



***La formazione dei lavoratori:
da obbligo normativo a divulgazione
della cultura della sicurezza***

Docente: ing. Francesco Micomonaco



Argomenti:

1. Nuovo ACSR_59 del 17 aprile 2025

- A. D.Lgs. 81/2008 e la Formazione dei Lavoratori**
- B. Introduzione e abrogazione precedenti ACSR**
- C. Formazione specifica, di sistema, macchine, ecc.**
- D. Novità Formative**
- E. Formazione dei Lavoratori**
- F. Verifica dell'Efficacia della Formazione**

2. Cultura della Sicurezza e della Formazione

- A. Introduzione ai concetti - Piramide di Heinrich**
- B. Formazione del Futuro**
- C. Curva Di Bradley**
- D. Descolarizzazione**
- E. TEORIA delle FINESTRE ROTTE**
- F. La RANA BOLLITA**
- G. Il FORMAGGIO SVIZZERO**
- H. Behavior Based Safety - Analisi Critica**

3. CONCLUSIONI



D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81
Testo coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106

TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

(Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n. 108)
(Decreto integrativo e correttivo: Gazzetta Ufficiale n. 180 del 05 agosto 2009 - Suppl. Ordinario n. 142/L)

Articolo 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



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
3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai **rischi specifici**
4. La formazione e, ove previsto, l'**addestramento specifico** devono avvenire in occasione
5. 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.*



Articolo 71 - Obblighi del datore di lavoro

1. Il datore di lavoro **mette a disposizione dei lavoratori attrezzature** idonee adeguate al lavoro da svolgere
.....
7. Qualora le attrezzature richiedano per il loro impiego conoscenze o responsabilità particolari in relazione ai loro **rischi specifici**, il datore di lavoro prende le misure necessarie affinché:
 - a) l'uso dell'attrezzatura di lavoro sia riservato ai **lavoratori** allo scopo incaricati che abbiano ricevuto una **informazione, formazione e addestramento adeguati**;

Articolo 73 - Informazione, formazione e addestramento

1. Nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e **37** il datore di lavoro provvede, affinché per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, **i lavoratori incaricati dell'uso** dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano **una formazione e un addestramento adeguati**, in rapporto alla sicurezza



Articolo 77 - Obblighi del datore di lavoro

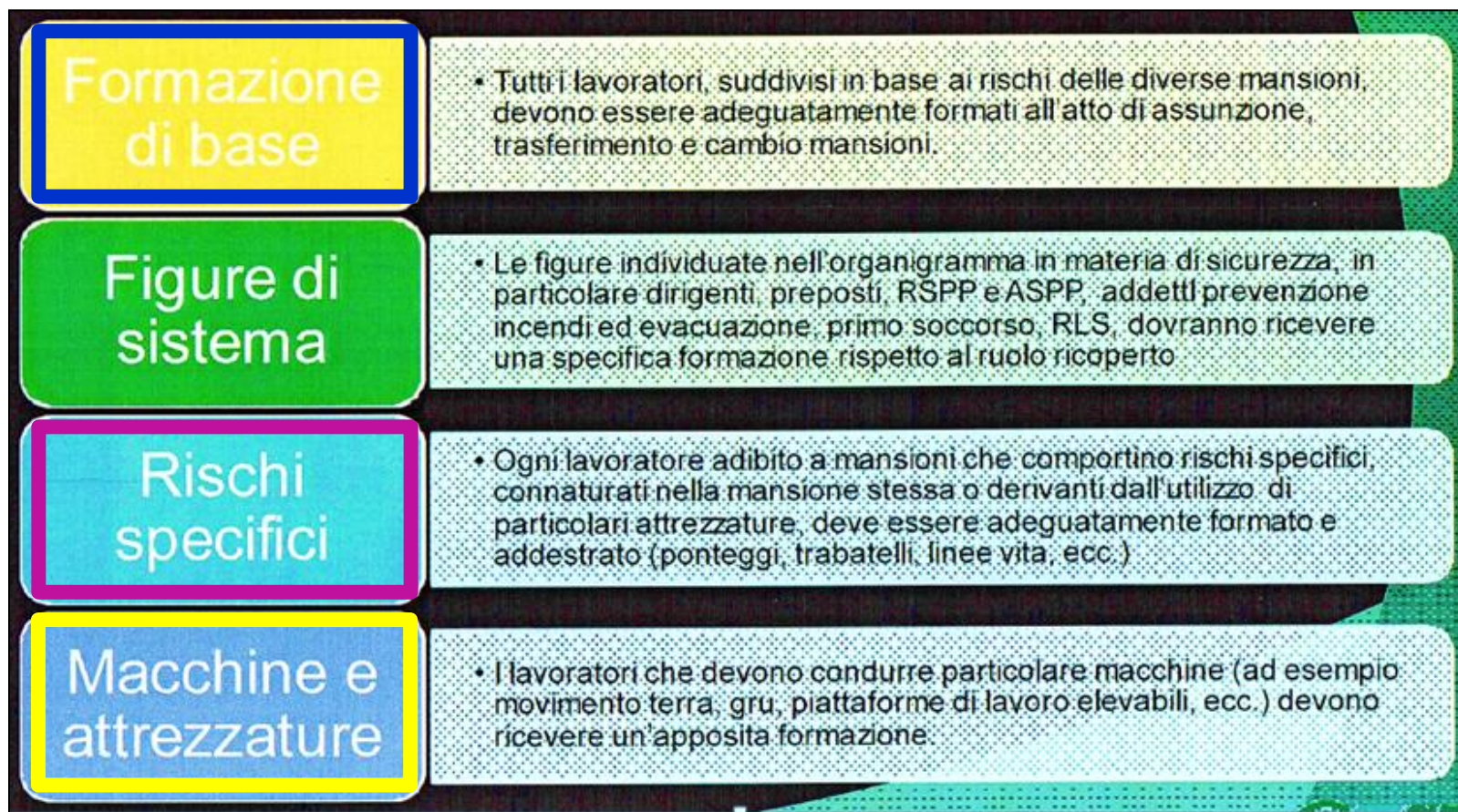
4. Il datore di lavoro:

c) fornisce istruzioni comprensibili per i lavoratori per **l'utilizzo dei DPI**;
h) assicura una formazione adeguata e organizza, se necessario, uno specifico addestramento circa l'uso corretto e l'utilizzo pratico dei DPI.

5. In ogni caso l'**addestramento** è indispensabile:

- a) per ogni DPI che, ai sensi del decreto legislativo 4 dicembre 1992, n. 475(N), appartenga alla terza categoria (CAT III);
- b) per i dispositivi di protezione dell'udito (OTOPROTETTORI).







- **Accordo Stato-Regioni, Rep. Atti n. 221/CSR del 21/12/2011**: formazione dei **lavoratori**, ai sensi dell'art.37, comma 2, del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., contiene le indicazioni per la formazione dei **lavoratori**, dei **preposti** e dei **dirigenti**
- **Accordo Stato-Regioni, Rep. Atti n. 223/CSR del 21/12/2011**: formazione per lo **svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi** (DL SPP), ai sensi dell'art.34, commi 2 e 3, del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- **Accordo Stato-Regioni, Rep. Atti n. 53/CSR del 22/02/2012**: concernente l'individuazione delle **attrezzature di lavoro** per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione in attuazione dell'art. 73, comma 5 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.
- **Accordo Stato-Regioni, Rep. Atti n. 128/CSR del 07/07/2016**: finalizzato all'individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per **i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione (RSPP e ASPP)**, ai sensi dell'art.32 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.



INTRODUZIONE

1 – ACSR 59



Presidenza del Consiglio dei ministri

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO,
LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO

Accordo, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tra il Governo, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008.

Rep. atti n. 59/CSR del 17 aprile 2025.

**LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI
E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO**

Nella seduta del 17 aprile 2025:



INTRODUZIONE

1 – ACSR 59



Presidenza del Consiglio dei ministri

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO,
LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO

SANCISCE ACCORDO

nei termini di cui in premessa, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tra il Governo, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano sul documento che, allegato al presente atto, ne costituisce parte integrante (allegato A), finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008.

Il Segretario
Cons. Paola D'Avena

Il Presidente
Ministro Roberto Calderoli



INTRODUZIONE

1 – ACSR 59

LA STRUTTURA

Parte I ORGANIZZAZIONE GENERALE
Parte II CORSI DI FORMAZIONE
Parte III CORSI DI AGGIORNAMENTO
Parte IV INDICAZIONI METODOLOGICHE E PROCEDURALI PER L'ORGANIZZAZIONE E LA GESTIONE DEI CORSI
Parte V RICONOSCIMENTO CREDITI FORMATIVI
Parte VI CONTROLLO ATTIVITÀ FORMATIVE E MONITORAGGIO
Parte VII ALTRE DISPOSIZIONI

Allegato I
Esonero classi
di laurea

Allegato II
Attrezzature
di lavoro

Allegato III
Esoneri

Allegato IV
Classi di
rischio



INTRODUZIONE

1 – ACSR 59

Il nuovo Accordo include **4 allegati** che approfondiscono aspetti specifici della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In sintesi:

- **allegato I:** elenca le classi di laurea che consentono l'esonero dalla frequenza dei corsi per Responsabili e Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP e ASPP), ai sensi dell'art. 32 del D.Lgs. 81/2008;
- **allegato II:** individua le attrezzature di lavoro per cui è obbligatoria una specifica abilitazione, come piattaforme elevabili, gru, carrelli elevatori, trattori agricoli e forestali, macchine movimento terra, pompe per calcestruzzo, carriponte e altre attrezzature ad alto rischio;
- **allegato III:** spiega il sistema dei crediti formativi, distinguendo tra credito totale (esonero completo), parziale (formazione da integrare) e obbligo di frequenza (formazione da svolgere interamente);
- **allegato IV:** definisce le macro categorie di rischio aziendale sulla base dei codici ATECO 2007 (*), utili per stabilire la durata dei corsi in relazione al livello di rischio (basso, medio, alto) dell'attività lavorativa.

(*) Nuovi codici ATECO 2025 da REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2023/137 della COMMISSIONE del 10 ottobre 2022, che modifica il regolamento (CE) n. 1893/2006 (CODICI ATECO 2007) del Parlamento europeo e del Consiglio e che definisce la **nuova classificazione statistica delle attività economiche NACE Revisione 2.**



Quando entra in vigore?

Come quanto specificato in Accordo, **entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana, dunque il 24 maggio 2025. (IMMEDIATAMENTE)**

Disposizioni transitorie

In fase di prima applicazione, e comunque non oltre il 24 maggio 2026, **possono essere avviati i corsi secondo quanto previsti dagli accordi Stato-Regioni abrogati, nonché dell'allegato XIV del d.lgs. n. 81/2008 vigente, prima dell'entrata in vigore del nuovo accordo. (12 MESI)**

IMPORTANTE: al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi formativi di cui all'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008, **i datori di lavoro sono tenuti a frequentare il corso di formazione in modo che lo stesso venga concluso entro e non oltre il 24 maggio 2027. (24 MESI)**



INTRODUZIONE

1 – ACSR 59

Tipo formazione	Tempi di adeguamento
Formazione preposti	Svolgimento del corso di aggiornamento entro e non oltre il 24 maggio 2026 in caso di formazione (base o aggiornamento) da più di due anni dall'entrata in vigore dell'Accordo.
Formazione datori di lavoro	Svolgimento entro e non oltre il 24 maggio 2027
Formazione per lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati	Svolgimento entro e non oltre il 24 maggio 2026



INTRODUZIONE

1 – ACSR 59

Tipo formazione	Tempi di adeguamento
Formazione teorico-pratica per lavoratori addetti alla conduzione di macchina agricola raccoglifrutta (comunemente detta carro raccogli frutta CRF)	Svolgimento entro e non oltre il 24 maggio 2026
Formazione teorico-pratica per lavoratori addetti alla conduzione di caricatori per la movimentazione di materiali (CMM)	Svolgimento entro e non oltre il 24 maggio 2026
Formazione teorico-pratica per lavoratori addetti alla conduzione di carroponte	Svolgimento entro e non oltre il 24 maggio 2026



Un Accordo «unico»

La Legge 215 del 2021 interviene in modo significativo in materia di formazione. In particolare, è modificato l'articolo 37, comma 2, del Decreto Legislativo 81 del 2008: “Entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un Accordo nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo in materia di formazione”.

Le modifiche previste dalla Legge 215 del 2021 prevedono anche:

- la **formazione obbligatoria per il Datore di lavoro** (che non svolga i compiti di RSPP, nel qual caso la relativa disciplina è già obbligatoria);
- l'obbligatorietà della **verifica finale di apprendimento per tutti i corsi** di formazione e di aggiornamento;
- le modalità obbligatorie per **verificare l'efficacia della formazione**;
- il **monitoraggio dell'applicazione degli accordi**;
- il **controllo** sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento:
 - sia da parte dei **soggetti che erogano la formazione**;
 - sia da parte dei **soggetti destinatari della formazione**

L'accordo non definisce le modalità ma rimanda a un provvedimento successivo



Un Accordo «unico»

I percorsi formativi disciplinati dall'Accordo riguardano:

- **Lavoratori (art.37 D.Lgs. 81/2008)**
- Preposti (art.37 D.Lgs. 81/2008)
- Dirigenti (art.37 D.Lgs. 81/2008)
- Datori di lavoro (art.37 D.Lgs. 81/2008)
- Datore di lavoro-RSPP (art.34 D.Lgs. 81/2008)
- Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione (art.32 D.Lgs. 81/2008)
- Addetto al Servizio di prevenzione e protezione (art.32 D.Lgs. 81/2008)
- Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori (art.98 D.Lgs. 81/2008)
- **Lavoratori e Lavoratori Autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (DPR 177/2011)**
- **Abilitazione di operatori per le attrezzature (art. 73 comma 5 D.Lgs. 81/2008)**



Novità del nuovo ACSR

1 – ACSR 59

Un Accordo «unico»

Nell'Accordo **non rientrano** i percorsi formativi riguardanti:

- Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS);
- Addetto antincendio;
- Addetto primo soccorso;
- Addetto lavori in quota (ponteggi e lavori mediante funi).

L'Accordo **non** disciplina:

- l'**Addestramento** (articolo 37, comma 5);
- l'**Informazione** (articolo 36).

Attenzione: l'Accordo non "esaurisce" quindi tutti gli obblighi formativi e di addestramento vigenti!



Un Accordo «unico»

- Unificazione soggetti formatori (per tutti i corsi)
- Definizione dei soggetti formatori di **TUTTI** i corsi di formazione e di aggiornamento, incluso seminari e convegni.

**SOGGETTI
"ISTITUZIONALI"**

**SOGGETTI
«ACCREDITATI»**

**«ALTRI»
SOGGETTI**

DATORI DI LAVORO

L'Accordo prevede che i soggetti formatori dei corsi per **CSP** e per **CSE** rimangano **quelli definiti** dall'art. 98 del D.Lgs. 81 del 2008:

- Regioni, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione e della formazione;
- INAIL
- **Ordini** o Collegi professionali, Università;
- Associazioni sindacali dei Datori di lavoro e dei Lavoratori;
- Organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia.



Un Accordo «unico»

Per erogare i corsi previsti dall'Accordo è necessario che i Docenti siano qualificati ai sensi del **Decreto Interministeriale 6 marzo 2013**.

La qualificazione è necessaria anche quando esiste una regolamentazione specifica in merito ai requisiti dei Docenti.

Esempio: la regolamentazione dei requisiti che deve possedere chi effettua come docente/istruttore la parte pratica dei corsi per attrezzature di lavoro.

I Datori di lavoro **possono ORGANIZZARE DIRETTAMENTE i corsi di formazione** nei confronti dei **propri** Lavoratori, Preposti e Dirigenti, a condizione che venga rispettato quanto previsto dall'Accordo.

In questo caso il **Datore di lavoro** riveste il ruolo di **soggetto formatore** cui spettano gli adempimenti del accordo.

*Ad esempio: **predisporre il progetto** formativo (secondo specifiche dettagliate definite dall'Accordo), tenere il **registro di presenza** dei partecipanti, predisporre il **verbale della verifica finale** e emettere l'**attestato di formazione**.*



Un Accordo «unico»

Il Datore di lavoro, in possesso dei requisiti per lo svolgimento diretto dei compiti del Servizio di prevenzione e protezione (**DdL-RSPP**), può svolgere la formazione, **ANCHE IN QUALITÀ DI DOCENTE, esclusivamente** nei riguardi dei **propri** Lavoratori, Preposti e Dirigenti.

Il Datore di lavoro può svolgere funzioni di docente nei confronti dei propri Lavoratori, Dirigenti e Preposti **anche se non ha i requisiti di cui al Decreto Interministeriale 6 marzo 2013.**



Quali sono le modalità di erogazione dei corsi?

I corsi di formazione e aggiornamento possono essere erogati nelle seguenti modalità (**salvo limiti** per specifici percorsi formativi):

- Formazione in **presenza fisica** (in aula);
 - Formazione in **videoconferenza sincrona**
equiparata alla formazione in presenza (escluso la parte pratica);
 - Formazione **eLearning**
formazione online asincrona;
 - Modalità **mista**
presenza + videoconferenza/eLearning.
-
- Numero massimo di partecipanti:
non più di 30 per corso (eccetto l'e-learning);
 - Rapporto docente/discente:
non superiore a **1 docente ogni 6 partecipanti** per le attività pratiche



VIDEOCONFERENZA (VCS) - Sincrona

Ogni discente deve essere collegato all'evento formativo tramite **PC o tablet a SUO USO ESCUSIVO!**

Non sono più ammesse “classi di discenti” collegate da un unico dispositivo
Non è ammesso l'uso dello Smartphone.



Il soggetto formatore deve garantire le procedure per:

- la corretta modalità di accesso in piattaforma
- la verifica delle presenze
- la verifica della gestione degli interventi dei discenti (es. chat e sotto classi virtuali)
- la gestione dei materiali didattici
- lo svolgimento delle verifiche di apprendimento e la valutazione de gradimento
- le modalità di tracciamento



E-LEARNING

Il soggetto formatore deve garantire un sistema di formazione e-learning (LMS) in grado di certificare:

- svolgimento e completamento delle attività didattiche
- la partecipazione attiva del discente
- la tracciabilità anche di ogni singolo Learning Objects
- le modalità ed il superamento delle verifiche finali e delle verifiche del gradimento



Non è ammesso l'uso dello Smartphone.



Ai **partecipanti** dei corsi di formazione e di aggiornamento, deve essere **rilasciato al LAVORATORE** (**novità - non più all'Azienda**) dal soggetto formatore (ente, associazione, INAIL, ecc.) un **attestato unico** per ciascun corso.

Verifica della comprensione linguistica

OBBLIGO (**novità dell'Accordo**)

I corsi dovranno essere realizzati:

- previa **verifica** della **comprensione** e **conoscenza** della lingua del corso;
- con **modalità che assicurino la comprensione dei contenuti** del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un **mediatore interculturale o di un traduttore**.



Valutazione del gradimento

Monitoraggio e valutazione del gradimento degli utenti dei corsi: diviene **obbligatorio** per TUTTI i percorsi formativi.

L'obbligo di valutazione era già inserito nell'Accordo Stato-Regioni del 2016 ma **solo** per i corsi per **ASPP/RSPP e CSP/CSE**

Verifica dell'apprendimento

Le **verifiche finali di apprendimento** diventano obbligatorie **per tutti i corsi di formazione e di aggiornamento**.

In precedenza non erano obbligatorie per alcuni corsi, ad esempio la formazione generale.

Le modalità sono definite per ogni corso:

- **Test** (se videoconferenza **sempre fatte in modalità sincrona e non differita**):
 - corsi base: 30 domande con tre risposte alternative
 - corsi aggiornamento: 10 domande con tre risposte alternative
 - esito positivo: 70% risposte corrette
- **colloquio individuale;**
- **simulazione;**
- **prove pratiche.**



Verifica dell'efficacia della formazione (**NOVITÀ assoluta**) - Parte IV, Punto 7

L'Accordo prevede che al fine di **verificare l'effettività e l'efficacia dell'attività formativa** il Datore di lavoro, aiutato dal RSPP, può utilizzare una delle seguenti modalità:

- **analisi infortunistica aziendale;**
- **questionari di autovalutazione da somministrare ai Lavoratori** per la verifica dell'acquisizione di comportamenti sicuri;
- **check-list di valutazione** per l'osservazione dei comportamenti dei Lavoratori.

La verifica dell'efficacia dovrà constatare l'applicazione al lavoro di:

- **conoscenze, abilità e competenze acquisite dai discenti** mediante l'intervento formativo;
- **comportamenti e pratiche abituali inerenti all'organizzazione**, per esempio la corretta applicazione di procedure, schede lavorative e protocolli.

**IL DATORE DI LAVORO DEVE FARSI CARICO DI CAPIRE COME
LA FORMAZIONE SIA STATA DAVVERO COMPRESA E MESSA IN ATTO
*cultura della sicurezza***



Verifica dell'efficacia della formazione (**NOVITÀ assoluta**) - Parte IV, Punto 7

La valutazione dell'efficacia della formazione, parte integrante del processo formativo, ha lo scopo di verificare e misurare l'effettivo cambiamento che la formazione ha avuto sui partecipanti, attraverso l'interiorizzazione di concetti e l'acquisizione delle **COMPETENZE NECESSARIE**, rispetto all'esercizio del proprio ruolo in azienda, con un effetto diretto sia sull'efficacia che sull'efficienza del funzionamento organizzativo del sistema prevenzionale.

La valutazione dell'efficacia risulta necessaria per **RILEVARE INFORMAZIONI UTILI A SUPPORTARE I PROCESSI DECISIONALI AZIENDALI ED ASSUME UNA FUNZIONE MIGLIORATIVA, CENTRATA SUI PROCESSI E SUI LORO LEGAMI CON I RISULTATI.**

Il Datore di Lavoro di valutare l'efficacia della formazione non solo al termine dell'attività formativa **ma a distanza di tempo** dalla fine delle attività stesse **cosa resta** nell'organizzazione in relazione alle ricadute formative.



Verifica dell'efficacia della formazione (**NOVITÀ assoluta**) - Parte IV, Punto 7

Obbligatoria per tutti i corsi di formazione per i Lavoratori.

Deve essere svolta a una certa distanza di tempo (es. 6 mesi max 1 anno).

- 1. quantizzare e determinare in modo oggettivo il raggiungimento degli obiettivi prefissati, al fine di verificare se la formazione erogata sia stata efficace;**
- 2. verificare e misurare l'effettivo CAMBIAMENTO DEI COMPORTAMENTI che la formazione ha avuto sui partecipanti (implementazione delle conoscenze, delle abilità, delle competenze E DELLA CONSAPEVOLEZZA).**

COMPORTAMENTISMO e COGNITIVISMO
(fenomenologia)



... riassumendo:

CICLO PDCA		PROCESSI DI PRODUZIONE DELLA FORMAZIONE
PLAN	PIANIFICAZIONE	Analisi dei fabbisogni formativi e di contesto
		Progettazione
DO	REALIZZAZIONE	Erogazione
CHECK	MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Monitoraggio e valutazione della qualità della formazione
ACT	RIESAME E ADOZIONE DI MISURE DI MIGLIORAMENTO	Riesame e adozione di misure e interventi correttivi ai fini del miglioramento



Datore di lavoro (**NOVITÀ assoluta**)

- Durata minima del corso **16 ore**
- Due moduli: giuridico normativo e organizzazione e gestione della SSL
- Modulo aggiuntivo **cantieri di 6 ore (NOVITÀ)**
- Aggiornamento quinquennale con durata minima di 6 ore
- Modalità di erogazione del corso di formazione e aggiornamento: in presenza fisica, videoconferenza sincrona e in modalità eLearning

Dirigente

- Durata minima della formazione: **ridotta** da 16 ore a 12 ore (**NOVITÀ**)
- Quattro moduli (**ultimi due modificati**):
 - Giuridico-normativo;
 - Gestione ed organizzazione della sicurezza;
 - **Compiti specifici del dirigente**;
 - Comunicazione, formazione, **informazione** e consultazione dei lavoratori.
- Modulo aggiuntivo **cantieri** di 6 ore (**NOVITÀ**)



Modulo aggiuntivo “Cantieri”: durata minima 6 ore

Modulo	Obiettivi formativi	Contenuti del modulo
Compiti specifici del datore di lavoro dell'impresa affidataria nei cantieri temporanei e mobili	Far conoscere: - l'organizzazione del cantiere e i rapporti tra i diversi soggetti - I contenuti di PSC e POS Far acquisire le competenze in relazione a: - verifica delle condizioni di sicurezza dei lavori affidati; - applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del PSC; - coordinamento degli interventi di cui agli articoli 95 e 96 del d.lgs. n. 81/2008; - verifica della congruenza dei POS delle imprese esecutrici.	• I soggetti definiti dal Titolo IV capo I, e relativi obblighi e responsabilità • La redazione dei piani di sicurezza: finalità, tempi e contenuti. • Le misure generali di tutela secondo quanto previsto dall'art. 95 del d.lgs. n. 81/2008 • Gli obblighi del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti di cui all'art. 96 del d.lgs. n. 81/2008 • Il cronoprogramma dei lavori • Esempi e analisi di un PSC • Esempi e analisi di un POS



Figure da FORMARE

1 – ACSR 59

Modulo aggiuntivo “Cantieri”: durata minima 6 ore

Modulo	Obiettivi formativi	Contenuti del modulo
Compiti specifici del dirigente dell'impresa affidataria nei cantieri temporanei e mobili	Far conoscere: - l'organizzazione del cantiere e i rapporti tra i diversi soggetti - I contenuti di PSC e POS Far acquisire le competenze in relazione a: - verifica delle condizioni di sicurezza dei lavori affidati; - applicazione delle disposizioni e delle prescrizioni del PSC; - coordinamento degli interventi di cui agli articoli 95 e 96 del d.lgs. n. 81/2008; - verifica della congruenza dei POS delle imprese esecutrici.	• I soggetti definiti dal Titolo IV capo I, e relativi obblighi e responsabilità. • La redazione dei piani di sicurezza: finalità, tempi e contenuti. • Le misure generali di tutela secondo quanto previsto dall'art. 95 del d.lgs. n. 81/2008. • Gli obblighi del datore di lavoro, dei dirigenti e dei preposti di cui all'art. 96 del d.lgs. n. 81/2008; • Il cronoprogramma dei lavori. • Esempi e analisi di un PSC. • Esempi e analisi di un POS.



Preposto

- Formazione aggiuntiva del preposto: **aumentata** da 8 ore a 12 ore (**NOVITÀ**)
- Modalità di erogazione: **esclusivamente in presenza fisica e in videoconferenza sincrona** (**NOVITÀ**)
- Contenuto corso di formazione: da otto punti di carattere generale a quattro moduli con programma dettagliato
- Aggiornamento **biennale** (**NOVITÀ**)

Lavoratore

Sono confermate TUTTE le modalità del precedente Accordo Stato-Regioni 2011.

- **Formazione generale** (credito permanente) della durata di 4 ore
- **Formazione specifica** (durata in base alla classe di rischio):
 - Rischio basso 4 ore
 - Rischio medio 8 ore
 - Rischio alto 12 ore
 - **Rischi da fattori psicosociali** (**NOVITÀ**)
- Modalità di erogazione: presenza fisica, videoconferenza e eLearning (**esclusa per rischio Medio e Alto**)
- **Verifica finale obbligatoria** (**NOVITÀ**)



Datore di lavoro - RSPP

- Corso di formazione: si passa da 16, 32, 48 ore in base al codice ATECO 2007 a **8 ore (più eventuali moduli tecnici-integrativi per alcune attività)**
- **La modalità eLearning non è più possibile** per il Modulo normativo e il Modulo gestionale solo presenza fisica e videoconferenza sincrona
- Corso di aggiornamento (quinquennale): si passa da 6, 10, 14 ore in base al codice ATECO 2007 a **8 ore per tutti i settori.**

NOVITÀ

Il Datore di lavoro-RSPP deve svolgere ANCHE il corso come Datore di lavoro

RSPP - ASPP

Nessuna novità rispetto all'Accordo Stato-Regioni 2016.

Coordinatori per la sicurezza

Rispetto all'Allegato XIV del Decreto Legislativo 81 del 2008, nell'Accordo :

- la durata del corso di formazione **(120 ore) rimane uguale;**
- la **divisione in Moduli rimane uguale** con 3 moduli (giuridico, tecnico e metodologico/organizzativo) più parte pratica;
- i **contenuti dei Moduli vengono ampliati (NOVITÀ)**



5.1 TITOLI DI STUDIO VALIDI AI FINI DELL'ESONERO DALLA FREQUENZA DEL MODULO A E DEL MODULO B (COMUNE E SPECIALISTICO)

Di seguito si riportano i titoli di studio validi ai fini dell'esonero dalla frequenza del modulo A e del modulo B (comune e specialistico):

- laurea magistrale conseguita in una delle seguenti classi: LM-4, da LM-20 a LM 25, da LM 27 a LM-35, di cui al decreto del Ministro Università e ricerca del 16 marzo 2007, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 157 del 9 luglio 2007;
- laurea specialistica conseguita nelle seguenti classi: 4/S, da 25/S a 38/S di cui al decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica del 28 novembre 2000, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 18 del 23 gennaio 2001;
- laurea magistrale conseguita nella classe LM/SNT 4 di cui al decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica del 8 gennaio 2009, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 122 del 28 maggio 2009;
- laurea conseguita nella classe L/SNT 4 di cui al decreto del Ministro dell'Università e della ricerca scientifica e tecnologica del 19 febbraio 2009, pubblicato nel supplemento ordinario alla Gazzetta Ufficiale n. 119 del 25 maggio 2009.



Ambienti confinati

Vengono disciplinati i percorsi formativi previsti DPR 177/2011.

- Durata minima di 12 ore
- Modulo giuridico-tecnico di 4 ore più parte pratica di 8 ore
- Modalità di erogazione del corso di formazione e del corso di aggiornamento: solo presenza fisica
- Verifica finale di apprendimento del corso di formazione: test e prove pratiche
- Aggiornamento della durata minima di 4 ore relative alla parte pratica e verifica finale con prova pratica e colloquio.

Attrezzature

Integrazione nell'Accordo dell'Accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012.

- Integrazione dell'elenco attrezzature di cui all'**art. 73, c. 5** del D.Lgs. 81/2008
- La modalità e-learning non è più possibile per il Modulo teorico: **solo presenza fisica, inclusa la parte pratica**
- Aggiornamento:
 - ogni 5 anni dalla durata di 4 ore **relative alla parte pratica**;
 - **solo in presenza fisica**;
 - **verifica finale di apprendimento con prova pratica e colloquio.**



Convegni e seminari

L'aggiornamento può avvenire anche con la partecipazione a convegni o **seminari**, a condizione che trattino delle materie i cui contenuti siano coerenti con competenze operative, capacità relazionali e quelle relative al ruolo.

È consentito l'aggiornamento tramite **convegni e seminari** per:

- Datori di lavoro, Datori di lavoro-RSPP;
- **RSPP e ASPP (non vi è più il tetto del 50%);**
- Dirigenti;
- **Coordinatori per la sicurezza.**

Non è consentito l'aggiornamento tramite convegni e seminari per:

- la **formazione specifica dei Lavoratori**;
- Preposti;
- **Lavoratori**, Datori di lavoro e Lavoratori autonomi che operano in **ambienti confinati (DPR 177/2011)**;
- Operatori addetti alla **conduzione delle attrezzature.**



Mancato aggiornamento

L'assenza, **nei limiti di 10 anni**, della frequenza ai corsi di aggiornamento non fa venir meno il credito formativo maturato dalla frequenza ai corsi abilitanti.

Il completamento dell'aggiornamento, pur se effettuato in ritardo, consente di ritornare ad eseguire la funzione esercitata.

Trascorsi i 10 anni, senza aver frequentato corsi di aggiornamento, è necessario frequentare nuovamente i corsi abilitanti (PER TUTTI, anche RSPP e CSP/CSE).

Qualora la formazione costituisca un titolo abilitativo all'esercizio della funzione esercitata, ad esempio la funzione di **Datori di lavoro, Datori di lavoro-RSPP, RSPP, ASPP, Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione**, per poter esercitare la propria funzione, devono poter dimostrare che, nel **quinquennio antecedente all'affidamento dell'incarico**, hanno partecipato a corsi di aggiornamento previsti per il ruolo (**QUINQUENNIO MOBILE**).



FORMAZIONE GENERALE



4 ore (credito formativo permanente)

Presenza: ✓

Videoconferenza: ✓

E-learning: ✓

Verifica finale: test*/colloquio



Questionario di gradimento

Contenuti	ORE
- concetti di pericolo, rischio e danno - prevenzione e protezione	4
- organizzazione della prevenzione aziendale e il sistema di partecipazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti previsto dal D. Lgs. 81 del 2008 - diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali - organi di vigilanza, controllo e assistenza	



FORMAZIONE SPECIFICA

Rischio basso

 **4 ore**

*Commercio, Uffici, Servizi,
Alberghi, Ristorazione,
Turismo*

Presenza: 
Videoconferenza: 
E-learning: 

Rischio medio

 **8 ore**

*Agricoltura, Silvicoltura,
Pesca, Trasporti, Assistenza
sociale, P.A. Istruzione*

Presenza: 
Videoconferenza: 
E-learning: Solo se
previsto da progetti
formativi regionali

Rischio alto

 **12 ore**

*Minerali, Costruzioni,
Industria, Alimentare,
Energia elettrica, Rifiuti,
Chimico, Raffinerie, Sanità
e Assistenza sociale*

Presenza: 
Videoconferenza: 
E-learning: Solo se
previsto da progetti
formativi regionali

Verifica finale: test*/colloquio

Questionario di gradimento

*minimo 30 domande

Verifica Efficacia Dopo 6 mesi o 1 anno



CONTENUTI:

- rischi infortunistici;
- meccanici generali;
- elettrici generali;
- macchine;
- attrezzature;
- cadute dall'alto;
- rischi da esplosione;
- rischi connessi all'impiego di agenti chimici, cancerogeni e mutageni;
- rischi biologici;



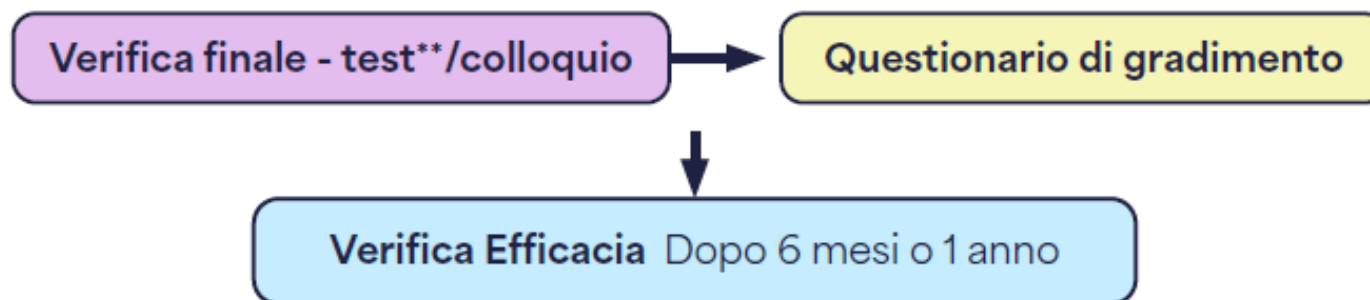
- rischi fisici (Rumore, Vibrazione, Radiazioni, Microclima e illuminazione, campi elettromagnetici ecc.);
- videoterminali;
- DPI;
- ambienti di lavoro;
- rischi da fattori psicosociali e stress lavoro-correlato;
- movimentazione manuale carichi;
- movimentazione merci (apparecchi di sollevamento, mezzi trasporto);
- segnaletica;
- emergenze,
- le procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico;
- procedure esodo e incendi;
- procedure organizzative per il primo soccorso;
- incidenti e infortuni mancati;
- altri Rischi.



AGGIORNAMENTO

 **6 ore ogni 5 anni**

Presenza:  **Videoconferenza:**  **E-learning:** 



**minimo 10 domande

Requisiti docenza: D.l. 6/3/2013 e/o DDL RSPP anche senza requisiti



AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO O CONFINATI (DPR 177/2011)



Modulo giuridico-tecnico

4 ore

Presenza:
Videoconferenza:
E-learning:

+

Modulo pratico

8 ore

Presenza:
Videoconferenza:
E-learning:

Test* + prova pratica

Questionario di gradimento

*minimo 30 domande



Verifica Efficacia Dopo 6 mesi o 1 anno



AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO O CONFINATI (DPR 177/2011)

Durata minima 12 ore

Modulo	Obiettivi formativi	Contenuti del Modulo
Giuridico-Tecnico (4 ore)	- Illustrare i concetti di pericolo, danno e prevenzione che si riscontrano in una attività lavorativa svolta in uno spazio confinato. - Illustrare le misure di prevenzione e protezione	• La normativa di riferimento • Definizioni e identificazione di un ambiente confinato o sospetto di inquinamento e criticità • Analisi degli eventi infortunistici • Individuazione dei fattori di rischio • I rischi specifici: aria respirabile atmosfere con difetto o eccesso di ossigeno, atmosfere con agenti chimici pericolosi per asfissia e/o intossicazione, atmosfere con pericolo di esplosione ed incendio, seppellimento, cadute dall'alto, cadute di gravi, carenze di comunicazioni ecc. • Caratteristiche e pericolosità degli agenti chimici • Misure e procedure di prevenzione nelle fasi di lavoro in ambienti confinati o sospetti di inquinamento come, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, di seguito indicato: ✓ procedure d'ingresso e uscita in ambiente confinato ✓ dimensione, numero dei passi d'uomo, numero di accessi, numero dei lavoratori presenti ✓ monitoraggio dell'atmosfera ✓ sistemi di illuminazione, dispositivi per prevenire lo shock elettrico ✓ macchine ed attrezzature di lavoro (coclee, agitatori, pale ecc.) ✓ "ventilazione" ovvero l'adozione di tutti i sistemi per il ricambio dell'aria ✓ sorveglianza sanitaria



AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO O CONFINATI (DPR 177/2011)

Parte Pratica (8 ore)	- Far acquisire le competenze necessarie per l'utilizzo dei dispositivi e delle strumentazioni messi a disposizione per affrontare i rischi presenti negli ambienti confinati (DPI, respiratori, rilevatori di gas...)	• Le procedure da attuare in caso di emergenza (incendio/esplosione, anossia, presenza di gas tossici, recupero infortunato) • Simulazione sull'uso dei dispositivi e della strumentazione messa a disposizione: ✓ Dispositivi di protezione individuali. ✓ Gli Apparecchi per la Protezione delle Vie Respiratorie (APVR): utilizzo, tipologia, filtri. ✓ Imbracature di sicurezza, tripode, rilevatori di gas, misuratori di esplosività • Sistemi di segnalazione e comunicazione
------------------------------	--	---



AMBIENTI SOSPETTI DI INQUINAMENTO O CONFINATI (DPR 177/2011)

AGGIORNAMENTO

 **4 ore ogni 5 anni**

Presenza:  Videoconferenza: 

E-learning:  Seminari/Convegni: 

Verifica finale: prova pratica e colloquio

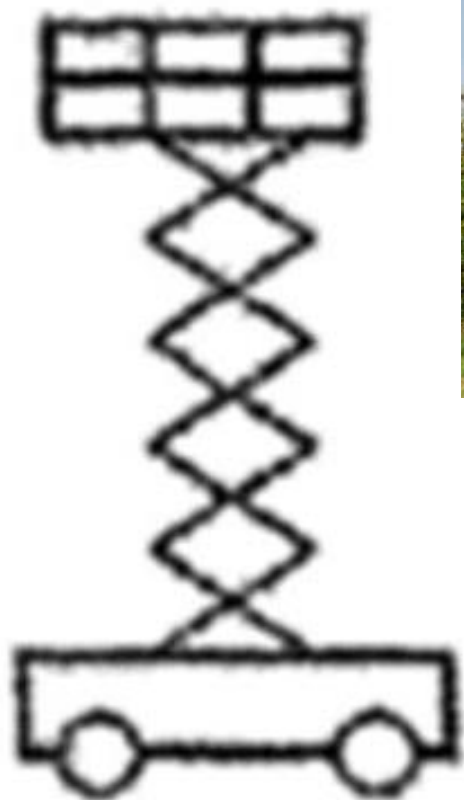
Questionario di gradimento

Verifica Efficacia Dopo 6 mesi o 1 anno

- Requisiti docenza modulo giuridico tecnico: D.l. 6/3/2013 + 3 anni di esperienza professionale documentata settore lavori in ambienti confinati.
- Requisiti docenza modulo pratico: D.l. 6/3/2013 + 3 anni di esperienza professionale pratica documentata settore lavori in ambienti confinati.
- Svolgimento entro e non oltre 12 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo.
- Vengono considerati validi i corsi erogati prima del presente accordo se i contenuti sono conformi.

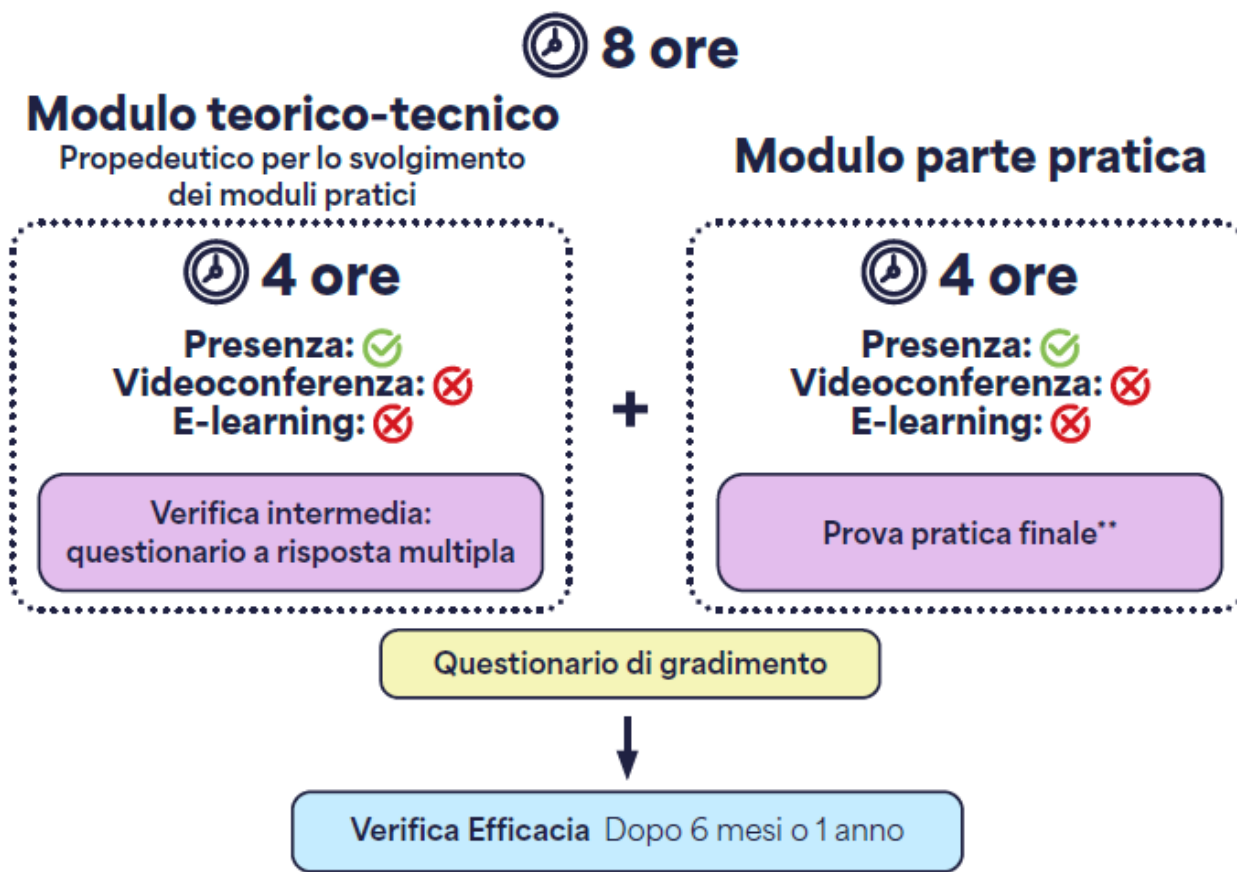


**Formazione Teorico-pratica per Lavoratori Addetti alla Conduzione di
MACCHINA AGRICOLA RACCOGLIFRUTTA
(comunemente detta carro raccogli frutta CRF)**





**Formazione Teorico-pratica per Lavoratori Addetti alla Conduzione di
MACCHINA AGRICOLA RACCOGLIFRUTTA
(comunemente detta carro raccogli frutta CRF)**





**Formazione Teorico-pratica per Lavoratori Addetti alla Conduzione di
MACCHINA AGRICOLA RACCOGLIFRUTTA
(comunemente detta carro raccogli frutta CRF)**

 AGGIORNAMENTO
Rinnovo abilitazione parte pratica

 **4 ore ogni 5 anni**

Presenza:  **Videoconferenza:**  **E-learning:** 

Verifica finale: prova pratica** e colloquio

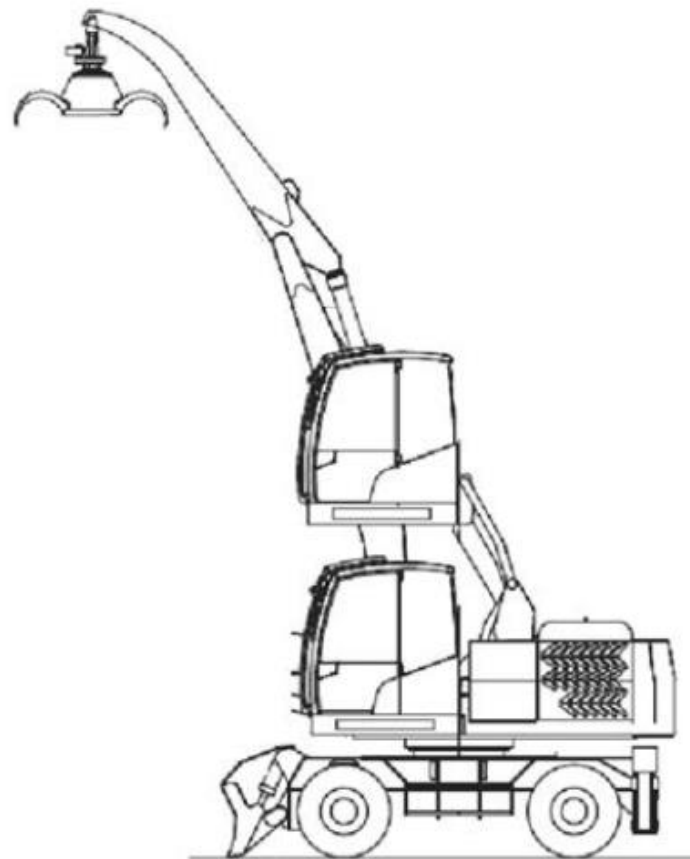
Questionario di gradimento

Verifica Efficacia Dopo 6 mesi o 1 anno

- **almeno 4 prove pratiche. In caso di mancato superamento obbligo di ripetere il modulo pratico.
- Requisiti docenza teorica: D.l. 6/3/2013 e conoscenza tecnica attrezzatura.
- Requisiti docenza pratica: D.l. 6/3/2013 e esperienza triennale professionale pratica nell'utilizzo dell'attrezzatura.
- Svolgimento entro e non oltre 12 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo.
- Vengono considerati validi i corsi erogati prima del presente accordo se i contenuti sono conformi.

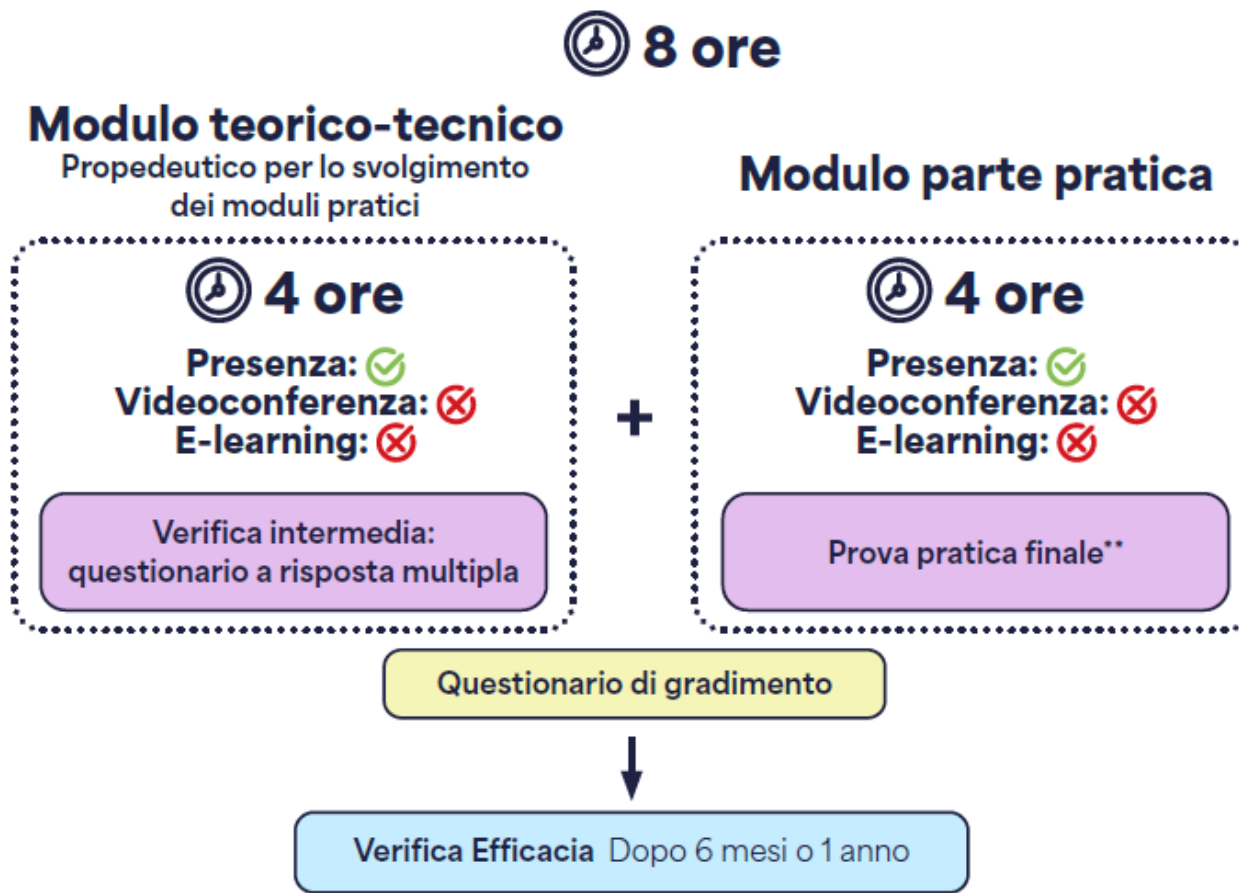


**FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE
DI CARICATORI PER LA MOVIMENTAZIONE DI MATERIALI (CMM)**





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI CARICATORI PER LA MOVIMENTAZIONE DI MATERIALI (CMM)





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI CARICATORI PER LA MOVIMENTAZIONE DI MATERIALI (CMM)



NOTE

- **almeno 4 prove pratiche. In caso di mancato superamento obbligo di ripetere il modulo pratico.
- Requisiti docenza teorica: D.l. 6/3/2013 e conoscenza tecnica attrezzatura.
- Requisiti docenza pratica: D.l. 6/3/2013 e esperienza triennale professionale pratica nell'utilizzo dell'attrezzatura.
- Svolgimento entro e non oltre 12 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo.
- Vengono considerati validi i corsi erogati prima del presente accordo se i contenuti sono conformi.

FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI CARROPONTE

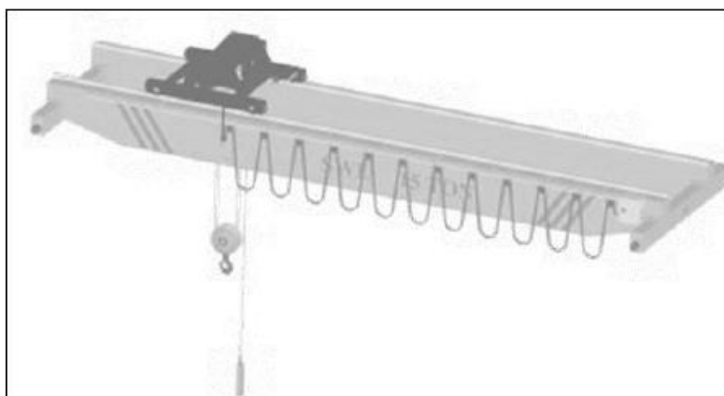


FIG. 1 GRU A PONTE BITRAVE

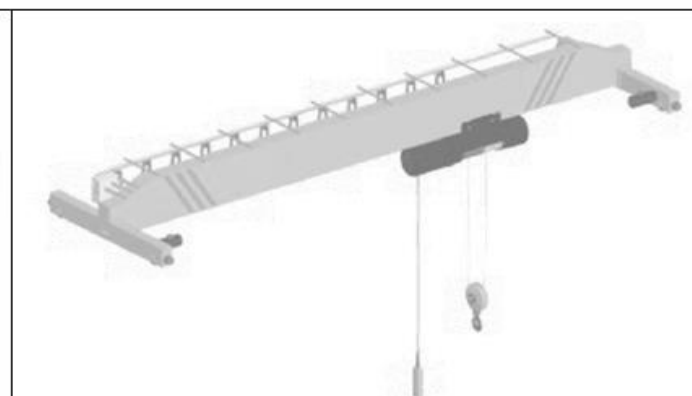


FIG. 2 GRU A PONTE MONOTRAVE



FIG. 3 GRU A CAVALLETTO



FIG. 4 GRU A CAVALLETTO ZOPPO

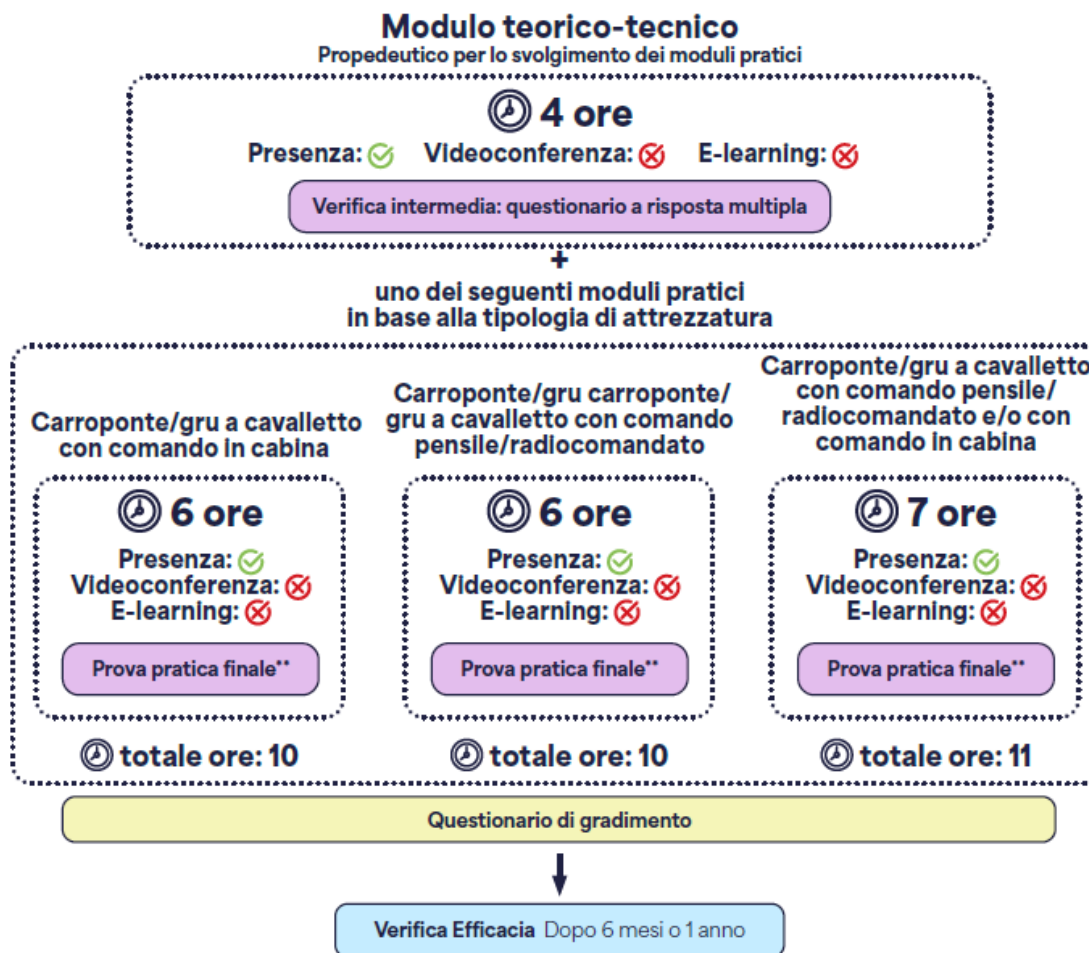


**FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI
ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI CARROPONTE**





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI CARROPONTE





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI CARROPONTE



NOTE

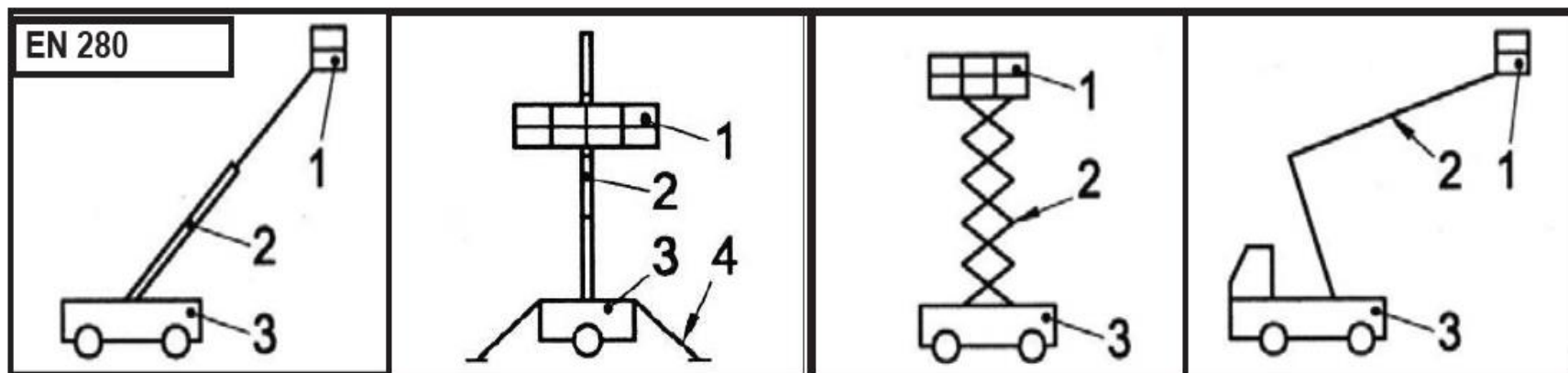
- **almeno 4 prove pratiche. In caso di mancato superamento obbligo di ripetere il modulo pratico.
- Requisiti docenza teorica: D.l. 6/3/2013 e conoscenza tecnica attrezzatura.
- Requisiti docenza pratica: D.l. 6/3/2013 e esperienza triennale professionale pratica nell'utilizzo dell'attrezzatura.
- Svolgimento entro e non oltre 12 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo.
- Vengono considerati validi i corsi erogati prima del presente accordo se i contenuti sono conformi.

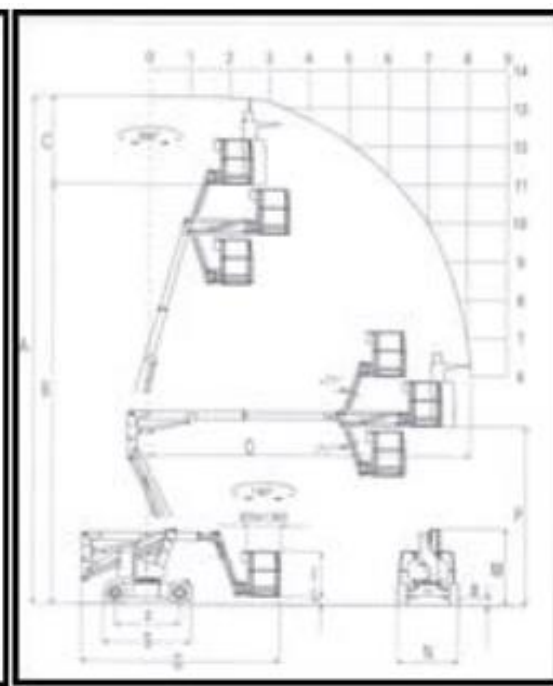
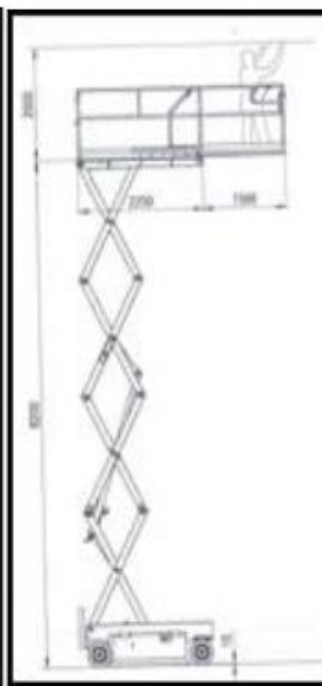
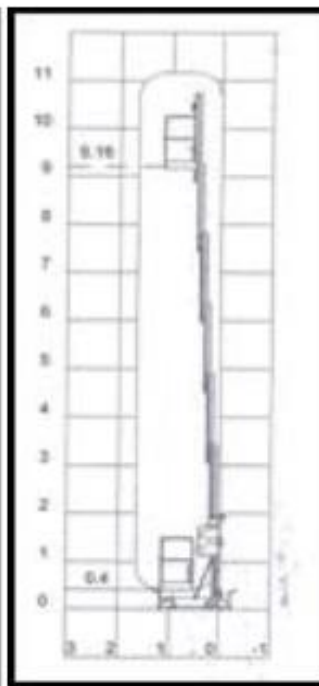
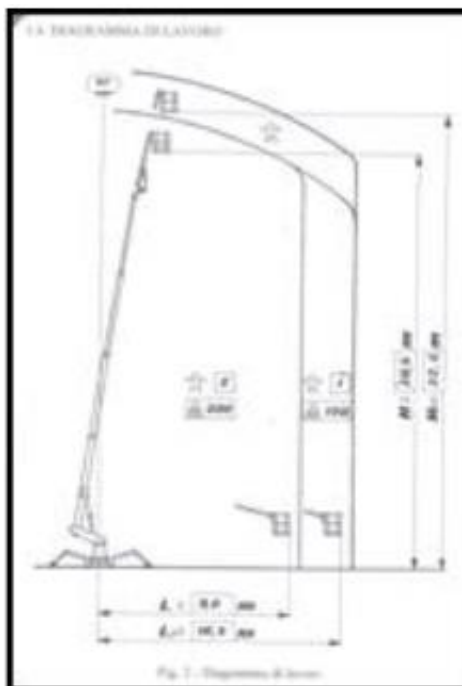


'Recap' Formazione Lavoratori

1	PIATTAFORMA LAVORO	DI	3	TELAIO
2	STRUTTURA ESTENSIBILE		4	STABILIZZATORI

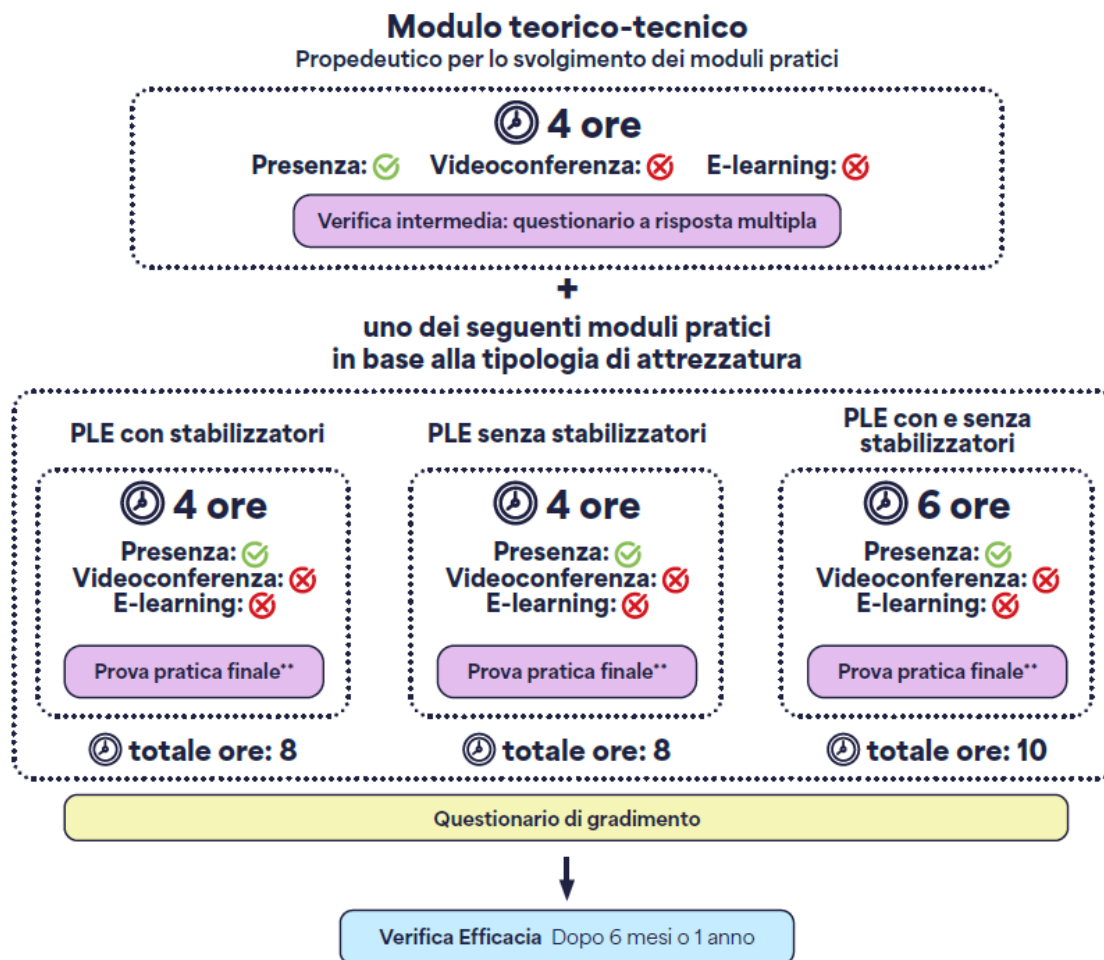
FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI PIATTAFORME DI LAVORO ELEVABILI (PLE)







FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI PIATTAFORME DI LAVORO ELEVABILI (PLE)





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI PIATTAFORME DI LAVORO ELEVABILI (PLE)

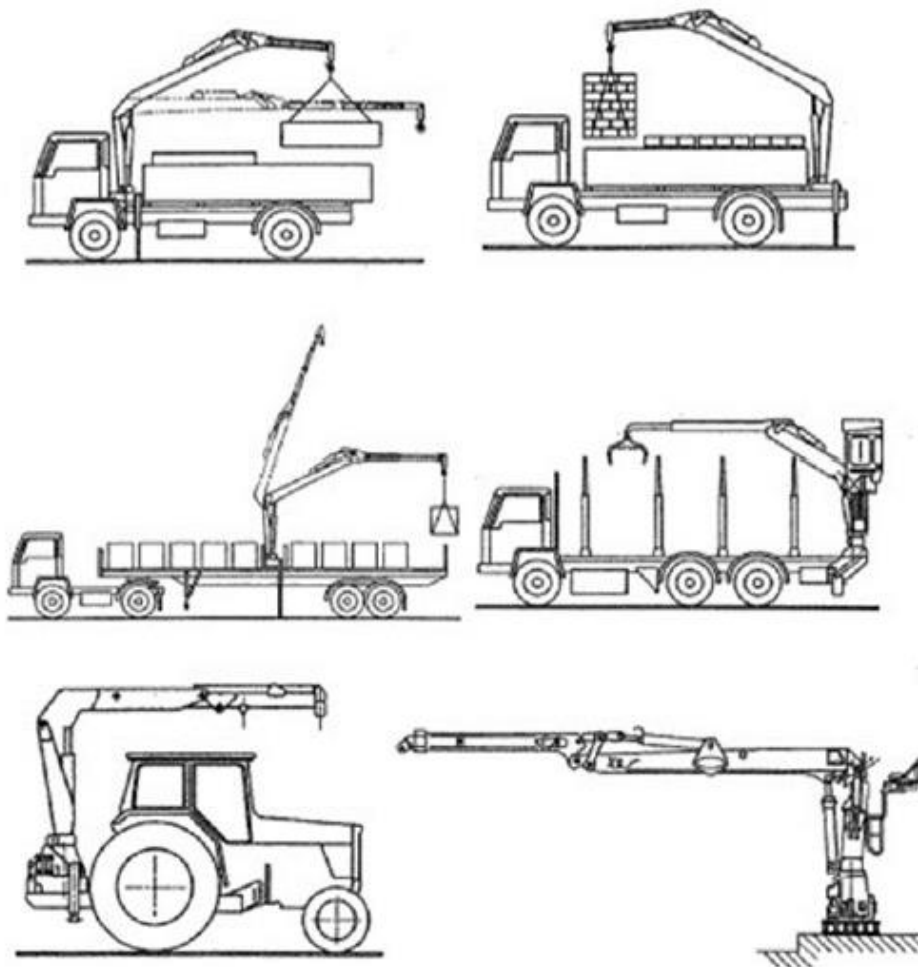


NOTE

- **numero di prove pratiche definito in base alla tipologia. In caso di mancato superamento obbligo di ripetere il modulo pratico.
- Requisiti docenza teorica: D.I. 6/3/2013 e conoscenza tecnica attrezzatura.
- Requisiti docenza pratica: D.I. 6/3/2013 e esperienza triennale professionale pratica nell'utilizzo dell'attrezzatura.



FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU PER AUTOCARRO





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU PER AUTOCARRO





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU PER AUTOCARRO

 **12 ore**

Modulo teorico-tecnico

Propedeutico per lo svolgimento
dei moduli pratici

 **4 ore**

Presenza: 
Videoconferenza: 
E-learning: 

Verifica intermedia:
questionario a risposta multipla

+

Modulo parte pratica

 **8 ore**

Presenza: 
Videoconferenza: 
E-learning: 

Prova pratica finale**

Questionario di gradimento



Verifica Efficacia Dopo 6 mesi o 1 anno



FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU PER AUTOCARRO



AGGIORNAMENTO

Rinnovo abilitazione parte pratica



4 ore ogni 5 anni

Presenza: ✓

Videoconferenza: ✗

E-learning: ✗

Convegni: ✗

Verifica finale: prova pratica** e colloquio

Questionario di gradimento

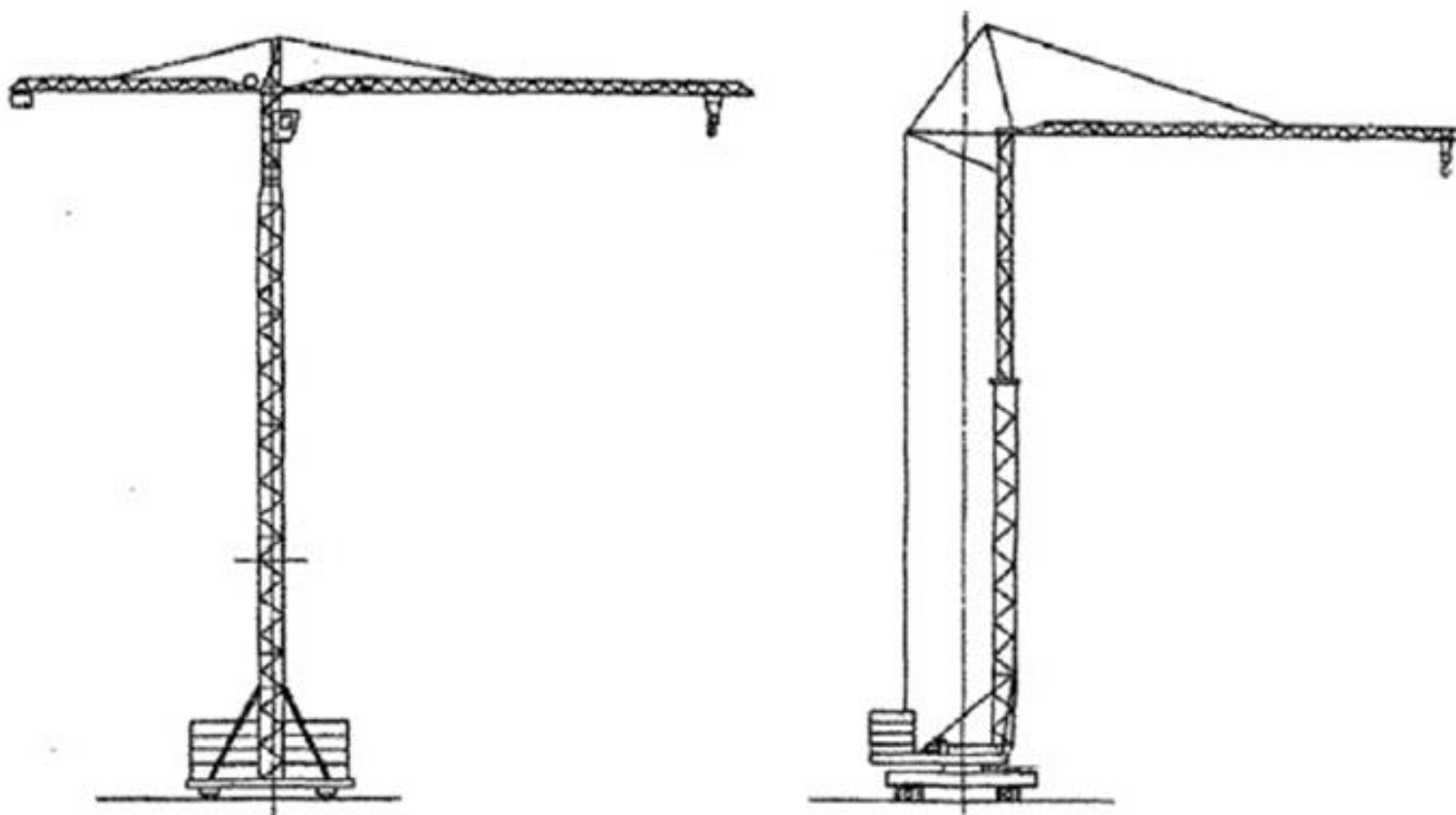
Verifica Efficacia Dopo 6 mesi o 1 anno

NOTE

- **almeno 2 prove pratiche. In caso di mancato superamento obbligo di ripetere il modulo pratico.
- Requisiti docenza teorica: D.I. 6/3/2013 e conoscenza tecnica attrezzatura.
- Requisiti docenza pratica: D.I. 6/3/2013 e esperienza triennale professionale pratica nell'utilizzo dell'attrezzatura.



FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU A TORRE



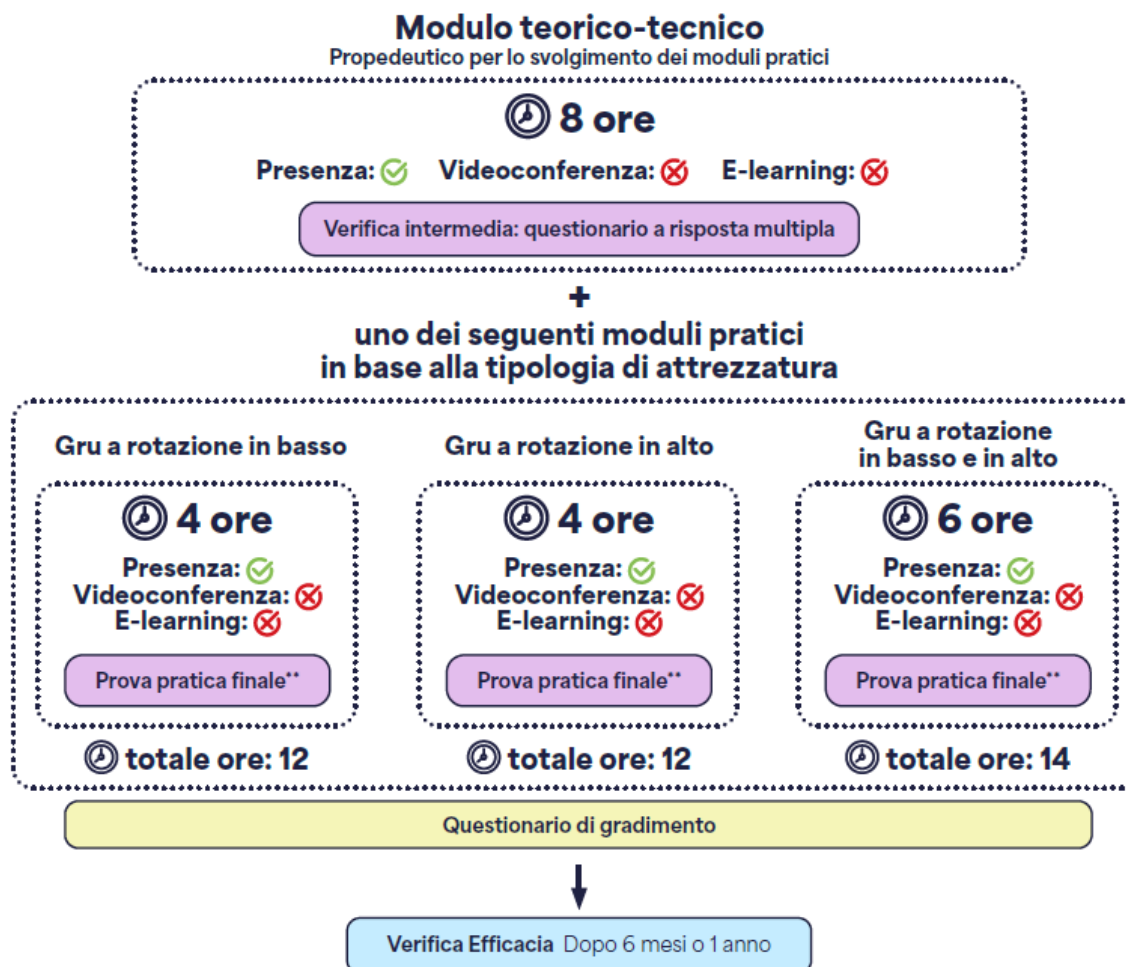


FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU A TORRE





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU A TORRE





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU A TORRE

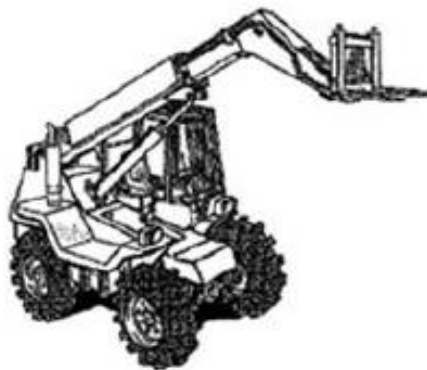
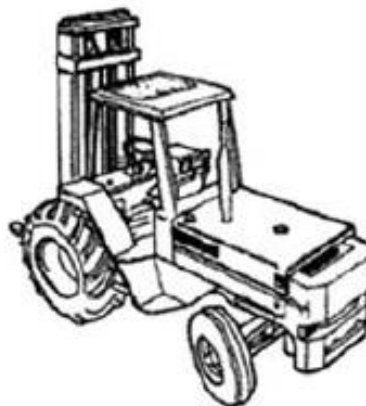


NOTE

- **numero di prove pratiche definito in base alla tipologia. In caso di mancato superamento obbligo di ripetere il modulo pratico.
- Requisiti docenza teorica: D.l. 6/3/2013 e conoscenza tecnica attrezzatura.
- Requisiti docenza pratica: D.l. 6/3/2013 e esperienza triennale professionale pratica nell'utilizzo dell'attrezzatura.

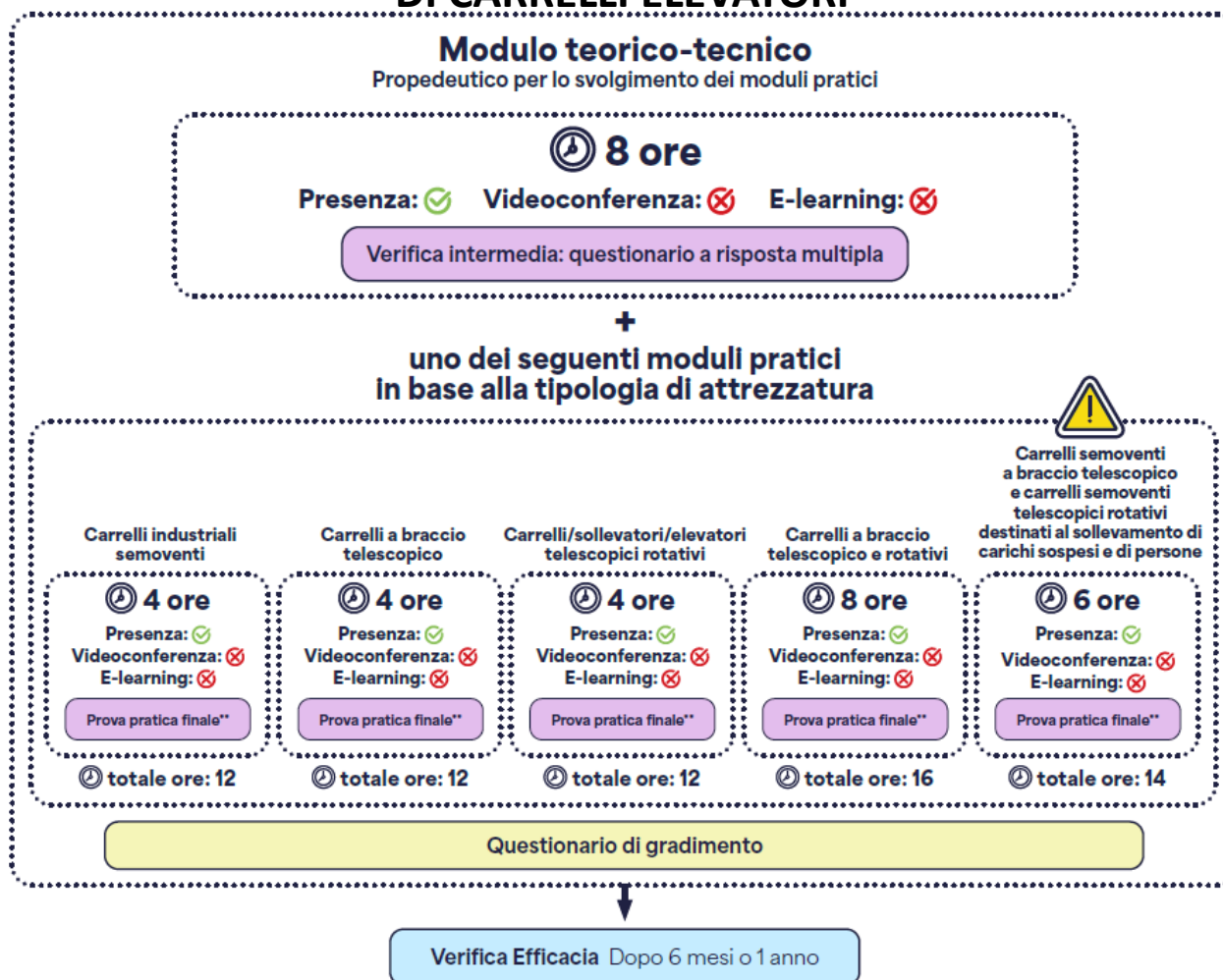


**FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE
DI CARRELLI ELEVATORI**





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI CARRELLI ELEVATORI





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI CARRELLI ELEVATORI

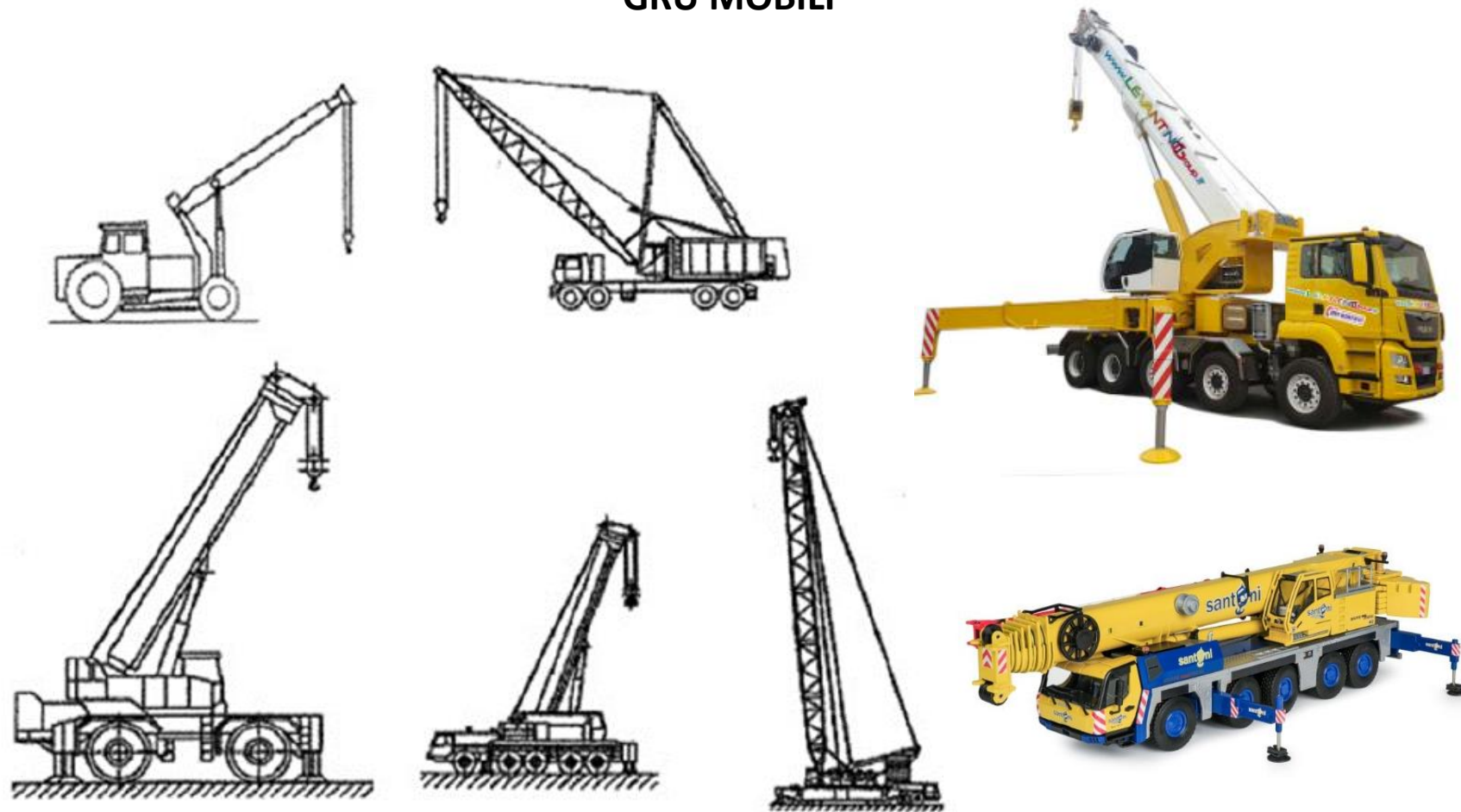


NOTE

- **almeno 2 prove pratiche. In caso di mancato superamento obbligo di ripetere il modulo pratico.
- Requisiti docenza teorica: D.l. 6/3/2013 e conoscenza tecnica attrezzatura.
- Requisiti docenza pratica: D.l. 6/3/2013 e esperienza triennale professionale pratica nell'utilizzo dell'attrezzatura.
- Introdotta l'ultima tipologia di carrello destinata al sollevamento di carichi o persone.

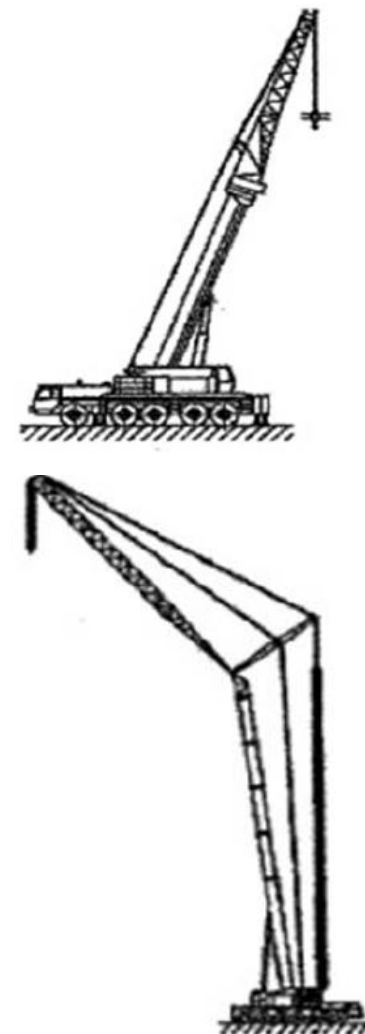


FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU MOBILI



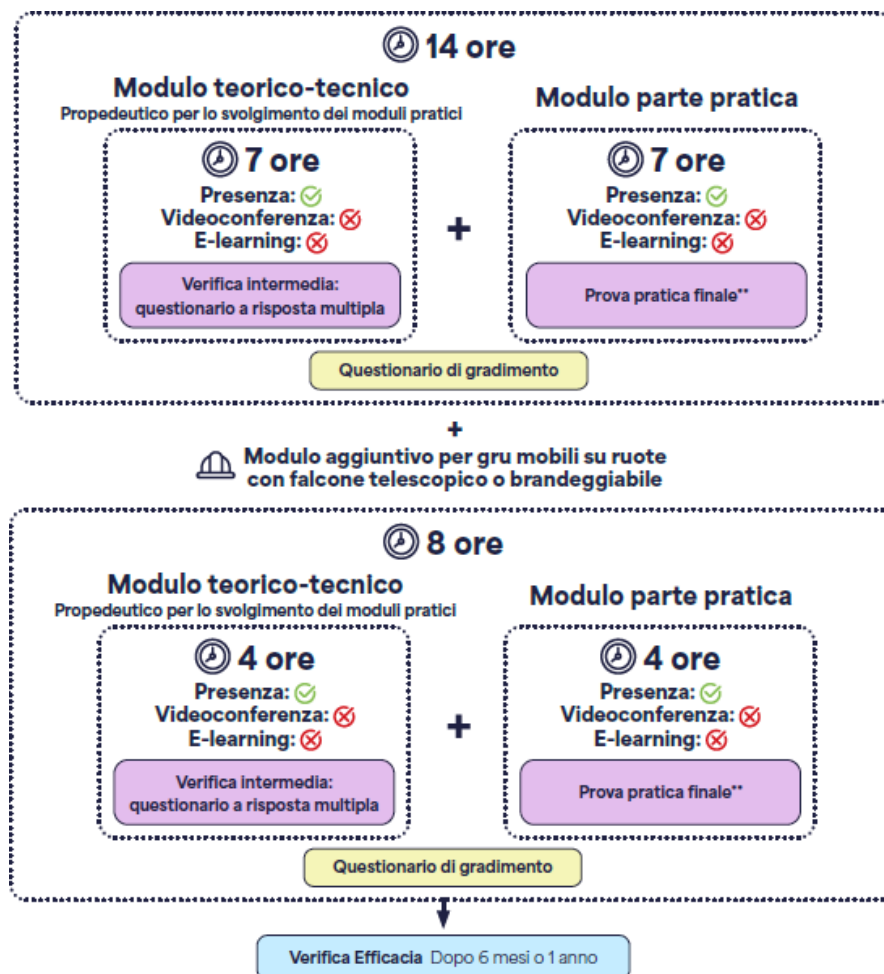


FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU MOBILI





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU MOBILI





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI GRU MOBILI

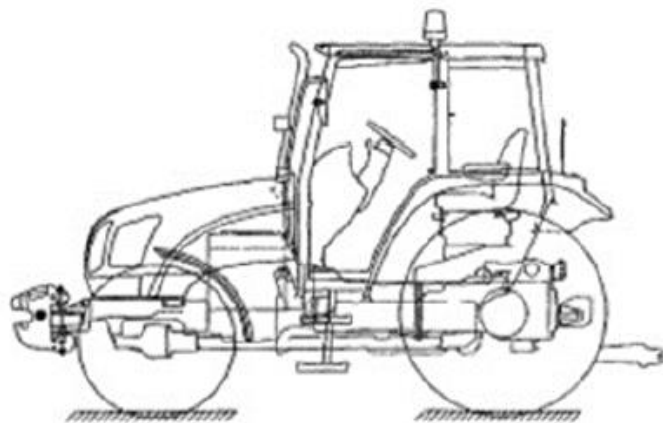


NOTE

- **numero di prove pratiche definito in base alla tipologia. In caso di mancato superamento obbligo di ripetere il modulo pratico.
- Requisiti docenza teorica: D.l. 6/3/2013 e conoscenza tecnica attrezzatura.
- Requisiti docenza pratica: D.l. 6/3/2013 e esperienza triennale professionale pratica nell'utilizzo dell'attrezzatura.



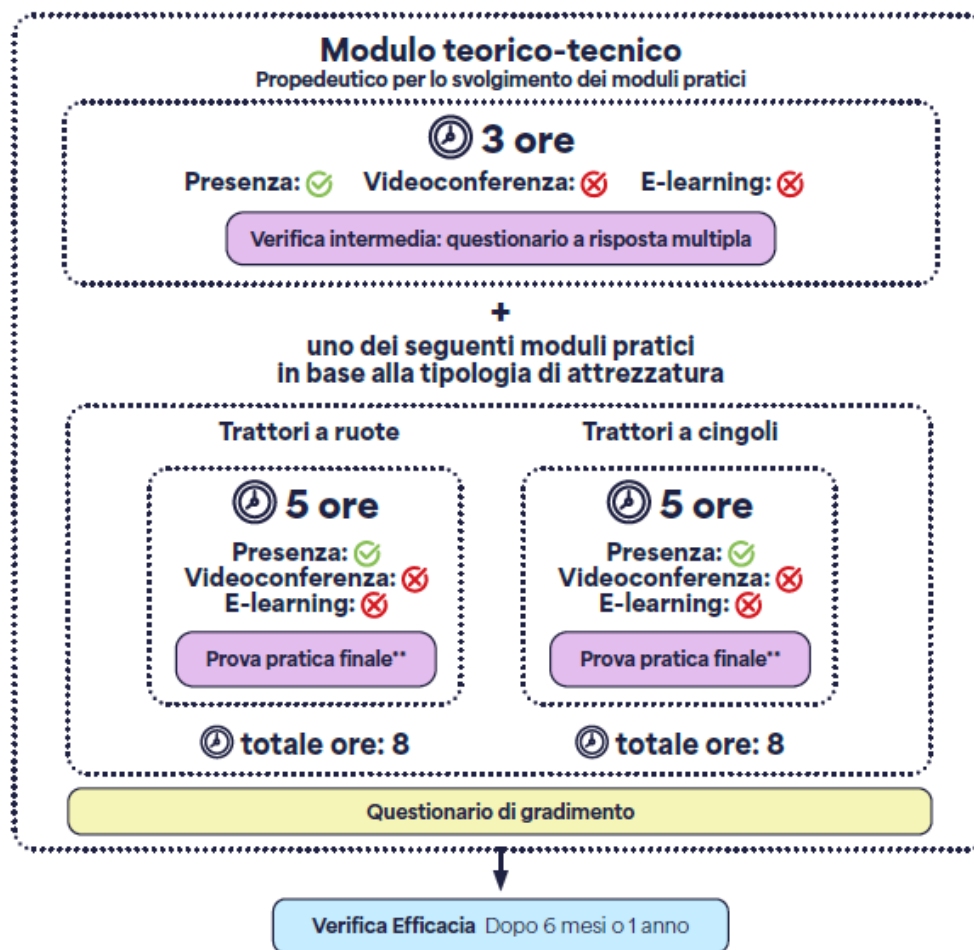
FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI TRATTORI



Esempio di trattore a cingoli



FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI TRATTORI





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI TRATTORI



NOTE

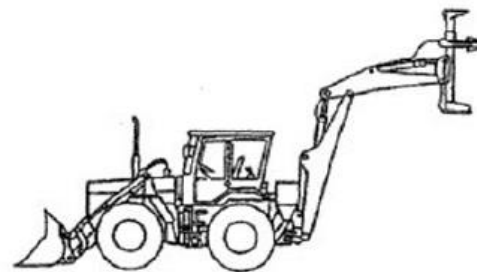
- **almeno 2 prove pratiche. In caso di mancato superamento obbligo di ripetere il modulo pratico.
- Requisiti docenza teorica: D.l. 6/3/2013 e conoscenza tecnica attrezzatura.
- Requisiti docenza pratica: D.l. 6/3/2013 e esperienza triennale professionale pratica nell'utilizzo dell'attrezzatura.



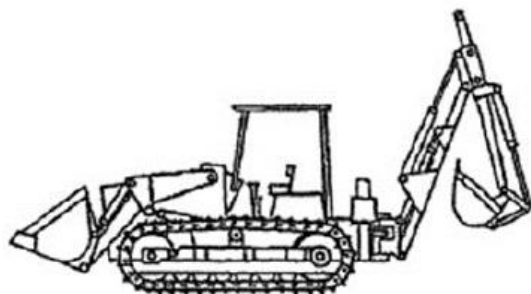
FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI MACCHINE MOVIMENTO TERRA



Esempio di terna a ruote



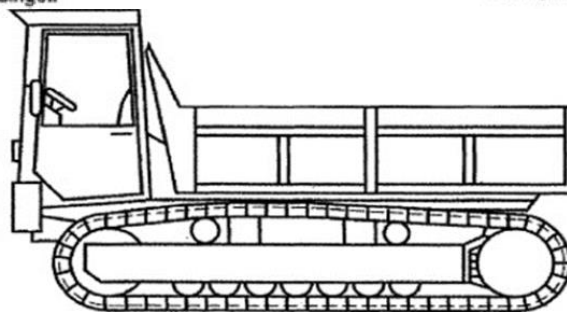
Esempio di terna con attrezzatura per la posa di pali



Esempio di terna a cingoli



Esempio di terna con trivella



Esempio di autoribaltabile a cingoli

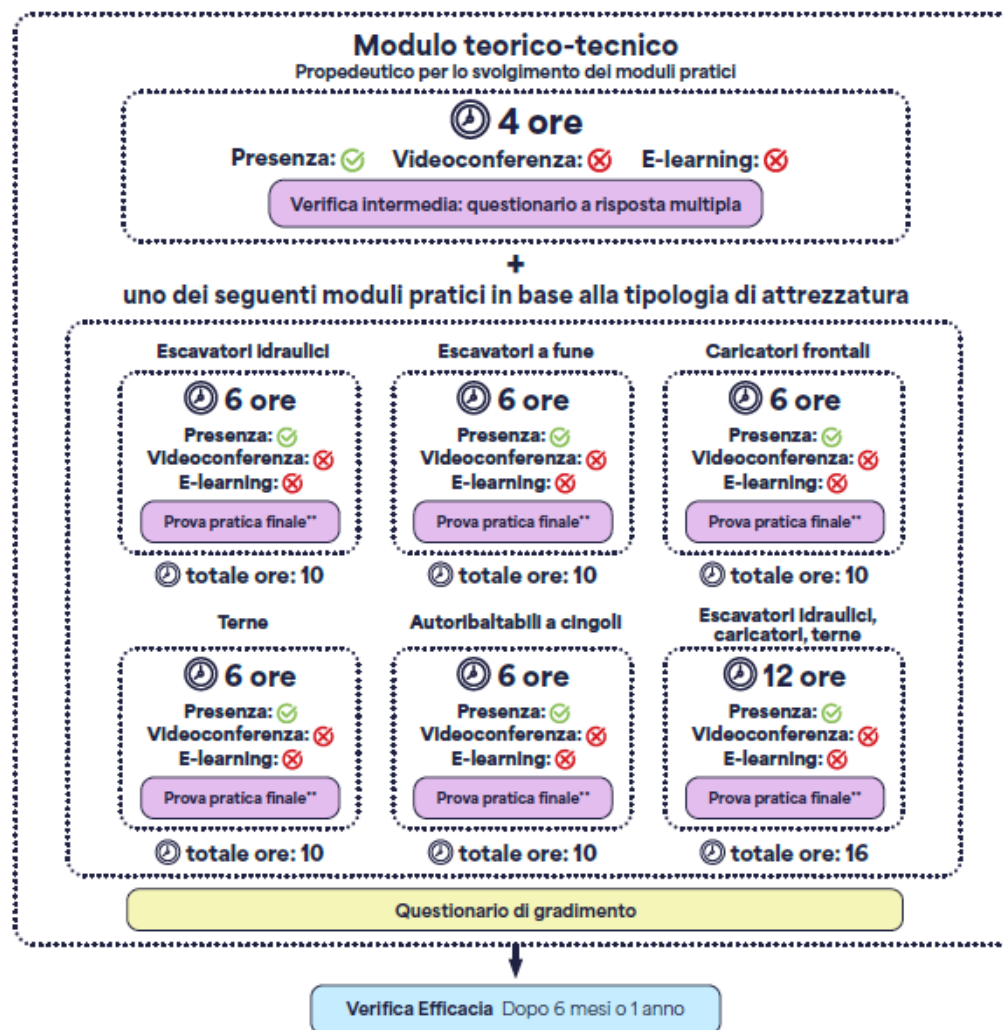


**FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE
DI MACCHINE MOVIMENTO TERRA**





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI MACCHINE MOVIMENTO TERRA





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI MACCHINE MOVIMENTO TERRA

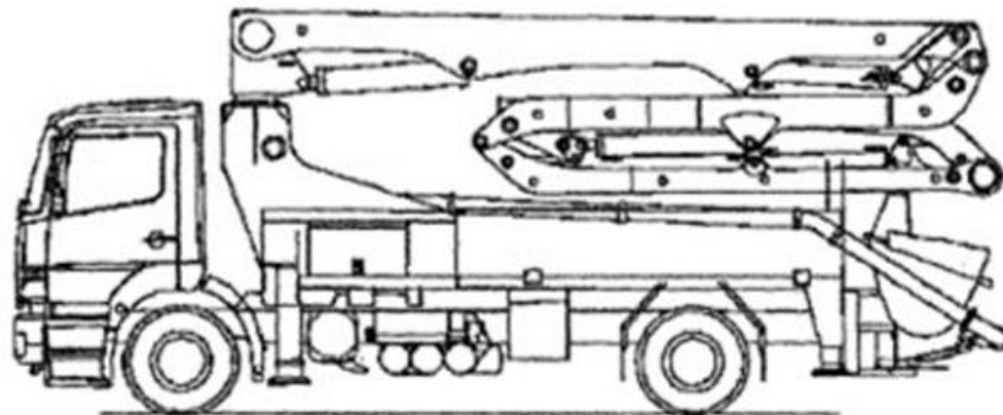


NOTE

- **numero di prove pratiche definito in base alla tipologia. In caso di mancato superamento obbligo di ripetere il modulo pratico.
- Requisiti docenza teorica: D.l. 6/3/2013 e conoscenza tecnica attrezzatura.
- Requisiti docenza pratica: D.l. 6/3/2013 e esperienza triennale professionale pratica nell'utilizzo dell'attrezzatura.

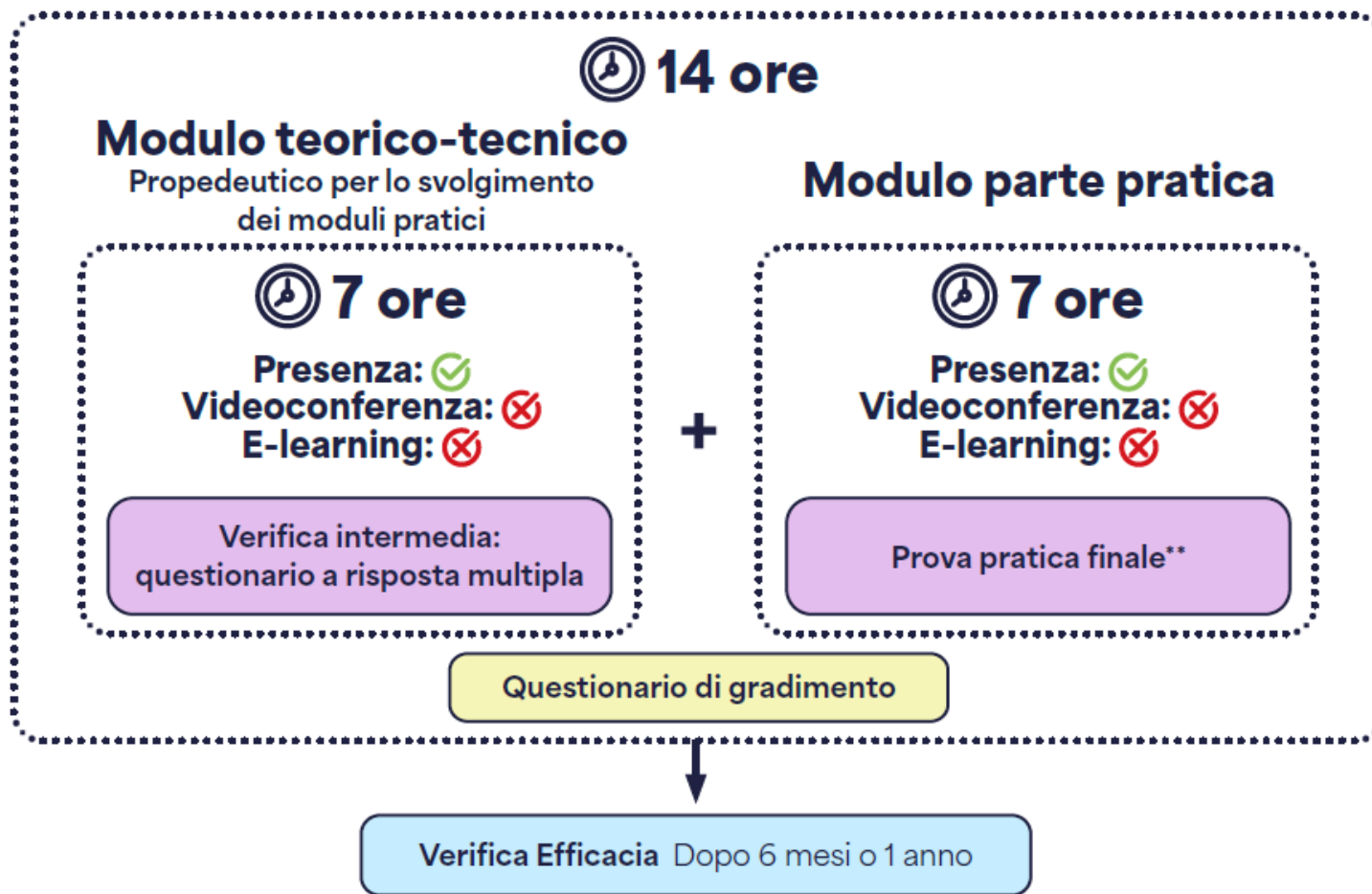


FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI POMPE CALCESTRUZZO





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI POMPE CALCESTRUZZO





FORMAZIONE TEORICO-PRATICA PER LAVORATORI ADDETTI ALLA CONDUZIONE DI POMPE CALCESTRUZZO



NOTE

- **almeno 2 prove pratiche. In caso di mancato superamento obbligo di ripetere il modulo pratico.
- Requisiti docenza teorica: D.l. 6/3/2013 e conoscenza tecnica attrezzatura.
- Requisiti docenza pratica: D.l. 6/3/2013 e esperienza triennale professionale pratica nell'utilizzo dell'attrezzatura.



Quadro Generale Formazione

1 – ACSR 59

	 FORMAZIONE BASE				 AGGIORNAMENTO						 Docenti	 Disciplina transitoria/ Ric. form. pregressa	 Note
	Metodologia				Metodologia								
	ore	presenza	video	e-learning	ore	scadenza	presenza	video	e-learning	convegni			
 Formazione Generale Lavoratori	4	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	D.l. 6/3/2013 DDL RSPP anche senza requisiti	Credito tot. 21/12/2011	coll. paritetici
 Formazione Specifica Lavoratori													
Rischio basso	4	✓	✓	✓	6	Ogni 5 anni	✓	✓	✓	✗	D.l. 6/3/2013 DDL RSPP anche senza requisiti	Credito tot. 21/12/2011	coll. Paritetici FG propedeutica
Rischio medio	8	✓	✓	✗ Ok solo se atto regione	6	Ogni 5 anni	✓	✓	✓	✗	D.l. 6/3/2013 DDL RSPP anche senza requisiti	Credito tot. 21/12/2011	coll. Paritetici FG propedeutica
Rischio alto	12	✓	✓	✗ Ok solo se atto regione	6	Ogni 5 anni	✓	✓	✓	✗	D.l. 6/3/2013 DDL RSPP anche senza requisiti	Credito tot. 21/12/2011	coll. Paritetici FG propedeutica
 Preposto	12	✓	✓	✗	6	Ogni 2 anni	✓	✓	✗	✗	D.l. 6/3/2013 DDL RSPP anche senza requisiti	Credito tot. 21/12/2011 Se corso (base o agg.) frequentato da + di 2 anni: AGG: entro 12 MESI	FG + FS propedeutiche
 Dirigente													
Modulo COMUNE	12	✓	✓	✓	6	Ogni 5 anni	✓	✓	✓	✓	D.l. 6/3/2013 DDL RSPP anche senza requisiti	Credito tot. 21/12/2011	
Modulo cantieri	6	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	D.l. 6/3/2013 DDL RSPP anche senza requisiti	/	



Quadro Generale Formazione

1 – ACSR 59

	 FORMAZIONE BASE				 AGGIORNAMENTO						 Docenti	 Disciplina transitoria/ Ric. form. pregressa	 Note
	Metodologia				Metodologia								
	ore	presenza	video	e-learning	ore	scadenza	presenza	video	e-learning	convegni			
 Datore di lavoro													
Modulo COMUNE	16	✓	✓	✓	6	Ogni 5 anni data attestato	✓	✓	✓	✓	D.I. 6/3/2013	Da fare entro 24 MESI Corso prec. contenuto conforme: agg. 5 anni data attestato	
Modulo cantieri	6	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	-	D.I. 6/3/2013	/	
 Datore Lavoro RSPP													
Modulo COMUNE	8	✓	✓	✗	8	Ogni 5 anni data attestato	✓	✓	✓	✓	D.I. 6/3/2013	DDL RSPP r. basso: credito totale	Corso DDL è propedeutico
Modulo 1 Agricoltura	16	✓	✓	✗							D.I. 6/3/2013	DDL RSPP r. medio: credito totale	
Modulo 2 Pesca	12	✓	✓	✗							D.I. 6/3/2013	DDL RSPP r. medio: credito totale	
Modulo 3 Costruzioni	16	✓	✓	✗							D.I. 6/3/2013	DDL RSPP r. alto: credito totale	
Modulo 4 Chimico	16	✓	✓	✗							D.I. 6/3/2013	DDL RSPP r. medio: credito totale	
 R.S.P.P.													
Modulo A	28	✓	✓	✓	-		-	-	-		D.I. 6/3/2013	Modulo A 7/7/2016: credito totale	
Modulo B Comune	48	✓	✓	✗	20 ASPP 40 RSPP	Ogni 5 anni data attestato	✓	✓	✓	✓	D.I. 6/3/2013	Modulo B comune 7/7/2016: credito totale	Mod A propedeutico
Modulo BSP1 Agricoltura	16	✓	✓	✗	-	-	-	-	-	-	D.I. 6/3/2013	Mod. BSP1 7/7/2016: credito totale	Mod A e B comune propedeutici



Quadro Generale Formazione

1 – ACSR 59

	 FORMAZIONE BASE				 AGGIORNAMENTO						 Docenti	 Disciplina transitoria/ Ric. form. progressa	 Note
	Metodologia				Metodologia								
	ore	presenza	video	e-learning	ore	scadenza	presenza	video	e-learning	convegni			
Modulo BSP2 Pesca	12	✓	✓	✗	-	-	-	-	-	-	D.I. 6/3/2013	Mod. BSP1 7/7/2016: credito totale	Mod A e B comune propedeutici
Modulo BSP3 Costruzioni	16	✓	✓	✗	-	-	-	-	-	-	D.I. 6/3/2013	Mod. BSP2 7/7/2016: credito totale	Mod A e B comune propedeutici
Modulo BSP4 Sanità	12	✓	✓	✗	-	-	-	-	-	-	D.I. 6/3/2013	Mod. BSP3 7/7/2016: credito totale	Mod A e B comune propedeutici
Modulo BSP5 Chimico	16	✓	✓	✗	-	-	-	-	-	-	D.I. 6/3/2013	Mod. BSP4 7/7/2016: credito totale	Mod A e B comune propedeutici
Modulo C	24	✓	✓	✗	-	-	-	-	-	-	D.I. 6/3/2013	Modulo C 7/7/2016: credito totale	Mod A e B comune propedeutici
 Coordinatori CSP/CSE													
Modulo Giuridico	28	✓	✓	✓							D.I. 6/3/2013	Credito tot. All XIV	
Modulo Tecnico	52	✓	✓	✗							D.I. 6/3/2013	Credito tot. All XIV	
Modulo Metodologico	16	✓	✓	✗							D.I. 6/3/2013	Credito tot. All XIV	
- Parte pratica	24	✓	✓	✗	40	Ogni 5 anni data attestato	✓	✓	✓	✓	D.I. 6/3/2013	Credito tot. All XIV	
 Ambienti confinati													
- Modulo Giuridico	4	✓	✗	✗							D.I. 6/3/2013 + 3 anni esperienza professionale documentata settore lavori in ambienti confinati	Da fare entro 12 MESI	
- Modulo Pratico	8	✓	✗	✗	4	Ogni 5 anni	✓	✗	✗	✗	D.I. 6/3/2013 + 3 anni esperienza professionale documentata pratica settore lavori in ambienti confinati	Corso prec. contenuto conforme: agg. 5 anni data attestato	



Quadro Generale Formazione

1 – ACSR 59

 FORMAZIONE BASE								 AGGIORNAMENTO				
Modulo Tecnico/teorico				Modulo Pratico				Modulo Pratico				
Metodologia			 Docenti	Metodologia			 Docenti	Metodologia				 Docenti
Presenza	Video	e-learning		Presenza	Video	e-learning		Presenza	Video	e-learning	Convegni	
			D.I. 6/3/2013 + conoscenza tecnica dell'attrezzatura				D.I. 6/3/2013 + 3 anni esperienza professionale pratica nelle tecniche di utilizzazione dell'attrezzatura					D.I. 6/3/2013 + 3 anni esperienza professionale pratica nelle tecniche di utilizzazione dell'attrezzatura

ATTREZZATURE	Cod.	MOD. TEORICO/ TECNICO	Cod.	MOD. PRATICO	ore	Totale	AGGIORNAMENTO ORE PRATICHE	Scadenza	DISPOSIZIONI TRANSITORIE/ RIC. FORM. PREGRESSA
1. P.L.E.	1.1.	4	1.2.	PLE con stabilizzatori	4	8	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			1.3.	PLE senza stabilizzatori	4	8	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			1.4.	PLE con e senza stabilizzatori	6	10	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
2. GRU PER AUTOCARRO	2.1.	4	2.2.	Modulo pratico	8	12	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
3. GRU A TORRE	3.1.	8	3.2.	Gru a rotazione in basso	4	12	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			3.3.	Gru a rotazione in alto	4	12	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			3.4.	Gru a rotazione in basso e in alto	6	14	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
4. GRU MOBILI	4.1.	7	4.2.	Parte pratica	7	14	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
Modulo aggiuntivo (falcone telescopico o brandeggiabile)		4		Parte pratica	4	8	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
5. CARRELLI ELEVATORI	5.1.	8	5.2.	Carrelli industriali semoventi	4	12	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			5.3.	Carrelli a braccio telescopico	4	12	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			5.4.	Carrelli sollevatori telescopici rotativi	4	12	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			5.5.	Carrelli industriali semoventi, a braccio telescopico e rotativi	8	16	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			5.6.	Carrelli semoventi a braccio telescopico e carrelli semoventi telescopici rotativi	6	14	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012



Quadro Generale Formazione

1 – ACSR 59

				destinati al sollevamento di carichi sospesi e di persone					
6. TRATTORI	6.1.	3	6.2.	Trattori a ruote	5	8	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			6.3.	Trattori a cingoli	5	8	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
7. MACCHINE MOVIMENTO TERRA	7.1.	4	7.2.	Escavatori idraulici	6	10	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			7.3.	Escavatori a fune	6	10	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			7.4.	Caricatori frontali	6	10	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			7.5.	Terne	6	10	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			7.6.	Autoribaltabili a cingoli	6	10	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
			7.7.	Escavatori idraulici, caricatori, terne	12	16	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
8. POMPE CALCESTRUZZO	8.1.	7	8.2.	Parte pratica	7	14	4	Ogni 5 anni	Credito tot. 22/02/2012
9. RACCOGLI FRUTTA	9.1.	4	9.2.	Parte pratica	4	8	4	Ogni 5 anni	Da fare ENTRO 12 MESI Corso prec. contenuto conforme: agg. 5 anni data attestato
10. CARICATORI MATERIALI	10.1	4	10.2	Parte pratica	4	8	4	Ogni 5 anni	Da fare ENTRO 12 MESI Corso prec. contenuto conforme: agg. 5 anni data attestato
11. CARROPONTE	11.1	4	11.2.	Comando in cabina	6	10	4	Ogni 5 anni	Da fare ENTRO 12 MESI Corso prec. contenuto conforme: agg. 5 anni data attestato
			11.3.	Comando pensile o radiocomandato	6	10	4	Ogni 5 anni	Da fare ENTRO 12 MESI Corso prec. contenuto conforme: agg. 5 anni data attestato
			11.4.	Comando pensile o in cabina	7	11	4	Ogni 5 anni	Da fare ENTRO 12 MESI Corso prec. contenuto conforme: agg. 5 anni data attestato



La **CULTURA DELLA SICUREZZA**, non è un sinonimo della 'CULTURA ORGANIZZATIVA', ma ne è UNA parte e ne influenza il mondo del lavoro:

1. Essa **INFLUENZA** il modo di essere, di pensare, di decidere e di agire riguardo alla sicurezza sul lavoro.
2. Non si "misura" ma **si "DESCRIVE"** (o "diagnostica").
3. Ma la valutazione **non deve essere un obiettivo in sé** bensì va eseguita solo se i soggetti apicali sono **disposti ad attuare le azioni conseguenti**, con l'**IMPEGNO A MEDIO-LUNGO PERIODO**.
4. Descriverla significa **CAPIRE** come la cultura dell'organizzazione **influenza**, positivamente o negativamente, **i processi decisionali** riguardanti la sicurezza sul lavoro.
5. Può essere rappresentata come **la parte emersa di un ICEBERG**, la cui parte sommersa (**la cultura organizzativa**) ne influenza maggiormente tutti i **COMPORTAMENTI**.



La **CULTURA DELLA SICUREZZA**, non è un sinonimo della 'CULTURA ORGANIZZATIVA', ma ne è UNA parte e ne influenza il mondo del lavoro:

ICEBERG DELLA SICUREZZA



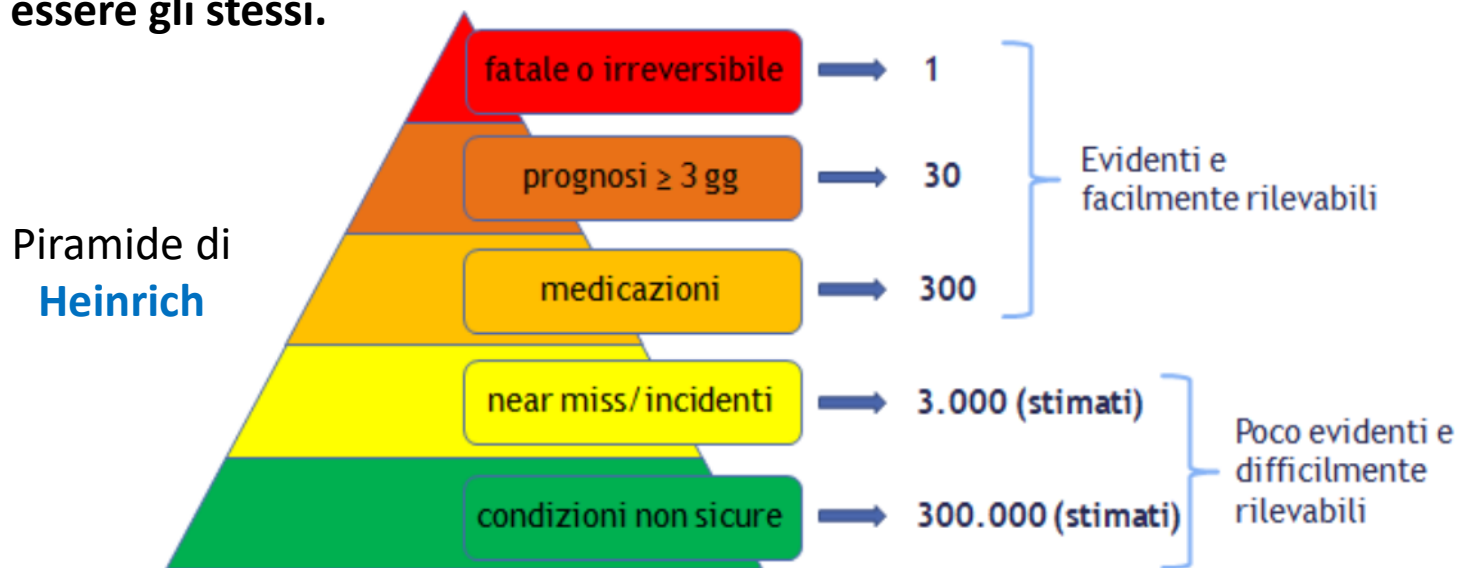


Piramide di Heinrich

2 – Cultura della Sicurezza

Necessità di superare l'approccio basato SOLO SU REGOLE e indicatori reattivi, focalizzandosi sulla prevenzione degli eventi gravi e sulla Resilienza.

1. L'approccio prevalente che **monitora indicatori reattivi** (indici di frequenza, incidenza, gravità) è **palesamente inadeguato** per comprendere se l'organizzazione è in grado di prevenire eventi gravi.
2. Studi come quelli di **Heinrich e Bird**, evidenziavano un rapporto **proporzionale tra eventi di minor e maggior gravità**, ma hanno trascurato che i **fattori causali** degli infortuni minori e di quelli gravi **potrebbero non essere gli stessi**.





Quando si verificano situazioni non pianificate o impreviste, la Sicurezza sul Lavoro dipende dalle **capacità degli operatori**, e dalle modalità che essi **mettono in atto individualmente o collettivamente**, **passando dalla "sicurezza basata sulle regole" alla sicurezza "gestita"**.

La **sicurezza gestita** è basata sull'esperienza e conoscenza (**COGNITIVISMO**) e sulla capacità di adattare le regole formali o crearne di nuove, ovvero di cambiare le modalità d'azione (**COMPORTAMENTISMO**).

Obiettivo cruciale è avere un **sistema prevenzionale** in grado di **rispondere alle situazioni impreviste**, promuovendo l'attenzione, l'individuazione dei segnali di malfunzionamento e la collaborazione. **Questa capacità è la Resilienza:** "anticipare, cogliere precocemente e rispondere adeguatamente alle variazioni del funzionamento del sistema."



PER FARE QUESTO occorre superare il Modello Tradizionale Obbligatorio (leggi, normative, sanzioni, ecc.) in favore di un Approccio centrato sul Lavoratore e sulla sua 'alea' di immaginare il SUO operato nella logica d'insieme in azienda.

La **formazione** sulla sicurezza è spesso percepita come un **obbligo formale** o un adempimento burocratico, con limiti evidenti nell'efficacia nel cambiare realmente i comportamenti.

L'obiettivo è trasformare la formazione in un'esperienza **coinvolgente, partecipata e centrata sul lavoratore**, che non sia solo un aggiornamento ma una **riprogettazione radicale**. **Il lavoratore deve essere al centro della progettazione dei percorsi formativi. E COME FARLO?**

**ADOTTARE METODOLOGIE INNOVATIVE,
ATTIVE ED ESPERIENZIALI**



- 1) Superare la **trasmissione passiva** (informazioni e lezioni frontale), adottando un **apprendimento attivo e basato sull'esperienza diretta** (anche simulata).
- 2) Riprodurre l'esperienza in **ambienti virtuali** o l'analisi di **casi di studio** contestualizzati con ricostruzioni multimediali (**anche con AI**).
- 3) Sfruttare la **socializzazione**, la **condivisione di esperienze e competenze** (es. coaching orizzontale, community di pratica, mappature rischi, best practice).
- 4) **Gamification e Motivazione**: introducendo elementi ludici, sistemi a punti/livelli, riconoscimenti e **PREMI** per aumentare l'interesse e l'engagement.
- 5) **Approccio Narrativo e Coinvolgimento Emotivo**: attraverso storytelling, testimonianze reali, laboratori teatrali e role-playing per toccare la sfera emotiva.
- 6) **Personalizzazione dei Percorsi Formativi**: utilizzando strumenti (es. AI) per modellare la formazione sulle esigenze individuali e i profili di rischio

L'obiettivo è andare **oltre il semplice rispetto delle leggi** e promuovere una vera e propria **cultura e condivisione della sicurezza in azienda**.

La frase simbolo di questa visione è:

"la sicurezza non si insegna, si costruisce insieme"



CURVA DI BRADLEY

2 – Cultura della Sicurezza

La curva di Bradley è un modello utilizzato per descrivere l'**evoluzione della cultura della sicurezza** all'interno di un'organizzazione. Questa curva suddivide il percorso verso una sicurezza eccellente in **4 fasi** principali, che riflettono il livello di maturità e coinvolgimento dei lavoratori e dell'azienda nella prevenzione degli incidenti.





CURVA DI BRADLEY

2 – Cultura della Sicurezza

1. Dipendenza

- a. In questa fase, la sicurezza è vista come **responsabilità esclusiva dei supervisori o della direzione**.
- b. I lavoratori seguono le regole solo perché **sono imposte dall'alto**.
- c. Gli incidenti sono frequenti, poiché **manca un coinvolgimento personale**.

2. Indipendenza

- a. I singoli iniziano a prendersi **responsabilità della propria sicurezza**.
- b. Si sviluppano **comportamenti proattivi**, ma l'attenzione resta focalizzata sull'individuo.
- c. Gli incidenti diminuiscono, **ma la cultura resta individualista**.

3. Interdipendenza

- a. Il gruppo lavora insieme **per la sicurezza di tutti**.
- b. I membri si sentono responsabili non solo per sé stessi, **ma anche per i colleghi**.
- c. La prevenzione degli incidenti diventa **parte integrante** della cultura aziendale.

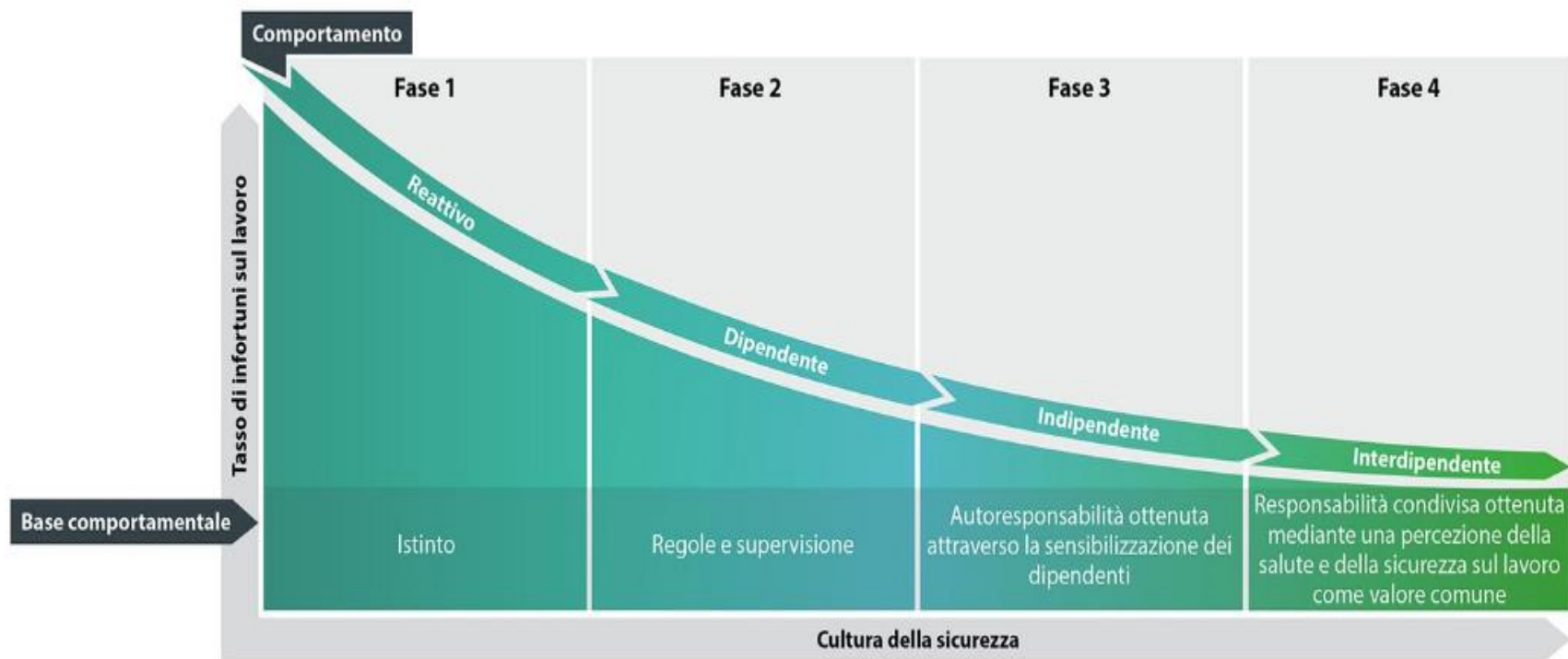
4. Eccellenza / reattivo

- a. La sicurezza è totalmente integrata nei valori e nei **comportamenti quotidiani**.
- b. Tutti**, a ogni livello, si impegnano attivamente per mantenere e migliorare gli standard di sicurezza.
- c. Gli **incidenti sono rari** e la cultura della sicurezza è solida e sostenibile.



CURVA DI BRADLEY

2 – Cultura della Sicurezza



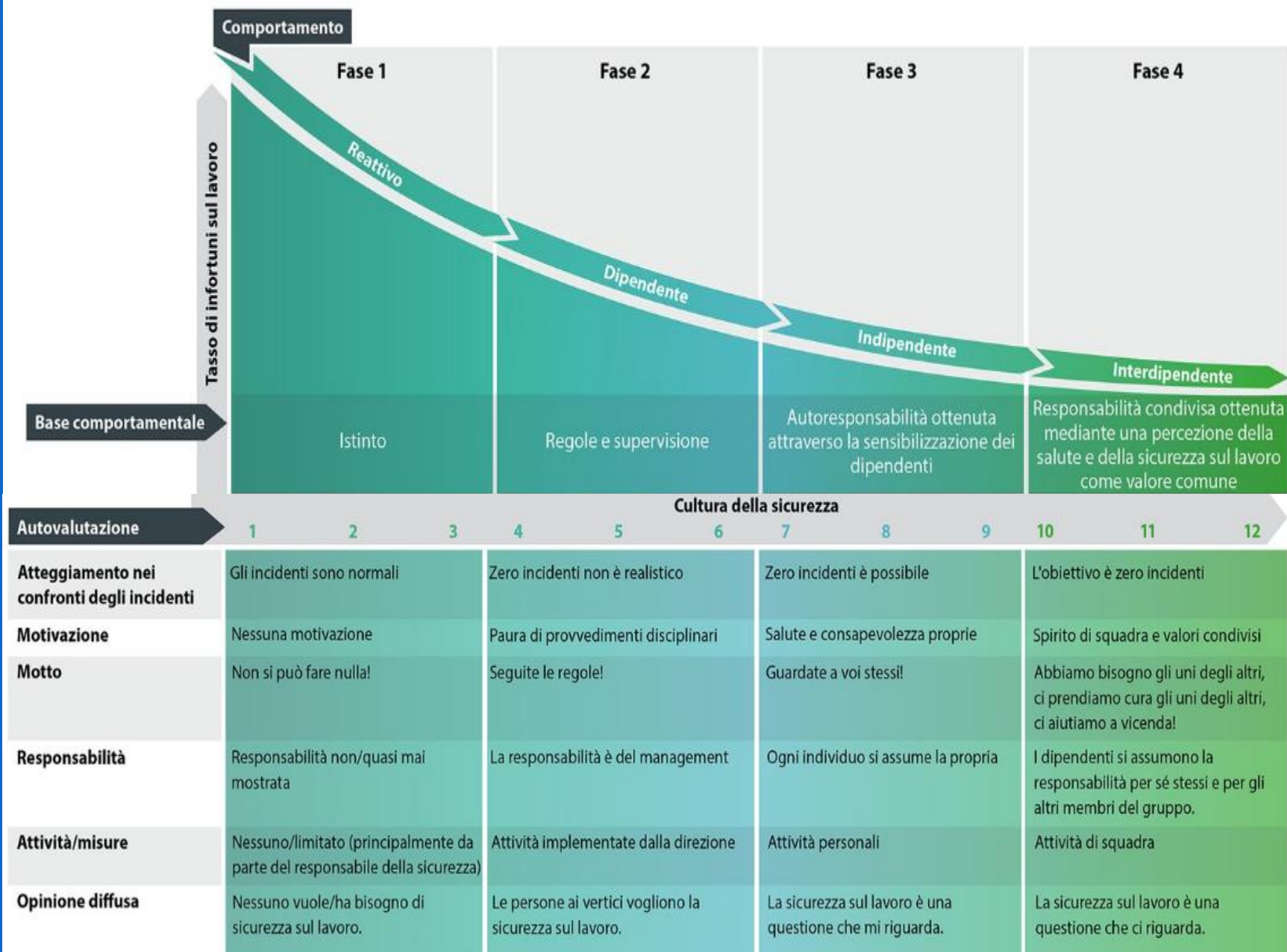
La curva di Bradley non rappresenta solo dei livelli della cultura della sicurezza sul lavoro, ma **illustra l'intero percorso evolutivo all'interno di un'organizzazione**.

La curva mostra come si passi progressivamente da livelli di cultura della sicurezza più bassi, caratterizzati da scarsa consapevolezza e responsabilità individuale, fino a livelli di eccellenza in cui **la sicurezza è un valore condiviso ed integrato in tutti i comportamenti aziendali**



CURVA DI BRADLEY

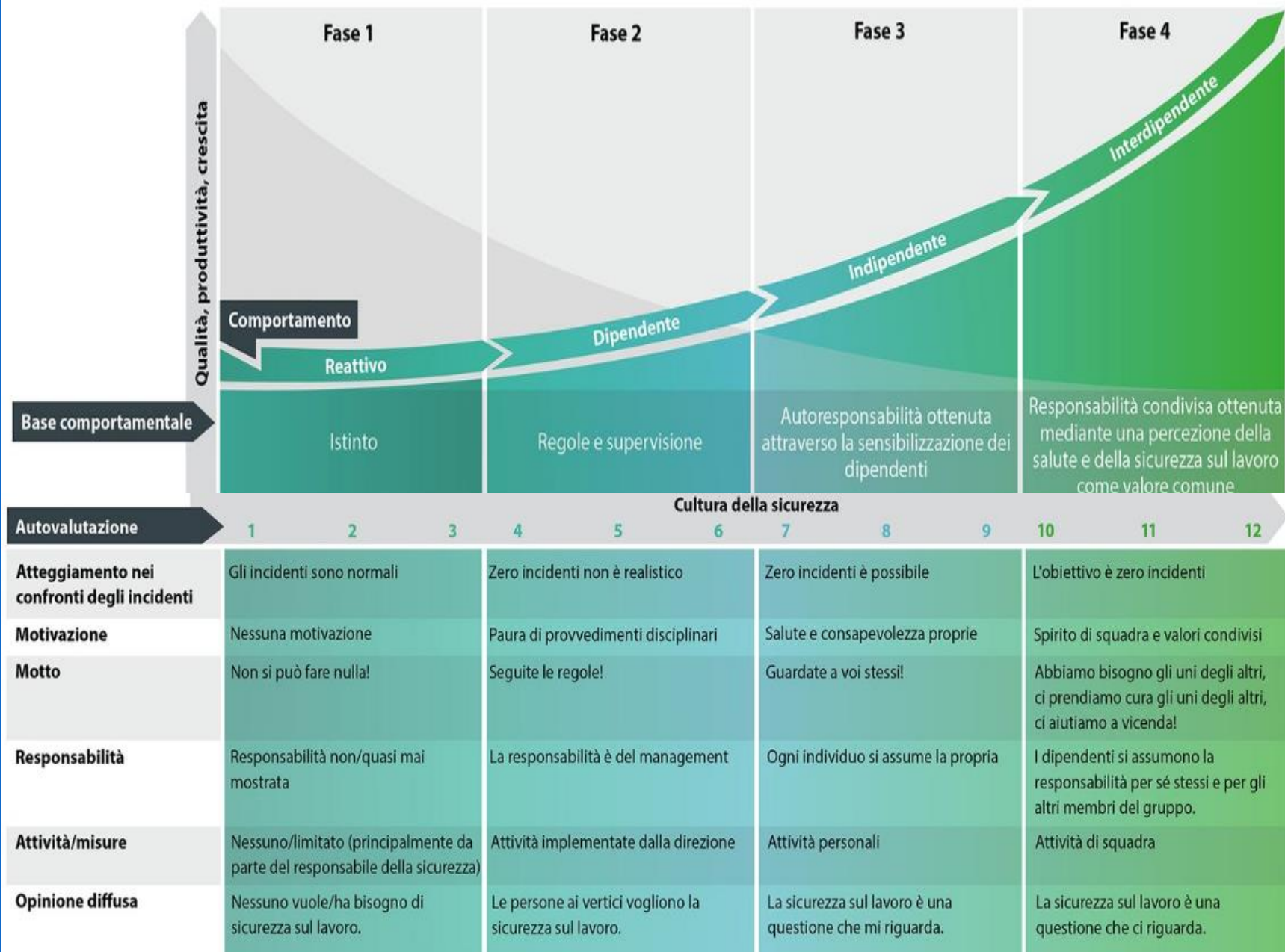
2 – Cultura della Sicurezza





CURVA DI BRADLEY

2 – Cultura della Sicurezza





In sintesi la teoria di Bradley:

I miglioramenti nella sicurezza sul lavoro producono **benefici a tutta l'azienda!**

Il miglioramento della sicurezza sul lavoro, si riverbera:

- sulla **QUALITÀ (QHSE)**
- Sulla **PRODUTTIVITÀ**
- Sulle **MOTIVAZIONI** dei dipendenti che **evolveranno di pari passo**.

Affinché la sicurezza sul lavoro diventi parte integrante della cultura aziendale, **ogni manager deve avere a cuore la questione:**

- stabilire una **credibilità** di base
- concentrarsi sugli **atteggiamenti** da tenere (comportamenti)
- **adattare i metodi** alla cultura e ai dipendenti.

Non saltare le tappe, ma puntare ad un processo graduale lungo tutta la curva di Bradley.

In alcuni casi, le aziende possono **impiegare dagli 8 ai 10 anni** per passare dalla prima alla quarta fase.



La "Descolarizzazione" della Formazione (Ispirazione da Ivan Illich - teoria degli anni '70): Illich sosteneva la necessità di ripensare o eliminare le strutture scolastiche formali, proponendo invece **trame di apprendimento** basate sull'esperienza reale e sulla creazione di **comunità educante** dove l'istruzione avviene per **osmosi con la società del lavoro**.

L'approccio **descolarizzante** propone:

1. **Apprendimento esperienziale e immersivo:** simulazioni, esercitazioni pratiche, role playing, analisi di casi reali, storytelling e uso di tecnologie avanzate.
2. **Centralità dell'individuo:** il lavoratore diventa protagonista attivo del proprio percorso formativo, non semplice spettatore o destinatario passivo.
3. **Comunità di apprendimento:** creazione di reti tra lavoratori, esperti e formatori, per favorire lo scambio di competenze e la crescita collettiva.
4. **Superamento delle CERTIFICAZIONI formali:** l'accento viene posto sulle **competenze effettivamente acquisite e sulla capacità di applicarle, piuttosto che sul possesso di titoli o ATTESTATI.**



TEORIA delle FINESTRE ROTTE

2 – Cultura della Sicurezza

La teoria delle finestre rotte è una teoria criminologica e sociologica formulata nel 1982 da James Q. Wilson e George L. Kelling, che evidenzia come il **disordine** e la **trascuratezza** in un ambiente possano generare un aumento della criminalità e di comportamenti antisociali.



Concetto base

La metafora chiave è quella di una finestra rotta: **se una finestra rimane rotta e non viene riparata, chiunque** passi davanti **percepisce che nessuno si prende cura del luogo**, trasmettendo un messaggio di **tolleranza verso il degrado**. Questo incoraggia ulteriori atti di vandalismo e disordine, creando una spirale di peggioramento sociale e criminale.

Cantiere disordinato e sporco, senza segnaletica, senza indicazioni di percorsi, lavoratori senza DPI, abbigliamento improvvisato



TEORIA delle FINESTRE ROTTE

Storia della teoria esperimenti e applicazioni.

Nel 1969, lo **psicologo Philip Zimbardo** condusse un esperimento lasciando due **auto identiche** abbandonate in due quartieri diversi: una nel Bronx, zona di New York, degradata dell'epoca: l'auto venne rapidamente vandalizzata; l'altra a Palo Alto, quartiere ben curato della periferia alto borghese di San Francisco (California). Qui l'auto rimase intatta finché a quando Zimbardo stesso non andò e ruppe volontariamente un finestrino, scatenando poi susseguenti atti vandalici da anonimi passanti, come identicamente avvenuto nel Bronx.

2 – Cultura della Sicurezza



La teoria è stata applicata con successo nella metropolitana di New York negli anni '80, dove intervenendo tempestivamente su piccoli reati e disordini (graffiti, evasione del biglietto, ubriachezza) si è riusciti a ridurre significativamente la criminalità più grave, dando origine alla strategia della “tolleranza zero” SENZA ATTI DI FORZA.



Implicazioni nella sicurezza sul lavoro

La teoria è utilizzata anche in ambito sicurezza sul lavoro per sottolineare **come la tolleranza verso piccole infrazioni o comportamenti a rischio possa generare un clima di permissività che favorisce incidenti più gravi.**

Ignorare piccole violazioni (come il mancato uso di dispositivi di protezione individuale o il non rispetto di procedure) invia un segnale pericoloso che “**tutto è permesso**”, aumentando il rischio complessivo. **Per evitarlo, è fondamentale intervenire immediatamente, educare continuamente e monitorare costantemente il rispetto delle regole di sicurezza.**

In sintesi

In sicurezza sul lavoro, la teoria invita **a non sottovalutare le piccole infrazioni**, perché possono portare a incidenti più gravi se non affrontate tempestivamente. La teoria delle finestre rotte **evidenzia quindi l'importanza di una cura costante e rigorosa degli ambienti**, sia urbani sia lavorativi, per mantenere ordine, sicurezza e rispetto delle regole, soprattutto quelle più ad **IMPATTO VISIVO**.

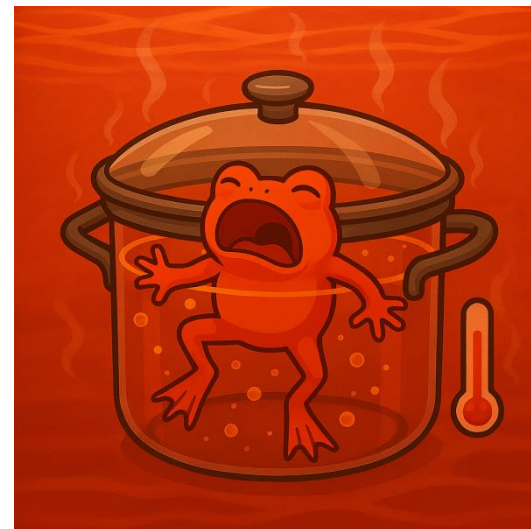




La RANA BOLLITA

2 – Cultura della Sicurezza

La teoria della rana bollita nella sicurezza sul lavoro si basa sulla metafora di una rana immersa in un pentolone d'acqua che **si riscalda lentamente**: la rana, abituandosi gradualmente all'aumento della temperatura, non si accorge del pericolo crescente **fino a quando è troppo tardi e muore bollita**. Se invece fosse stata immersa direttamente in acqua bollente, avrebbe reagito subito saltando fuori.



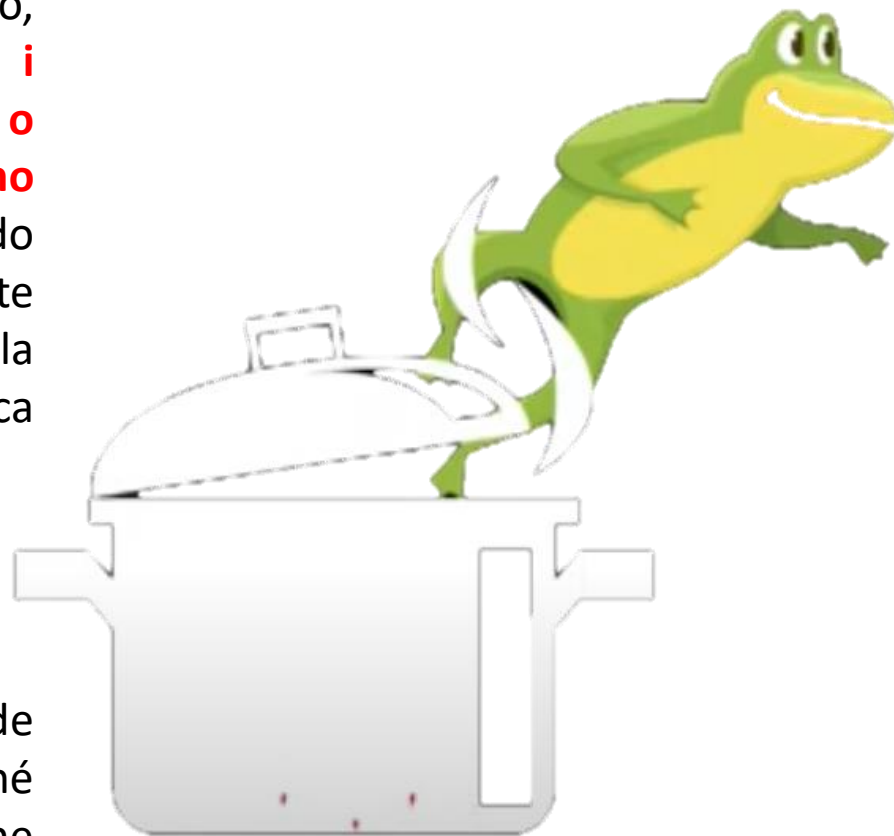


La RANA BOLLITA

2 – Cultura della Sicurezza

Applicata alla sicurezza sul lavoro, questa metafora illustra **come i lavoratori possano non percepire o sottovalutare i rischi che aumentano gradualmente nel tempo**, accettando condizioni di pericolo o stress crescente senza reagire, fino a quando la situazione diventa critica o provoca incidenti gravi.

La **lenta progressione** del rischio rende difficile la reazione tempestiva, perché l'**ADATTAMENTO** o la sopportazione silente indeboliscono la capacità di intervenire.





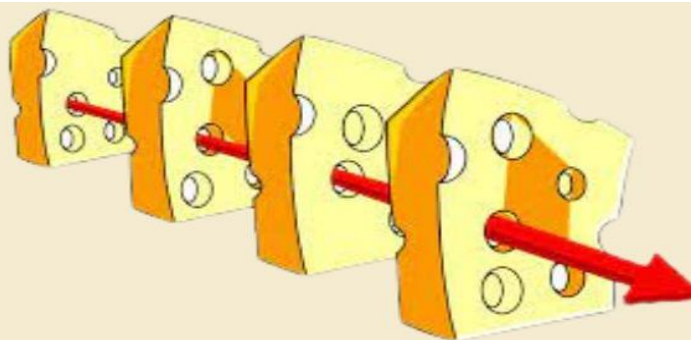
La teoria della rana bollita serve come avvertimento a **non sottovalutare i segnali di pericolo** e a non lasciarsi anestetizzare da cambiamenti negativi, **LENTI e PROGRESSIVI**, nella sicurezza sul lavoro, ma piuttosto a **mantenere alta la CONSAPEVOLEZZA** e a intervenire prontamente per prevenire incidenti e danni alla salute di tutti: lavoratori, tecnici, operatori di ogni mansione.

In sintesi, la teoria evidenzia il rischio di una **percezione distorta o insufficiente del pericolo** quando questo cresce lentamente, sottolineando l'importanza di una **vigilanza costante** e di azioni preventive efficaci nella gestione della sicurezza sul lavoro.

La "teoria della rana bollita", è una metafora **applicabile IN OGNI CONDIZIONE E ATTIVITÀ UMANA**, e descrive come le persone si adattano a situazioni negative o spiacevoli in modo passivo, senza reagire, perché il cambiamento avviene gradualmente e **non viene percepito come un pericolo immediato**. Questo concetto è stato utilizzato da **Noam Chomsky** per descrivere come **i popoli possano diventare rassegnati a condizioni di vita degradanti e opprimenti**.



La **teoria del Formaggio Svizzero**, sviluppata dallo psicologo James T. Reason negli anni '90, è un modello molto utilizzato nella sicurezza sul lavoro per spiegare come gli incidenti si verifichino non a causa di un singolo errore, ma per la combinazione di più fattori di rischio che si allineano simultaneamente.

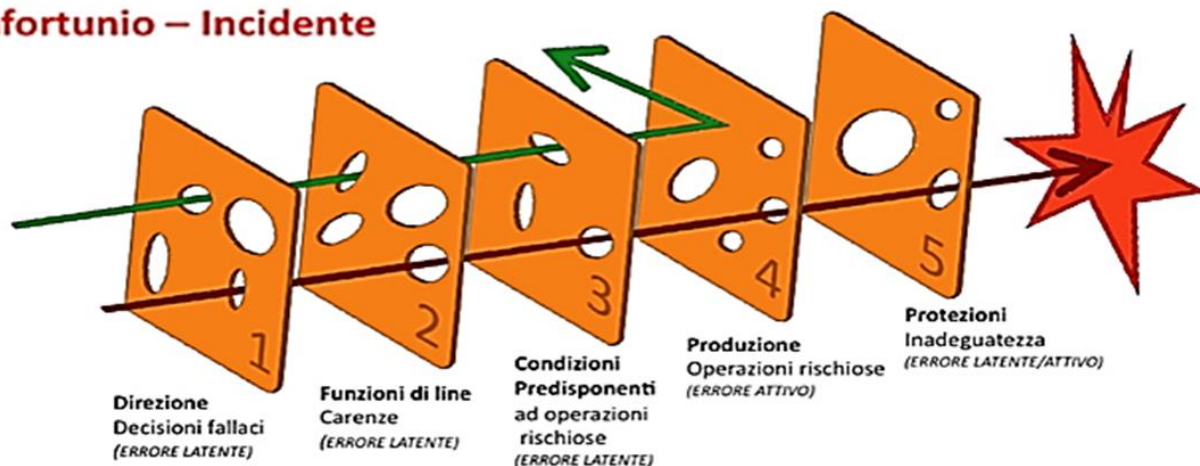


Tutte le barriere che mettiamo in atto per **prevenire gli infortuni** sul lavoro possono avere delle **carenze**, dei *buchi*.
Quando i buchi si allineano,
l'insieme delle carenze presenti possono portare alla manifestazione dell'**incidente sul lavoro**.



Il sistema di sicurezza è rappresentato da diverse fette di formaggio svizzero, ciascuna corrispondente **a una barriera o misura di difesa** (ad esempio procedure, DPI, formazione, controlli, manutenzione). **Ogni fetta ha dei buchi**, che simboleggiano **le debolezze o i punti di vulnerabilità** del sistema, come errori umani, guasti tecnici, carenze organizzative, mancanze di controlli, superficialità, ecc. Questi buchi sono casuali e variabili nel tempo e nello spazio ma, in condizioni normali, **non si allineano mai completamente**.

Infortunio – Incidente



Un incidente si verifica solo quando i buchi di tutte le fette si allineano, creando un percorso attraverso il quale il pericolo può passare indisturbato, provocando un evento dannoso.



Applicazioni nella Sicurezza sul Lavoro

La teoria sottolinea che **nessun sistema è perfetto** e che **gli errori umani sono inevitabili**, ma **è possibile impedire che si traducano in incidenti se si hanno efficaci barriere multiple sinergiche tra loro**.

Ogni soggetto coinvolto nella sicurezza (lavoratori, preposti, dirigenti, datori di lavoro, coordinatori, RSPP, COMMITTENTI) **rappresenta una fetta di formaggio** con i propri controlli e responsabilità.

Quando più ‘fette’ falliscono contemporaneamente (ad esempio negligenza, mancanza di procedure, scarsi controlli, accettazione di comportamenti a rischio, ecc.), si creano un allineamento di buchi che possono portare ad incidenti gravi.

Incidenti in cantieri: dove mancano procedure, formazione reale o controlli adeguati, e si verificano eventi gravi come cadute o schiacciamenti, ***sono esempi tipici di allineamento dei buchi nel modello del formaggio svizzero***. Questa teoria aiuta a comprendere **che la sicurezza non dipende solo da un singolo intervento, ma dalla gestione integrata e multilivello dei rischi (PIÙ FETTE SINERGICHE)**.



Behavior Based Safety - BBS

2 – Cultura della Sicurezza

La BBS, ovvero Behavior Based Safety, è una metodologia di gestione della sicurezza sul lavoro che si fonda sui principi del comportamentismo e delle scienze del comportamento umano.

L'obiettivo principale è quello di ridurre gli infortuni, agendo direttamente sui comportamenti dei lavoratori (**COMPORTAMENTISMO**), e favorendo l'adozione spontanea e costante di comportamenti sicuri, attraverso il **coinvolgimento attivo**, l'**osservazione sistematica** e il **feedback continuo**.



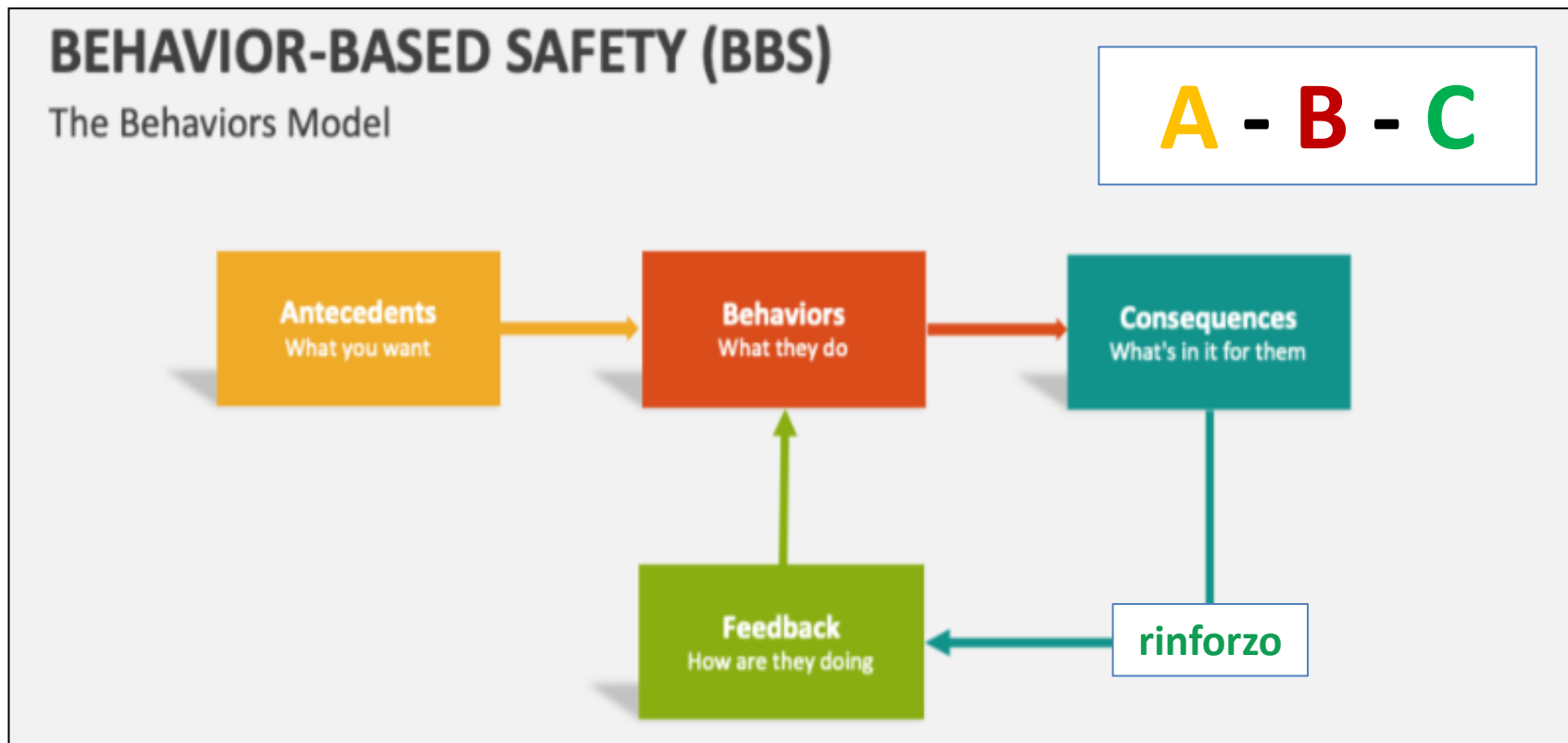


La BBS si sviluppa attraverso una sequenza di **fasi operative**:

1. **Individuazione dei comportamenti desiderati**: vengono definiti in modo oggettivo e misurabile i comportamenti sicuri attesi.
2. **Osservazione e misurazione**: i comportamenti vengono osservati e registrati in **modo sistematico, senza giudizio ma con l'obiettivo di raccogliere dati oggettivi**.
3. **Feedback e rinforzo**: ai comportamenti sicuri viene associato un feedback positivo (rinforzo), mentre per quelli a rischio si interviene con feedback correttivi, evitando la logica della colpa o della sanzione.
4. **Analisi delle cause**: si analizzano i fattori che hanno determinato i comportamenti osservati, per intervenire sulle cause profonde e non solo sui sintomi.
5. **Mantenimento e miglioramento continuo**: si adottano strategie per consolidare i risultati nel tempo, come sistemi di feedback variabili, auto-monitoraggio e coinvolgimento costante dei lavoratori



La BBS si sviluppa attraverso una sequenza di **fasi operative**:





La BBS si sviluppa attraverso una sequenza di **fasi operative**:

Collegamento con il D.Lgs. 81/2008

Il D.Lgs. 81/2008 pone l'accento sull'obbligo del datore di lavoro di assicurare una formazione

“**sufficiente e adeguata**” ai lavoratori (art. 37), che sia effettivamente recepita e assimilata (principio di effettività della formazione)

A - B - C

La BBS è un'integrazione **efficace** in quanto:

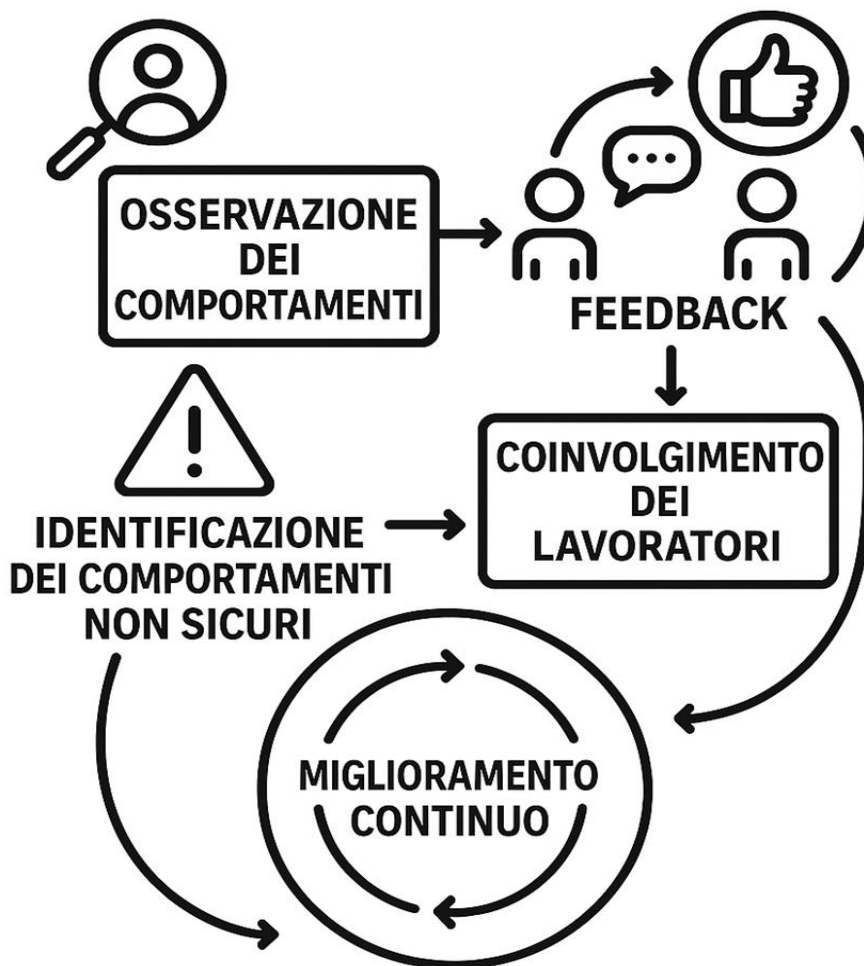
1. Trasforma la formazione da mero adempimento formale a **processo partecipativo e motivazionale**
2. Consente di **monitorare e misurare l'efficacia** della formazione attraverso il cambiamento dei comportamenti osservati
3. Si inserisce perfettamente nella **logica del miglioramento continuo** richiesta dai moderni sistemi di gestione della sicurezza (**come previsto dal D.Lgs. 81/2008 e dalla ISO 45001**)



La BBS **applica** i principi del **comportamentismo alla formazione** ed alla gestione della sicurezza sul lavoro, andando *oltre il semplice rispetto delle norme*, puntando al reale **cambiamento culturale e comportamentale** all'interno dell'azienda.



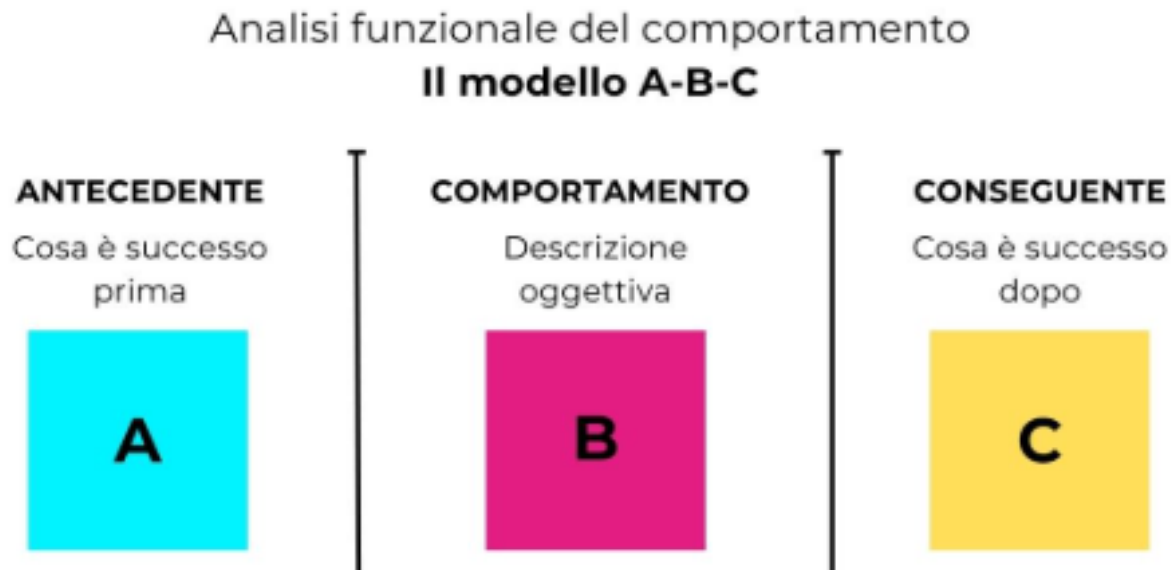
SICUREZZA BASATA SUI COMPORTAMENTI





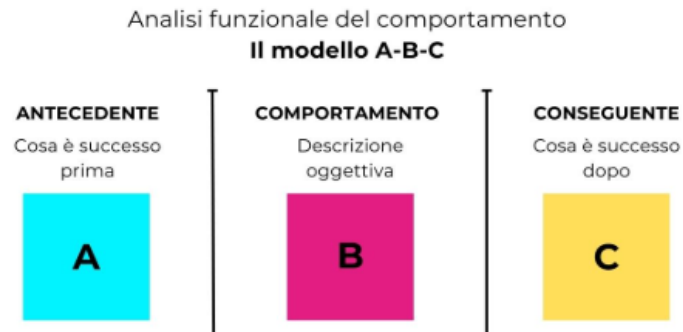
Critica al Modello Comportamentale (ABC) e alla Verifica delle Regole, si mette in discussione l'approccio che si limita a osservare il "comportamento« (BBS) dei lavoratori e a verificarne la 'SEMPLICE' conformità (o NON) alle regole DETTATE.

La BBS si concentra sull'osservazione della 'sola' **parte visibile** dell'attività lavorativa, spesso basandosi sul **modello ABC (Antecedents-Behavior-Consequences)** per **apprezzare i comportamenti positivi e trasformarli in prassi**





Critica al Modello Comportamentale (ABC) e alla Verifica delle Regole, si mette in discussione l'approccio che si limita a osservare il "comportamento« (BBS) dei lavoratori e a verificarne la 'SEMPLICE' conformità (o NON) alle regole DETTATE.



Focalizzarsi unicamente su questo aspetto (**il Comportamento**) è limitante e riduce la valutazione della sicurezza **alla mera verifica del rispetto delle procedure e istruzioni ("regole")**.

Tale visione porta a trascurare altri comportamenti adattivi importanti:

1. Come segnalare rischi non previsti (**MA PREVEDIBILI !!!! - Morale di WEBER**)
2. migliorare le procedure che di partenza non erano state considerate

Quando si verifica una 'deviazione' la BBS la gestisce unicamente come una "non conformità" anziché comprenderne i reali motivi che a monte NON si sono considerati.



Critica al Modello Comportamentale (ABC) e alla Verifica delle Regole, si mette in discussione l'approccio che si limita a osservare il "comportamento« (BBS) dei lavoratori e a verificarne la 'SEMPLICE' conformità (o NON) alle regole DETTATE.

Comprendere i Fattori Determinanti dell'Attività e del Perché delle Scelte.

Occorre analizzare le cause profonde ed il contesto che influenzano le modalità con cui un **lavoratore svolge la propria attività**:

1. Quando si trova in situazioni variabili, il **lavoratore compie un'analisi (spesso inconscia)** dei potenziali costi e benefici per decidere come agire, tenendo conto **che le conseguenze certe, immediate e positive (secondo LUI) pesano maggiormente**.
2. Le modalità operative sono una risposta a una serie di input **provenienti sia dall'organizzazione (obiettivi, risorse, condizioni, pressioni, regole DELL'AZIENDA)** sia da **fattori individuali (stato psico-fisico, valori, motivazioni, conoscenze, cultura DEL LAVORATORE)**.

Per modificare un comportamento inadeguato **NON BASTA etichettarlo** o imporre una correzione (definito **comportamento**), ma è indispensabile **COMPRENDERE cosa lo influenza** o favorisce l'organizzazione di quell'attività ed intervenire su tali fattori **PER FAVORIRE SCELTE , diverse e più sicure**.



Vi sono anche ad altri modelli utilizzati per **misurare, analizzare e implementare la cultura della sicurezza** in un'organizzazione. Questi modelli offrono strumenti e metodologie per migliorare la cultura della sicurezza. Tra essi si annoverano:

1. **Il modello HSE (Health, Safety, Environment) di SHELL.** Questo modello pone l'accento sulla **salute, la sicurezza e l'ambiente**. **Valuta il comportamento**, la cultura e il sistema di gestione della sicurezza all'interno di un'organizzazione.
2. **Il modello di CAMERON & QUINN.** Modello basato sui concetti di cultura organizzativa che identifica 4 tipologie di cultura: **clan** (orientata al gruppo), **gerarchica** (orientata alla struttura), **adhocratica** (orientata all'innovazione) e **di mercato** (orientata ai risultati).
3. **Il modello ZOHAR.** Modello elaborato da Zohar: si concentra sulla **psicologia organizzativa** e suggerisce che la cultura della sicurezza è fortemente influenzata dalla percezione che i lavoratori hanno della sicurezza e dall'impegno dimostrato dall'organizzazione in tal senso.
4. **Il modello GELLER.** Il modello evidenzia l'importanza di **agire sul comportamento** e sulla cultura della sicurezza attraverso il **coinvolgimento attivo dei dipendenti** e l'incoraggiamento di comportamenti sicuri.



Il fattore umano - causa principale per oltre il 70% degli infortuni sul lavoro

- il coraggio di dire “no” quando l'esecuzione delle richieste iniziali può compromettere la salute e/o la sicurezza propria o quella degli altri,
- la concentrazione,
- l'osservazione dei dettagli e la percezione dei pericoli,
- la capacità di rimanere lucido in situazioni di emergenza,
- la capacità di problem solving.







Caratteristiche principali della cultura della sicurezza:

- A. Valori e priorità condivise:** la sicurezza è percepita come priorità assoluta rispetto alla produttività.
- B. Responsabilità collettiva:** tutti i lavoratori, a ogni livello, sono coinvolti attivamente nella sicurezza.
- C. Comportamenti e consapevolezza:** si promuovono comportamenti sicuri e la consapevolezza dei rischi.
- D. Partecipazione e comunicazione:** le procedure di sicurezza sono condivise e migliorate anche grazie al contributo dei lavoratori.
- E. Impegno della direzione:** il management gioca un ruolo chiave nel promuovere e sostenere la cultura della sicurezza.

**La sicurezza non è solo seguire regole (avere comportamenti),
ma consapevolezza del benessere proprio e altrui (conoscenza e cognitivismo)
attraverso la VERA cultura.**



in una olistica rappresentazione

3 – Conclusioni





FONTI:

- *D.Lgs. 81/2008 del 9 aprile 2008 e ss.mm.ii.*
- *Accordo in Conferenza Stato Regioni e Provincie Autonome di Trento e Bolzano n° 59 del 17 aprile 2025*
- *OLYMPUS - Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza sul lavoro - Articoli di approfondimento di AA.VV. - <https://olympus.uniurb.it/>*
- *ACCA Software - Articoli di approfondimento di AA.VV. - <https://www.acca.it/>*
- *AiFOS - Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza - Articoli e slide di approfondimento di AA.VV. - <https://aifos.org/>*
- *BLUMATICA: Software Edilizia e Sicurezza - Articoli di approfondimento di AA.VV. - <https://www.blumatica.it/>*
- *MEGA ITALIA MEDIA - Articoli e slide di approfondimento di AA.VV. - <https://www.megaitaliamedia.com/it>*
- *PUNTOSICURO: il quotidiano sulla sicurezza su lavoro, ambiente, security - Articoli di approfondimento di AA.VV. - <https://www.puntosicuro.it/>*
- *SAFETY COACH FEDERATION - Vari video e podcast per approfondimenti sul coaching: Matteo Fiocco - <https://www.youtube.com/@safetycoachfederation>*
- *Safety Coaching - Comunicare in Maniera Efficace e Motivare - Matteo Fiocco - EPC Editore*
- *Il T.U. Sicurezza Sul Lavoro Commentato con la giurisprudenza - Raffaele Guariniello - IPSOA sicurezza sul lavoro*
- *La sicurezza in mente. La percezione del rischio nella sicurezza sul lavoro - Sara Zanette - HOEPLI*
- *Safety management. Sicurezza sul lavoro e gestione del rischio - Strozzi Aronne - LUISS*
- *Cultura e Sicurezza sul Lavoro. Qualità dei Processi Formativi e Valutazione dell'Apprendimento - Enrico Grassani - Editoriale Delfino*
- *REGIONE LOMBARDIA Sicurezza negli ambienti di lavoro - Articoli e slide di approfondimento di AA.VV. - <https://www.regione.lombardia.it/>*
- *WIKIPEDIA l'enciclopedia libera - definizioni e ricerca sugli autori di teorie - <https://it.wikipedia.org/wiki/>*

Ing. Francesco Micomonaco

+ 39 320 79 46 569

francesco.micomonaco@gmail.com