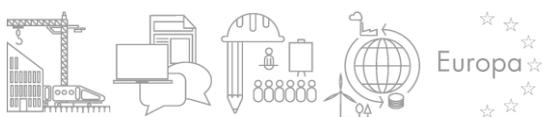

Il “BREAK FORMATIVO” e il “BREAK ADDESTRATIVO” Il contributo di Confindustria Lombardia



Premessa

Al fine di promuovere percorsi formativi e di addestramento che possano risultare maggiormente efficaci in termini di apprendimento e coinvolgimento sui temi di salute e sicurezza, anche in previsione della revisione degli accordi Stato Regione sul tema della formazione, Confindustria Lombardia ritiene che:

- la **metodologia dei break formativi** (previsti dal CCNL metalmeccanici del 26 novembre 2016 (art.1, Lettera C, ultimo comma, Sezione Quarta – Titolo V) **possa ritenersi uno strumento utile ed efficace** da promuovere nelle sedi competenti per un suo riconoscimento anche in settori diversi da quello metalmeccanico.
- La metodologia, grazie all'esperienza concreta nelle aziende, sia mutuabile nella formula del cosiddetto “**break addestrativo**”, nel quale si rafforza la funzione del preposto e la sua relazione operativa con il lavoratore ed i rischi di mansione.

Scopo del presente documento

Gli scopi del documento sono:

- **Individuare i richiami dell'Accordo Stato-Regioni del 2011**, relativamente alle modalità di erogazione dei corsi di formazione e dell'aggiornamento dei lavoratori che possono trovare applicazione attraverso la modalità “break”.
- **Delineare le modalità di svolgimento e i punti di forza del “break formativo”** (previsto dal CCNL metalmeccanici del 26 novembre 2016 - art.1, Lettera C, ultimo

comma, Sezione Quarta – Titolo V) che si è dimostrato essere, per le aziende che lo hanno introdotto e sperimentato, uno strumento formativo efficace in termini di apprendimento.

- Partendo dall'esperienza positiva delle aziende del settore metalmeccanico (v. testimonianze di imprese), **promuovere questa modalità di formazione anche a settori diversi con l'obiettivo di tendere ad una formazione efficace, il più possibile correlata alla mansione lavorativa** e non pensata come mero adempimento normativo di natura formale.
- Definire le **possibili connessioni e differenze con quello che è l'“addestramento” in tema di salute e sicurezza sul lavoro**, a cura dei preposti aziendali, richiamando un nuovo concetto che è quello del break addestrativo, come uno strumento utile per un migliore adempimento dei loro compiti previsti dall'art. 19 del D. Lgs n. 81/2008.
- Indirizzare le riflessioni del **nuovo Accordo** che dovrà essere emanato entro il 30.6.22.

Break formativi e richiami a modalità di formazione assimilabili nell'Accordo S-R del 2011

Lo strumento del break formativo, dal momento che per sua natura nasce per essere realizzato direttamente sul campo, si presta bene nell'essere utilizzato per l'erogazione della formazione specifica e dell'aggiornamento dei lavoratori.

Lo stesso Accordo Stato Regioni del 2011 che disciplina la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37 del D.Lgs. 81/08 e s.m., in diverse parti del testo riporta richiami a modalità di svolgimento dei corsi che ben si sposano con lo strumento del break formativo. In particolare, si riportano all'attenzione i seguenti punti:

- paragrafo “Premessa”: *“la **formazione** di cui al presente accordo **può avvenire sia in aula che nel luogo di lavoro**”;*
- paragrafo 3. “Metodologia di insegnamento/apprendimento”:

“La metodologia di insegnamento/apprendimento privilegia un **approccio interattivo** che comporta la **centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento**. A tali fini è opportuno:

- garantire un **equilibrio tra lezioni frontali, esercitazioni teoriche e pratiche** (.....);
- favorire **metodologie** di apprendimento interattive ovvero **basate sul problem solving, applicate a simulazioni e situazioni di contesto su problematiche specifiche**, con particolare attenzione ai processi di valutazione e comunicazione legati alla prevenzione;
- **prevedere dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche**.

- Paragrafo 4. “Articolazione del percorso formativo dei lavoratori e dei soggetti di cui all’art. 21, comma 1 del d.lgs. 81/08, Formazione specifica”: “Deve essere **garantita la maggiore omogeneità possibile tra i partecipanti ...**”

Modalità di svolgimento e punti di forza del break formativo

Il momento formativo, realizzato tramite il cosiddetto “break formativo”, non viene svolto in un’aula tradizionale (lezione frontale) o mediante e-learning, ma **direttamente nei luoghi di lavoro in cui si effettuano le lavorazioni (reparti e postazioni di lavoro)**.

Scopo del break formativo è quello di affrontare un singolo argomento per volta, per breve durata (**es. 15-30 minuti**), all’inizio o alla fine del turno di lavoro, con verifica dell’apprendimento mediante prova pratica (esercitazione) e correzione degli errori.

Il break formativo deve collocarsi in **orario di lavoro**, nel rispetto delle esigenze tecnico – organizzative aziendali con la finalità di **innalzare il livello di approfondimento dei contenuti della formazione tradizionale**, tramite un **aggiornamento continuo e ripetuto sui rischi legati alla mansione, all’ambiente di lavoro, alle sostanze, alle attrezzature, a particolari tecniche e/o procedure di lavoro ecc.**

Un percorso formativo così strutturato si basa sul **coinvolgimento attivo e partecipativo dei lavoratori**; con il vantaggio di mantenere alta la percezione del rischio elevando il livello di apprendimento e quindi garantendo una maggiore efficacia del percorso formativo.

Alcuni vantaggi dei break formativi sono:

- Facilitazione del lavoro di gruppo.
- Maggiore focalizzazione sul rischio oggetto di intervento formativo in relazione alla mansione del lavoratore, postazione lavorativa, attrezzatura utilizzata, ecc.
- Partecipazione attiva/dibattito/discussione dei lavoratori.
- Alto livello di attenzione dei partecipanti per incontri di breve durata e maggiore propensione a fare domande.
- Concretezza: a diretto contatto col rischio/alta percezione/motivazione.
- Proposta di eventuali soluzioni alternative.
- Condivisione di emozioni.
- Gradimento dei lavoratori. Clima favorevole a questo tipo di formazione, non più interpretata come mero adempimento burocratico.
- Segnalazione di quasi infortuni e comportamenti insicuri.
- Si punta a risolvere il problema senza atteggiamenti sanzionatori ma rafforzando la cultura della prevenzione.
- Presidio da parte dell’RSPP.
- Ruolo attivo del preposto (coinvolgimento e sua responsabilizzazione).
- Partecipazione attiva RLS (osservazioni, proposte).

- Utile per l'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi.
- Collaborazione con organismo paritetico territoriale.
- Se il formatore (in sede di break) è in possesso dei requisiti del DM 2013, il break formativo concorre a comporre il monte ore dell'aggiornamento obbligatorio (6 h ogni 5 anni); in caso contrario, il break non ha tale valenza legale ma mantiene la suddetta efficacia metodologica.

Testimonianze aziendali sul break formativo

- Lu-Ve - testimonianza video di Iginio Liberali (Presidente) e di Valentina Marazzi (RSPP).
- Carl Zeiss Vision Italia – testimonianza video di Paolo Ubertone (RSPP).
- IMP - testimonianza video di Pietro Insinnamo (HR).
- Carcano Delebio - progetto avviato

L'esperienza di queste imprese dimostra che la nuova previsione dei break formativi è effettivamente attuabile e conciliabile con il resto delle attività svolte dalle aziende. Le esperienze aziendali hanno messo in luce come il ricorso al break formativo rappresenti una importante occasione di formazione e aggiornamento dei lavoratori, che se ben programmata e pianificata, risulta efficace sia in termini di apprendimento che di gradimento da parte delle persone coinvolte.

Al riguardo, per esempio, nella Provincia di Bergamo è in corso una sperimentazione promossa nell'ambito del protocollo d'Intesa sottoscritto avanti al Prefetto lo scorso 26 ottobre, nato per sensibilizzare tutti gli attori della prevenzione alla diffusione di buone pratiche per la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Il progetto vede come capofila l'Organismo Paritetico Provinciale costituito da Confindustria Bergamo, CGIL, CISL e UIL con l'intento di sperimentare la metodologia dei break formativi in tutti i settori produttivi e raccogliere materiale esemplificativo quale utile supporto alle aziende piccole medie che volessero avviare tale percorso. Ai fini di meglio supportare le aziende aderenti alla sperimentazione, è prevista un'attività di coaching e supervisione da parte del prof. Nocera, esperto nella formazione degli adulti. Il materiale raccolto sarà oggetto di pubblicazione e disseminazione.

Citando un altro esempio, le aziende associate ad Assolombarda, nel territorio di Monza e Brianza, hanno sperimentato i break formativi all'interno delle attività previste dall'accordo 21 Aprile 2017, sottoscritto da Assolombarda e le Organizzazioni Sindacali Territoriali FIM, FIOM e UILM, nell'ambito dell'Organismo Paritetico Provinciale. Il Protocollo, primo a livello nazionale, ha l'obiettivo di dare attuazione ai contenuti previsti in materia dal CCNL e promuovere iniziative congiunte per la tutela della salute nei luoghi di lavoro nelle aziende del settore. Iniziative analoghe sono state effettuate nel territorio di Milano.

I requisiti del cd. “break addestrativo”

La metodologia può rilevarsi particolarmente efficace e interessante nelle aziende nelle quali l'addestramento è condotto da **un preposto** il quale, oltre a poter dare e ricevere direttamente un feed back operativo e pratico ai lavoratori, può meglio esercitare il proprio ruolo, come previsto dall'art. 19 del D. Lgs n. 81/2008.

L'addestramento, in ogni caso, potrà essere effettuato anche con il supporto di persone esperte sul luogo di lavoro, individuate dal preposto di reparto sempre sotto la sua supervisione.

Si ricorda che “L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. L'addestramento consiste nella **prova pratica**, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, **nell'esercitazione applicata**, per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati devono essere tracciati in apposito registro anche informatizzato”.

Nel caso del break addestrativo, non sussiste, diversamente da quanto previsto per il break formativo (con valenza di aggiornamento), il vincolo del possesso dei requisiti di formatore (Decreto 6 marzo 2013) per colui che lo eroga, essendo invece richiesto che l'addestramento venga effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. In merito all'esperienza, oggi non qualificata da alcun provvedimento normativo, si ritiene opportuno, vista la natura pratica dell'addestramento e la richiesta vicinanza al luogo di lavoro, che la medesima possa essere agevolmente ricondotta alla figura stessa del preposto, anche alla luce del percorso formativo e dell'aggiornamento oggi richiesti dalla L. 215/2021.

Il break addestrativo, laddove soddisfatti quanto detto, può trovare applicazione sia nei casi in cui l'addestramento è esplicitamente richiamato a livello normativo (es. uso DPI 3 categoria, svolgimento lavori in quota, utilizzo agenti chimici ecc.), sia nei casi in cui risulti utile per rafforzare concetti teorici precedentemente trasmessi (es. tramite esercitazione applicata di una procedura di lavoro in sicurezza o la prova pratica dell'uso in *sicurezza di macchine, sostanze, DPI, impianti, attrezzature* ecc.), salvo l'obbligo di registrazione ex art. 37 comma 5 D. Lgs. 81/2008. In merito a ciò e considerando il carattere pratico dell'addestramento e l'importanza che il medesimo riveste nella prevenzione degli infortuni, si evidenzia la necessità di proporre un modello snello di registro che possa evitare inutili appesantimenti burocratici.

Conclusione

La metodologia del break può essere utilizzata:

- **per la formazione in aggiornamento** (ex art. 37, TU) nell'ambito del monte ore quinquennale di 6 ore previsto dall'art. 9 ASR 21 dicembre 2011, e si chiamerà **“break formativo”**, in questo caso dovrà essere erogato da un formatore in possesso dei requisiti di Legge (Decreto 6 marzo 2013); si dovrà inoltre valutare il break formativo non in aggiornamento ma **in aggiunta** alla formazione obbligatoria, stabilendo che il docente non deve essere necessariamente in possesso dei requisiti previsti dal decreto del 2013 (*quindi potrebbe gestirlo anche un preposto*).
- **per l'addestramento (prova ed esercitazione)**, in questo caso si chiamerà **“break addestrativo”** e troverà applicazione sia nei casi in cui l'addestramento è previsto a livello normativo, sia nei casi in cui risulti utile per rafforzare, con indicazioni concrete sui rischi e sulle misure di sicurezza del singolo lavoratore, concetti teorici precedentemente erogati.

La formazione in aula facilita l'apprendimento in un luogo ed in un tempo dedicato, i break facilitano l'apprendimento nel luogo di lavoro: diversificare i percorsi formativi e di addestramento può costituire una ricchezza aziendale e migliorare i risultati in tema di salute e sicurezza.