

Accordo in materia di formazione  
riguardante la salute e la sicurezza sul lavoro

Il giorno 13 settembre 2006 si sono incontrati presso la Direzione Generale i rappresentanti dell'ANAS S.p.A. e quelli delle Organizzazioni Sindacali FILT-CGIL, FIT-CISL, UILPA-ANAS, SADA-FAST-CONFSAI, SNALA-CISAL, DIRSTAT ed UGL per esaminare le iniziative formative da intraprendere in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Le parti

Ritenendo di dover attuare quanto disposto dall'art. 70 del CCNL in vigore, che introduce il principio fondamentale che la gestione della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro costituisce parte integrante della gestione generale dell'ANAS;

Visto l'accordo in materia di salute e sicurezza sul lavoro del 28 gennaio 2005, che si intende integralmente richiamato;

Considerato che la formazione sulla prevenzione e sicurezza è finalizzata alla prevenzione dei rischi derivanti dal lavoro e costituisce uno dei capisaldi del Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL - Linee guida UNI-INAIL) da adottarsi presso l'ANAS secondo quanto previsto dall'art.70 del CCNL;

Visto l'art. 69 del CCNL in vigore e preso atto della proposta formativa generale, presentata dal Servizio Relazioni Industriali e Sicurezza sul lavoro anche sulla base dell'Accordo Stato-Regioni del 14 febbraio 2006 all'Organismo Paritetico Nazionale, proposta che si allega e forma parte integrante del presente accordo;

Considerato che per una Azienda altamente specialistica e di rilievo nazionale come l'ANAS è fondamentale predisporre un progetto formativo, teso alla valorizzazione delle risorse interne, il quale consenta, sulla base dell'esperienza maturata in passato e con le opportune integrazioni, di costituire un gruppo particolarmente specializzato di formatori interni;

Tutto ciò premesso, le parti

APPROVANO

Le linee guida programmatiche ed il piano formativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro di cui in premessa che individua le linee guida, le materie, i destinatari ed i programmi con riferimento alle tabelle allegare al presente accordo e che formano parte integrante di esso, in quanto rispondente agli obblighi di legge ed alle strategie formative condivise.

UILPA ANAS  
MFB  
FILT CGIL  
N  
FIT CISL  
MFB  
SADA-FAST-CONFSAI  
MFB  
DIRSTAT  
SADA  
FAST  
UGL



8. Al fine di favorire il processo di formazione del personale interessato, si conviene di unificare al 31 ottobre p.v. la scadenza del mandato dei RLS, fermo restando che fino al momento della nuova elezione resteranno in carica gli attuali eletti;
9. Nell'ambito delle sessioni formative previste, gli Organismi Paritetici nazionale e locali (ove costituiti) individueranno, per i propri componenti, il fabbisogno formativo necessario alla propria attività, comunicandolo preventivamente per il tramite l'Organismo di appartenenza.
- I RLS potranno partecipare come uditori ai singoli cicli formativi relativi ai rischi specifici dei propri rappresentati programmati nell'ambito territoriale di competenza, previa autorizzazione dell'unità organizzativa di appartenenza

ANAS

*Roberto*  
*Adriano*  
*Ferraro*  
*Giorgio*

OO.SS.

FILT CGIL *Ferraro*  
 UGL Benettoni  
 FITCISL *Ferraro*  
 SNALP-COSAL *Ferraro*  
 SADAFAST CONFSAE *Ferraro*  
 CILPA ANAS *Ferraro*  
 DIRSTAT *N. G.*

**ANAS S.p.A.**  
*Direzione Generale*  
Via Monzambano, 10 - Roma

Attività formativa in materia di sicurezza e tutela  
della salute dei lavoratori

Linee Guida

FICTO  
UGL  
Quintana

Roma, luglio 2006

# PROGETTO DI ATTIVITÀ FORMATIVA IN MATERIA DI SICUREZZA E TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

## 1. ANALISI DEGLI OBBLIGHI LEGISLATIVI FORMATIVI

### 1.1 Obblighi di formazione in generale

In materia di sicurezza e tutela della salute sul luogo di lavoro il Decreto legislativo n. 626/94 stabilisce alcuni obblighi formativi, di natura contravvenzionale, ossia penalmente rilevanti, a carico dei datori di lavoro e dei loro dirigenti delegati.

In particolare, il suddetto decreto stabilisce che tutti i lavoratori devono ricevere **una formazione sufficiente ed adeguata**, in materia di sicurezza e tutela della salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni (D. Lgs. 626/94, art. 22, comma 1; art. 89, comma 2, lett. a). Tale formazione deve avvenire **in occasione dell'assunzione; del trasferimento o cambiamento di mansioni; dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi**. Inoltre, la formazione deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi ovvero all'insorgenza di nuovi rischi (art. 22, commi 2 e 3; art. 89, comma 2, lett. a).

Quanto detto, vale per tutti i lavoratori e, quindi, anche per i **dirigenti** e per i **preposti**. Ma, per questi, vanno individuati percorsi formativi più articolati di quelli dei lavoratori (impiegati e operai), in funzione dei loro obblighi derivanti dalla posizione di sovraordinazione gerarchica da essi ricoperta per impartire direttive in ordine all'esecuzione, alla disciplina del lavoro e alla sicurezza e tutela della salute.

Infatti, i **preposti**, oltre a dover essere formati in materia di sicurezza e tutela della salute sul luogo di lavoro, al pari di tutti gli altri lavoratori, **devono essere formati anche sugli obblighi derivanti dalla funzione di comando da essi esercitata e sulle modalità di effettuazione della sorveglianza sui lavoratori in materia di sicurezza**.

Tale percorso formativo specifico per i preposti, pur se non esplicitato direttamente dal D. Lgs. 626/94, si rende assai opportuno tenuto conto dell'obbligo penale posto a carico dei medesimi di "richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale, messi a loro disposizione" (art. 4, comma 5, lett. f; art. 90, comma 1, lett. b).

Analogamente ai preposti, anche per quanto concerne i **dirigenti** è opportuno elaborare percorsi formativi integrativi specifici incentrati sia sulla loro **funzione di delegati del datore di lavoro**, sia **sulle capacità di individuare obiettivi di miglioramento della sicurezza e di porre in essere i relativi programmi gestionali**.

Con riferimento al primo punto, ossia alla funzione di delegati del datore di lavoro, il percorso formativo dovrà essere riferito ai **principali aspetti giuridici relativi alle responsabilità civili e penali** conseguenti agli eventuali accadimenti dannosi; con riferimento al secondo punto richiamato, ossia alle **capacità gestionali**, i programmi formativi dovranno essere relativi, tra l'altro, a temi quali la valutazione dei costi e benefici della sicurezza e salute sul lavoro, le linee guida europee in materia di sistemi di gestione integrati della sicurezza secondo principi di qualità, i nuovi rischi emergenti, anche di natura psico-sociale.

### 1.2. Corsi di formazione per gli addetti all'antincendio e al primo soccorso

Ai sensi del D. Lgs. 626/94 art. 4, comma 5, lett. a), art. 12, comma 1, lett. b), il datore di lavoro ha l'obbligo, tra l'altro, di designare i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque di gestione dell'emergenza.

Inoltre, ai sensi del D. M. 15 luglio 2003, n. 388, art. 3, comma 1, i lavoratori così designati devono essere "formati con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di primo intervento interno e per l'attivazione degli interventi di pronto soccorso". In particolare, i contenuti minimi di tale formazione sono contenuti nell'allegato IX D. M. 10 marzo 1988, per la lotta antincendio e la gestione delle emergenze e dall'allegato 3 del D. 15 luglio 2003, n. 388 per la gestione del pronto soccorso.

### **1.3. Corsi di formazione per Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ed Addetti del Servizio di Prevenzione e Protezione dai Rischi (ASPP).**

Ai sensi del D. Lgs. 626/94, art. 8 bis, così come integrato dal D. Lgs. 23 giugno 2003, n. 195, i Responsabili del Servizio di Protezione e Prevenzione e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione, per lo svolgimento delle loro funzioni devono, tra l'altro, "...essere in possesso di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative". I contenuti, gli indirizzi e i requisiti minimi di tali corsi sono stabiliti dal provvedimento 26 gennaio 2006 della Conferenza Stato Regioni, (G. Uff. del 14/2/2006, S. G. n. 37).

### **1.4. Corsi di formazione per Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).**

Ai sensi del D. Lgs. 626/94, art. 19, comma 1, lett. g), art. 22, comma 4 e art. 89, comma 2, il datore di lavoro e i dirigenti sono tenuti ad erogare ai Rappresentanti per la sicurezza una "formazione particolare in materia di salute e sicurezza, concernente la normativa in materia di sicurezza e salute e i rischi specifici esistenti nel proprio ambito di rappresentanza, tale da assicurargli adeguate nozioni sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi".

Inoltre, il D. M. 16 gennaio 1997, all'art. 2 definisce i contenuti e la durata minima, pari a 32 ore di tali corsi di formazione.

Alla luce del fondamentale ruolo svolto dai destinatari della formazione in esame, sarà quindi riposta particolare attenzione alla fase di individuazione dei soggetti che forniranno le attività di docenza negli interventi formativi da effettuare.

## **2. ELABORAZIONE DI UN PIANO FORMATIVO IN MATERIA DI SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO PER L'ANNO 2006**

Dall'analisi degli obblighi legislativi formativi sopra descritti, è possibile, comunque, definire prime linee guida prioritarie secondo cui progettare un piano formativo in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Tali linee guida tengono conto delle indicazioni ricevute dal *Servizio Relazioni Industriali e Sicurezza sul lavoro e dal Comitato Bilaterale per la Sicurezza dell'Anas* e di alcune osservazioni di merito sul Piano di Formazione per la Sicurezza avanzate dagli RLS.

In primo luogo, dando per scontata l'avvenuta formazione di tutti i lavoratori al momento dell'assunzione, va progettato un sistema organizzativo specifico che permetta l'attivazione di aggiornamenti formativi periodici per tutti i lavoratori, da effettuare *"in relazione all'evoluzione dei rischi, all'insorgenza di nuovi rischi o in concomitanza con il trasferimento o cambiamento di mansioni o con l'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi"* (art. 22, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 626/94). Tali aggiornamenti, così come la formazione di base, dovranno tenere conto delle indicazioni, istruzioni e procedure di sicurezza contenute nei documenti di valutazione dei rischi.

In secondo luogo, vanno definite alcune priorità, privilegiando, innanzitutto, la formazione rivolta a **figure particolari e funzioni specialistiche e ai lavoratori che esercitano la sovraordinazione gerarchica**, ossia il potere di impartire disposizioni in ordine all'esecuzione, alla disciplina e alla sicurezza sul lavoro, poiché a tali soggetti la normativa di sicurezza ha attribuito una posizione di garanzia in funzione antinfortunistica e di igiene del lavoro.

**Tali figure sono, appunto, i dirigenti e i preposti, i responsabili e gli addetti ai servizi di prevenzione e protezione, gli addetti all'antincendio, emergenza e primo soccorso, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.**

In fase di progettazione definitiva, poi, è opportuno inserire un **progetto di formazione ai formatori (da rivolgersi a RSPP, ASPP, Dirigenti e Preposti)**, al fine di sviluppare un'attività formativa a livello decentrato autoprodotta e, quindi, facilmente replicabile in tempi rapidi e contemporaneamente presso tutti i Compartimenti.

Saranno utilizzati tutti gli strumenti didattici, anche quelli multimediali, al fine di facilitare e standardizzare la formazione ai lavoratori.

### 3. PROGRAMMI DI FORMAZIONE DIFFERENZIATI PER OBIETTIVI SPECIFICI.

#### 3.1. Programma formativo di base per tutti i neo-assunti.

Tale programma si articola in due moduli, un **modulo giuridico** e un **modulo tecnico**.

Il **modulo giuridico** verterà sui seguenti argomenti: - nozione di infortunio e di malattia professionale; - l'art. 2087 c.c.; - le contravvenzioni e i delitti in materia di sicurezza e salute del codice delle altre leggi penali; - la legislazione tecnica degli anni '50 tuttora vigente; - il D.Lgs. n. 626/94 e le successive disposizioni emanate in materia; - i destinatari degli obblighi giuridici (i datori di lavoro, i dirigenti, i preposti, i committenti, i progettisti, ecc...); - i lavoratori beneficiari della normativa: diritti e doveri; - i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS); i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP e ASPP); - il medico competente.

Il **modulo tecnico** verterà sui seguenti argomenti: - rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività dell'impresa in generale; - le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate; - i rischi specifici cui è esposto il lavoratore, in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia; - i 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; - le procedure che riguardano il pronto soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei lavoratori; - i nominativi dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di antincendio e della gestione delle emergenze.

Ovviamente, le nozioni di sicurezza relative alle specifiche attività svolte, saranno differenziate per ciascuna delle figure aziendali ricomprese nei diversi profili individuati nei CCNL.

Infatti, per una corretta definizione di questi corsi, anche per definirne una durata congrua, è necessario fare un'analisi dei rischi specifici connessi alle mansioni svolte.

Ad esempio, per gli amministrativi, saranno inserite nei programmi le disposizioni di sicurezza relative all'uso dei videoterminali, ai rischi d'ufficio, all'ergonomia delle postazioni di lavoro, al divieto di fumo nei luoghi di lavoro, ecc..., mentre per i cantonieri, verranno elaborati corsi tematici in merito a scavi, viadotti, gallerie, ponteggi, installazione di cantieri stradali, movimentazione manuale di carichi, trasporto su strada di sostanze pericolose, ecc..., nonché al corretto utilizzo ed alla funzione dei dispositivi di protezione individuale.

#### 3.1.1. Programma formativo di aggiornamento per tutti i lavoratori e per RLS

Tale programma formativo, di durata anche breve (massimo 2 ore), da attuare sul luogo di lavoro, sarà principalmente incentrato sulle principali novità legislative o di buona tecnica e su temi tecnici specifici, relativi a nuove attività di lavoro, nuove metodiche, nuove sostanze o attrezzature, ecc...o, comunque, sarà finalizzato a rinforzare concetti già acquisiti in precedenti corsi, ma ritenuti molto importanti e, quindi, meritevoli di riprogrammazione.

#### 3.2. Programma formativo per datori di lavoro e dirigenti.

I datori di lavoro e i dirigenti dovranno essere formati su tutti gli aspetti giuridici e tecnici principali, relativi agli **obblighi di natura amministrativa e gestionale** necessari a dare attuazione a tutte le disposizioni di sicurezza e tutela della salute vigenti.

Inoltre, dovranno essere introdotti nel programma approfondimenti relativi all'**utilizzo delle deleghe**, ove attivate, e ai sistemi di gestione della sicurezza sul lavoro, secondo principi di qualità dettati dalle direttive europee e dalle **Linee Guida UNI-INAIL (SGSL)**.

#### 3.3. Programma formativo per preposti.

Per i preposti, in aggiunta al programma standard di base per i lavoratori, sopra illustrato, è necessario progettare un modulo formativo incentrato sui **sistemi di organizzazione aziendale delle attività di prevenzione**, sulle **tecniche di sorveglianza**, sulle **tecniche di comunicazione con i lavoratori** e di **coordinamento delle risorse umane**.