quanto da questa dipende la possibilità di realizzare l'intervento formativo contestualmente all'assunzione. Il Servizio Security ha messo a disposizione uno dei propri uffici, all'interno del quale sono state allocate due postazioni a videoterminale per l'erogazione del corso: in tal modo l'utente procede all'autoformazione contestualmente alla predisposizione del badge per l'accesso al Centro. Presso gli stessi Uffici vengono archiviati gli esiti del test finale. Tale soluzione logistica comporta la certezza che il lavoratore riceve una formazione preventiva al suo inserimento nell'ambiente lavorativo, ricevendo almeno gli elementi base di orientamento sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Fase d: *Sperimentazione dell'attuazione con rilievo dati per un arco temporale di un triennio*

Coinvolgimento di: *Servizio Security-Tutti i lavoratori in ingresso*

Attivata l'erogazione del Corso, dopo il primo triennio di sperimentazione, per trattare i dati, il personale utente è stato suddiviso per classi in base al tipo di contratto con cui accedeva al Centro di Ricerca e anche in funzione della Provenienza da altri Paesi; rilevati gli esiti della formazione, i risultati sono stati inseriti in un'apposita sezione del Documento di Valutazione del Rischio (ALL.07); i risultati sono confortanti in quanto gli esiti dei test rivelano un livello di apprendimento alto (come era facile attendersi data il grado di istruzione di base dei discenti); tuttavia è stato possibile individuare margini per azioni migliorative da intraprendere.

Sono emerse infatti alcune necessità per superare le difficoltà manifestatesi principalmente su due fronti:

- a) la comprensione della lingua da parte dei lavoratori stranieri, che richiedono spesso l'ausilio del tutor per affrontare il test di autoapprendimento;
- b) la necessità di fornire materiale illustrativo adeguato per chi comunque entra nel Centro Ricerche per operare all'interno di cantieri temporanei e mobili;
- c) la necessità di completare la formazione all'interno dell'ambiente di lavoro specifico nel quale il lavoratore dovrà effettivamente operare.

Nel corso del triennio, ogni volta che se ne presentava la necessità, sono stati aggiornati i contenuti del corso in funzione delle modifiche normative intervenute nel frattempo e/o delle modifiche sull'organizzazione della Sicurezza e Salute sul Lavoro (modifica degli RLS, etc).

Fase e: *Azioni correttive, implementazione e miglioramento continuo*

Coinvolgimento di: *Direzione di Centro-Servizio di Prevenzione e Protezione-Servizio Relazioni Esterne-Commissione Centrale di Sicurezza*

Per superare la difficoltà della comprensione della lingua si è proposta la traduzione in lingua inglese dei contenuti del corso (ALL.08-ALL.09), in modo che il discente abbia la possibilità di scegliere in che lingua seguirlo, facilitando in tal modo la fruizione effettiva, senza l'ausilio del tutor; tale azione è stata svolta dal Responsabile delle Relazione Esterne del C.R. Casaccia.

Inoltre è stato previsto che i Direttori Lavori consegnino il manuale illustrato per la sicurezza cantieri (ALL.10) ai lavoratori che entrano nel Centro Casaccia per intervenire all'interno di cantieri temporanei e mobili.

In merito invece al completamento della formazione di base, è stata definita una "Proposta per un percorso formativo" (ALL.11) da sottoporre alla Commissione Centrale di Sicurezza che, oltre al corso sopra descritto, prevede che la prima giornata di lavoro sia dedicata interamente alla formazione del nuovo collaboratore ed erogata da un Soggetto Formatore, in collaborazione con un Tutor Scientifico (ALL. H); conclusa tale prima fase, viene previsto un periodo di affiancamento la cui durata viene stabilita dal docente ed è commisurata ai bisogni specifici del discente (ALL.I). La registrazione della formazione così erogata viene attestata attraverso i documenti di cui agli allegati F-G-L.