

LA FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Proposte CIIP – 1° giugno 2022

a cura del Gruppo di Formazione CIIP coordinato da Norberto Canciani

PREMESSA

Nel 2021 la CIIP presentò un documento sulla “Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro” che ci pare tuttora un valido contributo. Nel riprenderne alcuni passaggi su questioni di fondo, allo stesso rimandiamo per completezza.

Nel documento del 2021 si evidenziava come l’attività formativa attuata in materia di salute e sicurezza sul lavoro, spesso formale e burocratica, non sia riuscita a penetrare realmente nella conoscenza e quindi nell’evoluzione informata dei soggetti coinvolti.

Il quadro normativo previsto dal D.Lgs. 81/08 e dagli Accordi Stato Regioni appare complessivamente troppo intricato ed eterogeneo e necessita tuttora di interventi significativi di **razionalizzazione e di semplificazione**.

Il primo aspetto da considerare riguarda la necessità di evitare una divisione concettuale e temporale tra la formazione al lavoro e quella sulla sicurezza. È necessario un passaggio ad una **formazione integrata che formi al lavoro sicuro e in salute**.

In prospettiva, per i nuovi ingressi nel mondo del lavoro, sarebbe fondamentale che la formazione al lavoro sano e sicuro non fosse un “dopo” staccato dalla formazione al lavoro: risolvere questa “storica” crisi temporale aiuterebbe certamente a non considerare i temi della salute e sicurezza sul lavoro quasi un’opzione separata, “meno importante” rispetto all’acquisizione di competenze e professionalità nel proprio lavoro.

Negli ultimi 20 anni il mondo del lavoro è mutato profondamente, venendo sempre più caratterizzato da molteplicità di rapporti, da instabilità e varietà delle mansioni e da un progressivo stravolgimento del concetto di “sede e luogo di lavoro” oltre che di lavoro “collettivo”, e questo - di per sé - richiede un adeguamento delle modalità di formazione e dei percorsi formativi, con necessità di una ben maggiore flessibilità.

La formazione deve quindi sempre considerare il contesto dove opera il lavoratore e deve essere finalizzata a creare conoscenze e competenze a **partire dai fabbisogni individuali oltre che collettivi**.

Inoltre, un processo educativo efficace non può prescindere dall’**acquisizione di una vera cultura della salute e della sicurezza** che consenta di sviluppare una sensibilizzazione tale da determinare comportamenti virtuosi e coerenti.

È indispensabile, pertanto, il **coinvolgimento del sistema dell’istruzione**.

Per quanto riguarda i percorsi formativi specifici per i professionisti (RSPP, Medici del lavoro, operatori della prevenzione, consulenti) e per le altre figure della prevenzione aziendale (datori di lavoro, dirigenti, preposti, RLS) sono necessari in prima istanza **interventi sui programmi dei corsi**

di laurea o di specializzazione, per fornire conoscenze e competenze più aderenti al mondo del lavoro attuale.

Al contempo è indispensabile una **qualificazione degli enti formatori** per garantire un adeguato livello della formazione specifica.

Un ruolo determinante negli insuccessi e nelle distorsioni del sistema della formazione delineato è determinato anche dalle **difficoltà e dalle carenze del sistema dei controlli**.

In aggiunta alle carenze del sistema dei controlli, va anche segnalata l'assenza diffusa di un sistema di verifiche ex post dell'efficacia della formazione e dell'addestramento impartiti ai destinatari della funzione formativa, in primis evidentemente i lavoratori, ma non certo solo essi. Tale carenza risulta decisiva per l'incapacità complessivamente mostrata dal sistema della formazione di auto correggersi eliminando strozzature ed inefficienze.

Per questi motivi diventa inderogabile intervenire definendo competenze (Piano Nazionale dei Controlli) e individuando strumenti adeguati per i **controlli nei confronti degli enti erogatori di formazione**, soprattutto **in merito all'efficacia della formazione**.

Tra le necessità di fondo, peraltro avanzate da tutti i soggetti istituzionali e non, c'è quella di operare una semplificazione dei percorsi formativi per evitare sovrapposizioni e ridondanze. Citiamo in proposito, a titolo esemplificativo: il riconoscimento dei crediti, della formazione scolastica, la riduzione delle ore per rischio basso e la riduzione dell'esternalizzazione.

TESTO UNICO ACCORDO STATO REGIONI

Sulla base di queste premesse e con riferimento alla modifica dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 introdotta dalla legge 215/21, il gruppo FORMAZIONE di CIIP si è confrontato sull'ipotesi di definizione di un unico Accordo Stato Regioni per la Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nell'ipotesi di lavoro si è pensato a un documento che contenga gli elementi organizzativi fondamentali unici e validi per tutti i percorsi formativi e a una serie di allegati con i contenuti e le modalità specifiche per la formazione delle diverse figure, comprese quelle attualmente non ricomprese negli attuali Accordi Stato Regioni (lavoratori, preposti, dirigenti, datori di lavoro, RSPP/ASPP, RLS, CSP/CSE, addetti attrezzature, addetti lavori in quota, montaggio e smontaggio ponteggi, lavori in ambienti confinati, addetti rimozione amianto, ecc.).

Verrebbero in tal modo definiti gli aspetti organizzativi fondamentali per tutti i percorsi formativi previsti dalle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro, con le sole esclusioni della formazione degli addetti all'emergenza e degli addetti al primo soccorso in quanto i criteri e i contenuti sono già stabiliti con legislazione specifica.

Nel documento unico che dovrebbe definire le questioni organizzative, e con riferimento ai contenuti dei vigenti Accordi Stato Regioni, dovrebbero essere affrontati i seguenti aspetti:

1. Individuazione degli enti formatori e sistema di accreditamento
2. Requisiti dei docenti
3. Organizzazione della formazione
4. Modalità formativa
5. Verifica di apprendimento ed efficacia della formazione
6. Verbali e rilascio attestati
7. Riconoscimento della formazione pregressa
8. Aggiornamenti

Le articolazioni dei percorsi formativi e le metodologie didattiche per la formazione delle diverse figure saranno oggetto di singoli allegati.

In questa prima fase sono stati presi in considerazione i percorsi formativi di lavoratori, preposti e dirigenti e sono state fatte alcune riflessioni sulla formazione dei "datori di lavoro".

Al presente documento viene allegata una specifica proposta per la formazione in ambito scolastico

1. INDIVIDUAZIONE DEGLI ENTI FORMATORI E SISTEMA DI ACCREDITAMENTO

- Gli attuali Accordi Stato Regioni non sono univoci nell'individuazione dei soggetti formatori abilitati a erogare corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Sono indicati i soggetti formatori "Ope legis" legittimati dalla Legge con il D. Lgs. 81/2008 (art. 32 e art. 98) che, di fatto, possono svolgere la formazione su tutto il territorio nazionale
- L'art. 32 del D. Lgs. 81/08 indica altresì "ulteriori soggetti formatori" definiti da specifici Accordi Stato Regioni.

- Nell'ASR del 21 dicembre 2011 viene indicata la possibilità che il soggetto organizzatore del corso sia **anche** il Datore di lavoro, senza indicare quali sarebbero i soggetti autorizzati
- Nell'ASR del 7 luglio 2016 (formazione RSPP/ASPP) vengono individuati i soggetti formatori in un unico elenco che comprende sia gli autorizzati ex lege che gli enti accreditati (*enti di formazione accreditati in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi dell'Intesa sancita in data 20 marzo 2008*).

CIIP ha più volte evidenziato come l'incertezza interpretativa e, soprattutto, la mancanza di controlli ha comportato un proliferare di proposte formative assolutamente inadeguate con formatori non qualificati e spesso improvvisati che hanno creato un mercato di adempimenti formali e in alcuni casi truffaldino.

Gli stessi datori di lavoro, autorizzati alla organizzazione diretta dell'attività formativa dei propri lavoratori, preposti e dirigenti (Accordo Stato Regioni del 21/12/2011) hanno molto spesso preferito rivolgersi a soggetti esterni che offrono soluzioni immediate a costi contenuti proprio per la loro bassa qualità.

Attualmente è estremamente semplice per chiunque acquistare via web pacchetti di slide preconfezionati e proporre corsi di formazione standardizzati senza alcuna competenza specifica e, soprattutto, senza aver preventivamente effettuato una minima verifica dei bisogni formativi. Sugli attestati rilasciati da questi improvvisati formatori compaiono normalmente loghi vari di soggetti formatori autorizzati ex lege che, a fronte di un corrispettivo, concedono l'uso del logo senza alcun controllo sulle competenze e sulla correttezza di quanto rilasciato a loro nome.

Ogniquale volta le ASL effettuano verifiche e controlli non limitandosi alla acquisizione di attestati, emergono palesi violazioni e inosservanze e, soprattutto, viene evidenziata l'assoluta inefficacia della presunta formazione erogata. Tale situazione è emersa in modo evidente proprio durante gli accertamenti sulle cause di infortuni particolarmente drammatici.

Inoltresolo per gli enti accreditati dalle Regioni è previsto un controllo (iniziale e periodico) circa il possesso dei requisiti con i quali ottenere l'accreditamento. Requisiti consistenti essenzialmente nella idoneità della sede e della struttura organizzativa. Non è previsto un controllo sulla reale capacità di organizzare e somministrare la formazione.

Nessun controllo è previsto per gli organismi "ope legis", legittimati.

In entrambi i casi manca qualsiasi controllo sullo svolgimento dei corsi.

Oltre alla vigilanza ex post svolta da ASL e INL si ritiene indispensabile un controllo periodico su tutti gli enti formatori e sui metodi, procedure, programmi, docenti, ecc. dei corsi erogati.

IPOTESI DI LAVORO CIIP

- Sostituire "soggetto formatore" con "ente formatore" per differenziare dai "docenti formatori"
- Riduzione del numero degli enti formatori autorizzati ex lege e individuazione di incompatibilità per gli enti deputati al controllo della formazione (ad esempio ASL/ATS e INAIL)
- Limitazione dell'ambito di competenza degli enti formatori specialisti alle sole materie di competenza
- Limitazione dell'ambito di competenza alla formazione delle sole proprie figure interne per Ministeri, Istituti d'istruzione, ecc. o ai propri iscritti per Ordini e collegi professionali

- Obbligo di accreditamento per tutte le strutture che operano per conto di enti autorizzati ex lege quali Università, fondi interprofessionali, associazioni datoriali, associazioni sindacali o come strutture operative di Organismi paritetici
- **Sistema di accreditamento** che dovrebbe essere, in prima istanza, unico, o comunque omogeneo nelle diverse Regioni e riconoscimento reciproco dei soggetti accreditati. Superamento dell'attuale sistema di accreditamento basato essenzialmente su requisiti strutturali e organizzativi e implementazione delle verifiche sulla competenza in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Istituzione di un elenco (repertorio nazionale) degli enti di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro autorizzati
- Definizione di un **sistema di controllo** di qualità degli enti autorizzati:
 - 1) controllo sull'attività di formazione esercitata direttamente sugli enti formatori da parte delle istituzioni pubbliche che accreditano (Regioni o nuovo sistema di accreditamento nazionale) o da organismi statali deputati per il controllo dei soggetti "ope legis" (ad es. INAIL, INL);
 - 2) controllo sull'attività di formazione direttamente in azienda da parte degli organismi di vigilanza (ASL/ATS, INL, VVF). Tale controllo, oltre alla verifica della sussistenza di tutti gli elementi formali, dovrebbe essere mirato alla verifica di efficacia della formazione.
- Valutazione circa la possibilità di istituire una funzione pubblica di accertamento dell'efficacia della formazione e dell'addestramento mediamente erogati nei diversi settori produttivi e ambiti territoriali, mirata a scopi conoscitivi e orientativi delle politiche di sostegno, priva di ricadute sanzionatorie.
- Attivazione del **libretto formativo** con obbligo di aggiornamento a carico degli enti formatori. In assenza del libretto formativo generale è possibile utilizzare piattaforme specifiche quali, ad esempio, i registri regionali degli addetti alle attrezzature, o prevedere la registrazione sul SINP
- Possibilità di organizzare la formazione di lavoratori, preposti e dirigenti in ambito aziendale sotto la responsabilità del Datore di lavoro (ente formatore), anche utilizzando competenze interne (formazione on the job)
- Introduzione di momenti formativi nella scuola per la diffusione della cultura della sicurezza, con inserimento curriculare, e facoltà per le scuole superiori di erogare ai loro studenti la "formazione dei lavoratori" direttamente in ambito scolastico prima dell'avvio al lavoro o al tirocinio (che andrà poi completata in modo contestualizzato dall'azienda). Vedi allegato "Scuola".

Al fine di garantire un **sistema per l'accreditamento omogeneo sul territorio nazionale e basato su effettivi principi di efficienza ed efficacia dell'attività formativa erogata**, sarebbe opportuno ridefinire i criteri, eventualmente ipotizzando una autorizzazione unica nazionale.

Sistemi di questo tipo sono attualmente già vigenti per il rilascio di autorizzazioni o abilitazioni a soggetti privati che devono svolgere funzioni per conto dello Stato quali verifiche e controlli periodici di attrezzature e impianti, oppure funzioni di tipo omologativo (soggetti notificati per il rilascio di certificazioni CE).

2. REQUISITI DEI DOCENTI

- Il D.I. 6 marzo 2013 definisce i requisiti per i formatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- L'Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 ha esteso l'obbligo di possesso dei requisiti di cui al D.I. 6/3/2013 ai docenti di tutti i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (esclusione solo laddove sono previsti requisiti specifici)
- Il D.I. 6/3/2013 stabilisce (art. 3) che, dopo 12 mesi dalla data di entrata in vigore, la Commissione consultiva valuti ed eventualmente elabori proposte migliorative.

Il giudizio su detta disciplina non può che essere di grave insufficienza, poiché accolla interamente al committente dei servizi formativi (il datore di lavoro) l'apprezzamento dell'idoneità e preparazione del docente ingaggiato.

Per quanto la materia sia attratta nelle competenze dirette dello Stato ed esuli quindi dal campo di intervento della CSR, la sua strettissima interconnessione con le materie trattate dalla CSR dovrebbe legittimare quest'ultima a farsi portavoce nei confronti dei competenti organi statali, segnatamente alla Commissione consultiva ex art. 6, d. lgs. 81/2008, di alcune basilari richieste di perfezionamento e aggiornamento della disciplina.

Va ristrutturata l'individuazione dei criteri mediante i quali attualmente il formatore in materia di SSL si autoqualifica, evitando di confondere quantità e qualità della sua personale formazione e sottoponendo a verifica soprattutto la sua qualificazione *rispetto ad ogni singola "tematica"* – es. *MMC, Rumore, Vibrazioni, DPI, ecc.*

Va individuata e riconosciuta la figura dell'istruttore/addestratore per le attività pratiche (*anche on the job* – es. *manutentore elettrico aziendale per la parte pratica del corso PES/PAV*) che il D.I. del 2013 non conosce.

Andrebbero differenziati i profili professionali di docente, formatore e istruttore in funzione della scala di valutazione EQF per meglio allinearsi al sistema europeo.

IPOTESI DI LAVORO CIIP

È necessario che i docenti posseggano competenze tecnico-professionali adeguate in SSL nei precisi ambiti di insegnamento, con una dimostrabile esperienza pratica e al contempo competenze didattiche.

- Prevedere una formazione specifica o esperienza diretta e pratica documentabile in ambito salute e sicurezza sul lavoro per tutti i docenti. Il solo possesso di una laurea o di un titolo di studio di secondo grado, quando ritenuto sufficiente, non può essere considerato elemento sufficiente per valutare conoscenza ed esperienza sulla materia.
Definire meglio i requisiti di conoscenza ed esperienza per evitare margini interpretativi (es.: individuare i KPI per ogni categoria come: *Conoscenze – tecnico-specifiche, organizzative, comunicative / Capacità – intellettuale, gestionale, relazionale, emozionale, creativa-innovativa – Esperienza – in relazione alle attività svolte nel tempo sul campo - ecc...*)
- Fornire indicazioni per l'individuazione delle aree tematiche di competenza (normativo/giuridica/organizzativa – rischi tecnici/igienico sanitari – relazioni/comunicazioni), già individuate dal legislatore, ma da puntualizzare e articolare in aree ben più specifiche, in particolare per ciò che concerne l'area "rischi tecnici/igienico sanitari", prossima alla tuttologia.

- Prevedere un percorso differenziato con requisiti differenti per i docenti “aziendali” (formazione on the job). Le docenze potrebbero essere effettuate anche da personale interno alle aziende, che abbia frequentato il corso da preposto e che abbia il possesso dell’esperienza professionale triennale
- Garantire una effettiva parità di requisiti tra docenti aziendali interni e docenti esterni. Infatti, presumibilmente quello interno potrebbe disporre di una conoscenza più approfondita della Valutazione dei rischi aziendali. Tuttavia la formazione dello stesso esclusivamente on the job dovrebbe essere considerata non sufficiente; è in ogni caso necessaria la dimostrazione della sua conoscenza anche sul piano teorico e scientifico.
Per i docenti esterni deve essere prevista obbligatoriamente l’acquisizione della Valutazione dei rischi del Cliente per contestualizzare meglio l’attività formativa prima di erogare il corso.
- Definire i requisiti degli “istruttori per le parti pratiche dei corsi”. *(Le parti pratiche dei corsi di formazione possono essere svolte da persone in possesso di esperienza professionale pratica, documentata, almeno triennale, nelle tecniche che comportano l’impiego di specifiche attrezzature o presidi, in relazione agli argomenti da trattare in ciascun specifico corso).*

3. ORGANIZZAZIONE DELLA FORMAZIONE

Gli Accordi Stato Regioni attuali stabiliscono che il soggetto formatore deve:

- a) Indicare il responsabile del progetto formativo
- b) Indicare i nominativi dei docenti
- c) Definire il numero massimo di partecipanti (35)
- d) Predisporre il registro presenze
- e) Verificare la partecipazione (minimo 90% delle ore per essere ammessi alla verifica dell’apprendimento)

IPOTESI DI LAVORO CIIP

Prioritariamente si ritiene che il numero di 35 partecipanti sia troppo elevato per la formazione sia in aula (si propone 30) che in particolare in videoconferenza (massimo 20). Non è tuttora chiarito se il numero massimo di 35 partecipanti sia riferibile anche ai corsi di formazione in modalità e-learning.

Per alcuni percorsi formativi particolari che riguardano numeri molto grandi di discenti, potrà essere valutata la possibilità di avere un numero di discenti più ampio previa definizione di modalità di verifica dell’apprendimento più stringenti.

L’ente formatore che ha rilasciato gli attestati, sia un ente esterno oppure lo stesso datore di lavoro, deve conservare per un periodo congruo (ad es. 10 anni) il “Fascicolo del corso” contenente:

- Dati del corso (tipologia, analisi dei bisogni formativi, durata, contenuti)
- Dati anagrafici dei partecipanti
- Nominativi docenti (con CV)
- Registro del corso con elenco e firme dei partecipanti (per i corsi in videoconferenza o e-learning la registrazione con i tempi di fruizione)
- Verbali di verifica apprendimento (con data e ora)
- Elenco partecipanti idonei

- Copia degli attestati rilasciati

Qualora venga attivato il libretto formativo on line, l'ente formatore deve poter esibire copia di quanto registrato.

4. MODALITÀ FORMATIVA

Gli attuali Accordi Stato Regioni precisano che occorre privilegiare le metodologie interattive che comportano la centralità del discente.

La scelta delle modalità da adottare è determinata dagli obiettivi didattici specifici (acquisizione di conoscenze, o di capacità, oppure di atteggiamenti) che devono discendere dall'analisi dei fabbisogni formativi dei soggetti destinatari. In particolare per i lavoratori devono essere considerate le caratteristiche (stranieri, anziani/giovani, grado di esperienza e di specializzazione ...) e le tipologie contrattuali (temporanei, flessibili, somministrazione ...).

Per la formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti deve essere preferita la formazione in azienda utilizzando, ad esempio il training on the job e altre metodologie interattive. Il tempo dedicato alle lezioni frontali non dovrebbe superare il 50% del tempo di formazione. Per questi motivi, in particolare per la formazione dei lavoratori e dei preposti, pur considerando che la normativa attuale prevede la possibilità di utilizzare modalità da remoto (e-learning e videoconferenza), tali modalità dovrebbero essere il più possibile evitate.

Si ritiene possibile consentire la formazione e-learning per quelle macro-categorie che si caratterizzano per avere particolari esigenze di ordine organizzativo quali ad esempio:

- elevata numerosità della popolazione lavorativa ed elevata mobilità interna;
- una matrice rischio/figura professionale ad elevata complessità;
- presenza di competenze ad elevato profilo professionale.

La soluzione tecnologica a supporto dello strumento formativo e-learning deve essere integrata all'interno di un più complesso sistema informativo aziendale, e deve garantire:

- accessibilità attraverso il sito intranet aziendale e integrata ai sistemi presenti;
- gestione del Servizio di Prevenzione e Protezione anche attraverso l'utilizzo di fornitori esterni;
- tracciamento e reportistica sia dei tempi di fruizione sia dell'esito delle verifiche di apprendimento;

I singoli corsi dovranno inoltre garantire:

- elevata integrazione tra le procedure aziendali ed il materiale didattico;
- metodologie didattiche differenti, immagini, testi, filmati ecc, per favorire l'apprendimento e la memorizzazione a lungo termine.

La validità dello strumento deve essere assicurata dalle figure responsabili, Dirigenti e Preposti, che assumono un ruolo fondamentale nel processo di individuazione di eventuali debiti formativi, ne verificano l'effettiva fruizione e verificano sul campo le competenze acquisite dando evidenza dell'efficacia dell'intervento formativo.

Per le figure che dovranno acquisire specifiche competenze tecniche e professionali (ad esempio RSPP, ASPP, Formatori, CSP, CSE, in parte RLS, ecc.) è possibile utilizzare modalità e metodologie differenti considerando:

- Formazione in aula

- Videoconferenza sincrona
- E-learning

Note:

- Preso atto che il legislatore ha riconosciuto la modalità della videoconferenza sincrona come un valido strumento per la formazione (legge 19 maggio 2022, n. 52 - art 9 bis), si ritiene indispensabile definire i requisiti di trasparenza, tracciabilità e interattività, fermo restando l'impossibilità di utilizzare questa modalità per le parti pratiche dei corsi di formazione.
- Ridurre al minimo la possibilità di accedere alla formazione e-learning. Proprio per l'uso diffuso di questa modalità, sarebbe opportuna una verifica di tutti gli enti che fanno formazione in e-Learning, ad esempio sottoponendo ad autorizzazione/abilitazione preventiva gli enti autorizzati (da affidare ad esempio a INAIL) e sulla effettiva efficacia laddove si è proceduto in tal modo.
- L'uso della modalità e-learning per la formazione di soggetti che si occuperanno di sicurezza **professionalmente** (RSPP, Coordinatori della sicurezza in edilizia, ecc.) dovrebbe prevedere un formale riconoscimento con un sistema abilitativo a cura dell'istruzione pubblica attraverso Università e scuole superiori, con una verifica di apprendimento affidata ad una commissione "terza".

5. VERIFICA DI APPRENDIMENTI ED EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Premesso che si ritiene sempre indispensabile la rilevazione preventiva dei bisogni formativi individuali e collettivi, è comunque opportuno prevedere sempre anche verifiche iniziali prima dell'avvio del corso

Valutare l'opportunità di prevedere che la verifica di apprendimento e il conferimento dell'abilitazione vengano effettuati da organismi "terzi", indipendenti o pubblici, soprattutto per le figure professionali (RSPP, CSP/CSE) e per la formazione in modalità e-learning.

In alternativa, per i corsi di formazione e di aggiornamento svolti in modalità e-Learning e per i corsi in videoconferenza sincrona l'ente soggetto formatore dovrà definire preventivamente le modalità con le quali verrà effettuata la verifica finale dell'apprendimento.

Le verifiche devono essere registrate, anche con l'utilizzo di supporti informatici, e devono evidenziare il nominativo del lavoratore coinvolto, data, tipologia del corso svolto, nominativo leggibile con firma del Docente o del Responsabile del progetto formativo.

Passaggi per le verifiche:

1. Rilevazione dei bisogni formativi e/o verifica iniziale
2. Verifiche intermedie
3. Valutazione alla fine del corso con metodologie più probanti rispetto al questionario (ad esempio con esercitazioni, presentazione e discussione su project work, colloquio)
4. Valutazione d'impatto
5. Verifica d'efficacia durante le prestazioni lavorative

Le verifiche di efficacia della formazione e dell'aggiornamento devono essere svolte durante lo svolgimento della prestazione lavorativa e sono predisposte dal Servizio di Prevenzione e Protezione che ne definisce argomenti, attrezzature, modalità, procedure nonché la periodicità, anche in funzione dei processi produttivi e dei corrispondenti rischi associati alle mansioni.

Nella elaborazione e predisposizioni delle verifiche di efficacia sono coinvolti i componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione.

Un ruolo importante dovrà essere svolto dal preposto che dovrà essere appositamente formato per lo svolgimento di questo ruolo.

Per le aziende che hanno implementato il sistema di gestione MOG SSGL (verifica monitoraggio e miglioramento), la verifica di efficacia della formazione potrà avvenire nell'ambito di questo sistema.

Si ritiene opportuno che, sotto la responsabilità del datore di lavoro, vengano registrati e siano riscontrabili tutti controlli e le verifiche sulla coerenza dei comportamenti durante le prestazioni lavorative rispetto alla formazione erogata.

Da valutare l'ipotesi che l'efficacia complessiva del sistema possa essere monitorata con metodi "tipo INVALSI": permetterebbe di verificare l'efficacia dell'intero sistema in maniera slegata dalla "vigilanza" e per scopi "statistici" utili alla sua eventuale ritaratura. Senza nulla togliere alla necessità che sia condotta una valutazione ad hoc rispetto ai singoli momenti formativi, necessaria sia all'impresa che ai "controlli".

6. VERBALI E RILASCIO ATTESTATI

L'intero sistema non può più fare a meno di un **libretto formativo** del cittadino, sul quale siano registrati tutti i percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e non solo.

In attesa della completa attuazione ad opera delle Regioni delle disposizioni di cui al D.Lgs. n. 276/2003 relative al "libretto formativo del cittadino", autorizzare l'Ispettorato Nazionale del Lavoro o l'INAIL a predisporre un modello utile alla tenuta della documentazione relativa all'avvenuta formazione da inserire nella III sezione "Elenco delle certificazioni e attestazioni".

Ciò allo scopo di favorire la corretta tenuta della documentazione stessa e, al contempo, permettere che, in caso di mutamento di lavoro, il datore di lavoro possa avere rapidamente contezza della formazione già effettuata dal soggetto.

I verbali con i risultati delle verifiche di apprendimento devono essere disponibili nel fascicolo del corso presso l'ente organizzatore o presso l'azienda qualora lo stesso sia organizzato e gestito sotto la responsabilità aziendale.

Per quanto riguarda la formazione dei professionisti (RSPP/ASPP, CSP/CSE) e le formazioni qualificanti (addetti alle attrezzature, lavori in ambienti confinati, addetti rimozione amianto, montaggio e smontaggio ponteggi, lavori in quota, ecc.) e indispensabile prevedere una registrazione formalizzata unica a livello nazionale (SINP o altra modalità).

7. RICONOSCIMENTO DELLA FORMAZIONE PREGRESSA

L'Accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 contiene le tabelle di equiparazione che consentono di evitare duplicazioni nei percorsi formativi richiesti.

Tuttavia si ritiene indispensabile una riflessione sulla possibilità di valorizzare per tutte le figure in formazione, compresi quindi lavoratori, dirigenti e preposti, le specifiche esperienze lavorative svolte (apprendimento informale o non formale), comprese quelle effettuate nell'ambito scolastico.

Si ritiene necessaria una semplificazione dei diversi percorsi formativi qualificanti proprio per evitare ripetitività e ridondanza di alcuni concetti.

8. AGGIORNAMENTI

L'aggiornamento è quello che rende la formazione un processo continuo, quale deve essere: occorre evitare che esso consista – come spesso avviene attualmente – nella somministrazione di un corso standardizzato di un numero fissato di ore entro la scadenza. L'aggiornamento va realizzato – anche al di fuori di schemi normativi - ad ogni modifica significativa del processo produttivo (modifiche dei reparti, introduzione di nuove attrezzature, nuove tecnologie, nuove sostanze e miscele pericolose) e dell'organizzazione del lavoro ma anche a seguito di infortuni e malattie professionali o di altri eventi significativi nella gestione della SSL, coerentemente con l'aggiornamento del DVR ma non solo.

L'aggiornamento deve essere realizzato sul posto di lavoro, con modalità e durata variabili in funzione delle necessità, assicurando comunque la periodicità minima stabilita, introducendo un sistema con crediti annuali (tipo ECM o simili).

Per l'aggiornamento dei lavoratori e dei preposti è opportuna una formazione in azienda, possibilmente sul posto di lavoro, al fine di riprendere gli aspetti formativi che hanno evidenziato carenze e correggere procedure inadeguate.

L'aggiornamento dovrebbe essere programmato per ogni cambiamento delle condizioni di lavoro o in caso di eventi significativi (come sopra).

L'aggiornamento obbligatorio per le figure professionali e specialistiche può essere ottemperato per mezzo della partecipazione a convegni o seminari nella misura non superiore al 25% del totale di ore previste.

Possono essere assegnate al massimo 2 ore di aggiornamento per ciascun evento.

I crediti formativi sono rilasciati dagli enti soggetti formatori che possono organizzare o patrocinare Convegni e seminari di studio.

ALLEGATI

LA FORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO

La base di partenza è rappresentata dal percorso formativo attualmente previsto per i datori di lavoro RSPP delle aziende a rischio basso (16 ore). Infatti i contenuti di questa formazione si sovrappongono a quanto previsto per la formazione dei dirigenti.

È comunque opportuno prevedere perlomeno due diverse tipologie di datori di lavoro:

1. Titolari di grandi aziende - Amministratori delegati - Direttori generali - Direttori di stabilimento con delega
2. Lavoratori autonomi, artigiani, commercianti, professionisti - con collaboratori

Per i datori di lavoro di cui al punto 1, che normalmente dispongono di strutture di supporto, la formazione deve avere un approccio culturale qualitativo con taglio prevalentemente organizzativo, gestionale, strategico, economico oltre che tecnico.

Per i datori di lavoro di cui al punto 2 la formazione deve essere mirata anche alla gestione dei rischi specifici presenti in queste attività lavorative. Anche in questo caso è necessario prevedere un momento formativo sugli aspetti normativi, gestionali e organizzativi.

Per le imprese artigiane e le microimprese, dove spesso il datore di lavoro opera a contatto con i propri collaboratori, sarebbe opportuno prevedere momenti formativi comuni tra lavoratori e datori di lavoro.

LE FIGURE AZIENDALI DELLA PREVENZIONE

La formazione deve:

- essere specifica per settore lavorativo, per mansione e per tipologia contrattuale;
- privilegiare le metodologie attive idonee a ottimizzare i processi di apprendimento degli adulti nel contesto considerato;
- basarsi sulla centralità del discente, ricercandone partecipazione e coinvolgimento: in relazione a questo la modalità "lezioni frontali" non deve superare il 50% del tempo di formazione.
- bilanciare gli aspetti nozionistici e tecnici con quelli motivazionali e comportamentali o socio-relazionali ("trasversali")
- sviluppare nei discenti capacità di autonoma analisi del contesto lavorativo, di lettura dei documenti aziendali e di interazione con gli altri soggetti aziendali della prevenzione;
- essere integrata con l'organizzazione aziendale, riducendosi per quanto possibile l'esternalizzazione in modo che almeno una quota significativa della formazione venga condotta nel luogo di lavoro o sia comunque legata alla realtà lavorativa aziendale:
 - avvalendosi delle competenze e della collaborazione di figure aziendali (RSPP, MC, RLS, dirigenti, preposti o lavoratori senior o esperti)
 - utilizzando quali supporti della formazione i documenti aziendali di gestione della SSL (DVR, procedure e disposizioni interne, manuali di istruzioni di macchine, schede di sicurezza, protocollo sanitario, dati infortunistici e di malattia ecc.)
 - impiegando metodi di affiancamento, mentoring o coaching.

- utilizzare ai fini didattici appropriati esempi di eventi infortunistici o di malattie da lavoro relativi all'andamento di tali fenomeni nella azienda e/o nel comparto/settore di appartenenza al fine dell'apprendimento dei fattori causali, dell'acquisizione di consapevolezza dei rischi e delle conseguenze di salute.

LAVORATORI

Il percorso formativo deve essere per quanto possibile personalizzato sulla base delle necessità e della formazione pregressa, per costruire un curriculum formativo individuale. I fabbisogni devono essere formalmente riportati nella pianificazione della formazione, a sostegno della motivazione nella scelta delle modalità in relazione agli obiettivi (che possono consistere nell'acquisizione di conoscenze, capacità e comportamenti), ai contesti formativi, ai discenti.

Gli schemi formativi definiti - al fine di garantire l'adeguamento della formazione al contesto, ai fabbisogni, ai destinatari, alle imprese - possono essere applicati con la necessaria flessibilità, che deve essere motivata.

Ciò deve essere realizzato in particolare nelle situazioni caratterizzate da rapporti di lavoro flessibili, luoghi di lavoro destrutturati o non definiti, lavori in appalto/sub-appalto, lavoro in solitario, smart working, instabilità o variabilità occupazionale, ecc. per le quali è necessario prevedere modalità speciali volte a:

- fornire ai lavoratori capacità di lettura dell'organizzazione aziendale;
- fornire consapevolezza in merito ai propri diritti;
- permettere di riconoscere le particolarità dell'applicazione delle norme di tutela di salute e sicurezza nel proprio ambito.

Sulla base della formazione pregressa e dei fabbisogni formativi il tempo della formazione può essere rimodulato con possibilità di riduzione fino al 50% nel caso di precedenti corsi in parte sovrapponibili, onde evitare ripetizioni.

La formazione per la categoria di "rischio basso" dovrebbe essere semplificata e, probabilmente, ridotta nei tempi.

La formazione è propedeutica all'addestramento effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro (art.37 c.5).

PREPOSTI

La formazione deve garantire ai preposti le conoscenze specifiche del contesto di lavoro in cui operano, dei pericoli e dei rischi, delle misure di prevenzione e protezione ma, al contempo, le competenze necessarie allo svolgimento dei compiti richiesti, con attenzione quindi agli aspetti relazionali, comunicativi, psico-sociali.

La formazione dei preposti deve adottare modalità in grado di costruire capacità:

- di rilevare le carenze dei luoghi, delle attrezzature, delle macchine e degli impianti;
- di avere un quadro dei rischi e delle possibili conseguenze degli stessi;

- di svolgere i compiti di vigilanza sull'osservanza degli obblighi di legge dei lavoratori, sulle misure di sicurezza collettive e di protezione personale, sulle disposizioni aziendali in materia;
 - di intervenire sui comportamenti dei lavoratori e delle ditte presenti in regime di appalto.
- Durata: 16 ore (aumento di 8 ore) con ripetizione biennale (L. 215) solo di 8 ore?

DIRIGENTI

La formazione per i dirigenti deve essere sovrapponibile a quella dei datori di lavoro per argomenti e per modalità, ad esclusione di quanto concerne gli obblighi non delegabili di cui all'art. 17.

La formazione deve garantire ai dirigenti le conoscenze specifiche del contesto di lavoro in cui operano, dei pericoli, dei rischi, dei possibili danni, delle misure di prevenzione e protezione adottabili e al contempo le competenze necessarie allo svolgimento dei compiti previsti dal loro ruolo e incarico e dalle deleghe ricevute (dirigente del personale, degli acquisti, della manutenzione, ecc.) compresi gli aspetti relazionali, comunicativi, psico-sociali.

Le modalità per la formazione dei dirigenti devono permettere di costruire capacità:

- di collaborare alla valutazione dei rischi della propria azienda, compresi i rischi di interferenza in caso di appalti e subappalti, e alla definizione delle soluzioni tecniche, organizzative, procedurali;
- di rilevare carenze dei luoghi, attrezzature, macchine e impianti;
- di saper comunicare con le figure aziendali (preposti, RLS, medico competente, incaricati del primo soccorso...) coinvolgendole ai fini di creare un'organizzazione efficiente e proattiva alle finalità di prevenzione;
- di svolgere i compiti di direzione sull'osservanza degli obblighi di legge dei preposti e dei lavoratori, sulle misure di sicurezza collettive e di protezione personale, sulle disposizioni aziendali, con attenzione anche alle modalità operative dei lavoratori e delle ditte presenti in regime di appalto.

Durata: 16 ore con ripetizione biennale (L. 215)

ALLEGATO SULLA FORMAZIONE ALLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (SSL) NELLE SCUOLE

A cura di Sergio Piazzolla e Maria Grazia Fulco

Le scuole superiori sono obbligate a formare alla Sicurezza sul lavoro i propri alunni che nella didattica utilizzano laboratori ed attrezzature, sia per la parte Generale sia per la parte specifica. Qualora ci siano le condizioni, ciascuna scuola può erogare agli alunni la formazione generale e la formazione specifica direttamente, oppure in alternativa può scegliere di avvalersi di formatori esterni o di attuare forme miste. In caso di Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO), la formazione specifica ricevuta a scuola potrebbe non essere sufficiente e quindi va necessariamente integrata e contestualizzata da parte dell'azienda ospitante. Nella progettazione/realizzazione dei PCTO vanno ricordati i ruoli fondamentali dei tutor scolastici e aziendali.

Tuttavia, parlando con studenti e professori, sembra che la formazione alla SSL sia ancora vissuta come un obbligo da assolvere e non come una necessità da fare propria e da interiorizzare.

Per ovviare a ciò si propone di adottare il percorso proposto in "Scuola Sicura", ovvero di accompagnare lo studente, dalle scuole materne fino alle superiori, con le conoscenze in materia di SSL, che dovranno essere declinate in base all'età e sviluppate in un continuum didattico. Viene proposto che gli insegnanti "aggancino" le tematiche di SSL alle proprie materie, offrendo così spunti concreti e pertinenti di riflessione e di rielaborazione in merito.

Appare anche strategico, accanto alla formazione obbligatoria "standard" prevista per le scuole (generale e specifica), avvalersi di approfondimenti tematici, che ogni scuola potrà sviluppare sulla scorta delle sollecitazioni interne e del proprio territorio, finalizzate a sviluppare consapevolezza nei confronti di SSL da parte dei propri studenti.

Tali approfondimenti/sollecitazioni sono ancora più necessari in questo momento storico in cui la formazione generale viene erogata on line. Bisogna allenare gli studenti a ragionare nei termini di causa ed effetto e aiutarli ad immaginare le conseguenze delle azioni/situazioni, etc.

Gli psicologi ci insegnano che per ricordare è bene legare gli eventi alle emozioni, per cui è necessario anche nella scelta degli approfondimenti, tenere in considerazione questi aspetti. Potrebbe essere funzionale allo scopo, per esempio la visione di un pezzo teatrale, della lettura di un passo di letteratura, di un film, etc...

Il recente reinserimento dell'Educazione civica può rappresentare una opportunità per la promozione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro nelle scuole.

Il vero salto culturale sarebbe quello di realizzare l'inserimento curricolare della cultura della salute e sicurezza nelle scuole. Come si diceva prima, Scuola sicura, potrebbe rappresentare un utile strumento.

Tuttavi per facilitare questo processo anche gli insegnanti andrebbero accompagnati e sostenuti. Dal nostro punto di vista gli insegnanti rivestono il duplice ruolo, ovvero quello di lavoratori e quello di educatori.

Si tratta di un connubio prezioso, che va tenuto presente in occasione della loro formazione obbligatoria in qualità di lavoratori. La formazione dedicata agli insegnanti dovrebbe essere progettata e strutturata già con l'ottica che questi possano ritrasferirla ai propri studenti, con metodologie didattiche opportune da loro elaborate e declinate per età, contesto scolastico e ambientale.

Nelle more che avvenga questo cambio di paradigma si potrebbe agire offrendo degli aggiornamenti agli insegnanti di tutte le scuole di ogni ordine e grado, coinvolgendo i Servizi PSAL dei Dipartimenti di Prevenzione.

In questo duplice processo dovrebbero essere coinvolti i Dipartimenti di Prevenzione con i propri PSAL, previa intesa fra MIUR, Ministero del Lavoro e Ministero della salute.

Tale mission andrebbe inserita nei LEA della sanità e nei corsi obbligatori di aggiornamento degli insegnanti, in modo che non si verificano costi aggiuntivi per lo Stato. Inoltre si realizzerebbe quella tanto auspicata collaborazione fra enti. E' un processo lungo, che darà i suoi frutti sul lungo periodo.

Questi atti sono necessari per permettere l'inserimento di SSL nei piani delle offerte formative e nei curricula scolastici.

Si aggiunge che anche nei percorsi universitari è opportuno che si inserisca un insegnamento di SSL. In particolare nel Corso di Laurea di Scienze della Formazione Primaria, che prepara i futuri docenti delle scuole d'infanzia e primarie, è importante insegnare e sperimentare queste competenze, come attuato per tre anni accademici presso l'Università di Bergamo. Si ritiene opportuno sensibilizzare le Università, attraverso il Ministero dell'Università.

Di seguito si riportano le esperienze svolte fino ad oggi da ATS Bergamo e da ATS CM Milano, insieme ad una tabella che riassume diverse proposte.

Esperienze:

ATS Bergamo:

"La Scuola Sicura" in fase di sperimentazione a Bergamo, con le Unità di apprendimento e gli strumenti di osservazione e valutazione che sono stati messi a punto finora (visionabili liberamente al sito www.lascuolasicurabergamo.it).

Percorsi universitari relativi al mondo scolastico: Ideazione e realizzazione sperimentale (con docenza di personale ATS) di un corso **"Salute e sicurezza del lavoro dell'insegnante, del tirocinante presso le istituzioni scolastiche ed educative, e degli allievi delle scuole. Didattica della promozione della salute nelle scuole e nei servizi educativi"** di 16 ore, attuato da personale di ATS Bergamo per 3 anni accademici (2017-2019) presso l'Università di Bergamo. E' a disposizione il materiale didattico, il programma del corso e le valutazioni di gradimento.

ATS Città Metropolitana MILANO:

Ideazione e sperimentazione da parte di ATS Servizio PSAL Milano di un percorso formativo dedicato ai docenti della scuola primaria (elementari e medie) al fine di introdurre nel piano dell'offerta formativa l'inserimento di SSL. L'iniziativa è stata apprezzata dai docenti e dalla dirigenza scolastica, che ha chiesto una nuova edizione da presentare ai nuovi docenti poiché la scuola si è trovata ad affrontare un grande turn-over a causa del pensionamento della maggior parte dei docenti.

Ideazione e sperimentazione di un percorso formativo per far approfondire e sviluppare le tematiche di SSL all'interno di un PCTO fra un liceo di scienze umane e una scuola elementare per promuovere in quest'ultima, sede di PCTO, il trasferimento di aspetti di SSL da parte degli studenti liceali ai bambini più piccoli. Per tale progetto il servizio PSAL ha vinto nel 2018 il Premio qualità di ATS.

Realizzazione di percorsi prima in Alternanza scuola lavoro e successivamente in PCTO presso le nostre unità operative.

Si riporta la seguente tabella utilizzabile come riassunto/proposta:

Questione	Norma attuale	Riflessione	Proposta
1)La scuola ha già oggi l'obbligo di formare alla sicurezza i suoi alunni che nella didattica utilizzano laboratori ed attrezzature (equiparati al lavoratore, e spesso cominciano ad utilizzarle già in classe prima...)	Ai sensi dell'Art.2 c.1 lettera a) del D.gs. 81/08, nelle Istituzioni scolastiche, in talune condizioni, ogni studente è equiparato al lavoratore. In particolare tale equiparazione è presente allorché gli Allievi delle scuole di ogni ordine e grado siano impegnati effettivamente in laboratori nell'uso di sostanze e attrezzature di lavoro ovvero quando sono esposti a rischio chimico, fisico o biologico (se considerato nel DVR) ovvero se usano videoterminali	La scuola DEVE garantire agli alunni almeno le 4 ore di formazione generale e 8 ore (rischio medio x Istruzione) di formazione specifica come da art. 37 D.Lgs 81/2008) Esplicitare in quali modi alternativi: 1)erogandola direttamente a scuola 2)affidandola a enti esterni 3)Forma mista tra le 2 precedenti 4)Attuando l'inserimento curricolare permanente della cultura della SSL, suddiviso tra le varie discipline di insegnamento	E' già in vigore l'obbligo per le scuole superiori, che riguarda quasi tutti gli allievi Formalizzare - esplicitare che la scuola può erogare agli alunni la formazione direttamente, oppure in alternativa può scegliere di avvalersi di formatori esterni Prevedere il rilascio dell'attestato di formazione da parte delle scuole, in caso di formazione in autonomia
2)La scuola superiore deve formare alla sicurezza gli alunni che fanno l'ex	Per quanto riguarda la Scuola Secondaria di Secondo Grado è necessaria la formazione da effettuare per tutti gli studenti (equiparati ai lavoratori poiché entrano nell'azienda ospitante) tenendo anche conto dell'obbligatorietà dei per-	Come sopra, la scuola può formare direttamente o scegliendo di concordare e affidare il	E' già un obbligo in vigore per le scuole superiori, che riguarda tutti gli allievi

<p>Alternanza scuola-lavoro (ora PCTO), equiparati ai lavoratori</p>	<p>corsi di PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento, ossia Alternanza Scuola-Lavoro), per i quali, sempre e comunque, devono essere applicate tutte le misure preventive e protettive dell'integrità fisico-psichica di cui D.Lgs. n. 81/2008</p>	<p>compito all'azienda ospitante (che comunque deve assicurare la parte rimanente della formazione specifica che si è definita "CONTESTUALIZZATA")</p> <p>Come da art. 37 D.Lgs (81/2008) e Accordo del 2011 art.5 c.2</p>	<p>(perché tutti devono fare PCTO)</p> <p>Formalizzare-esplicitare che la scuola può erogare agli alunni la formazione generale e specifica direttamente (esclusa la parte di "specifica contestualizzata" riservata all'azienda ospitante) oppure in alternativa può scegliere di avvalersi di formatori esterni</p> <p>Prevedere il rilascio dell'attestato di formazione da parte delle scuole</p>
<p>3)Insegnamento della CULTURA della sicurezza, che è più ampia della Formazione mirata, è un percorso quinquennale che dà una forma mentis e delle competenze che si basano su conoscenze</p>	<p>E'una cultura più vasta, da cittadino preparato ed attento, che prevede un numero più elevato di ore svolte nelle normali lezioni curriculari, per tutti gli anni di corso.</p> <p>Esempio: "A scuola di sicurezza": manuale-guida della Regione Lombardia sulle competenze di sicurezza da trasmettere nelle scuole</p>	<p>Inserimento curricolare della salute e sicurezza sul lavoro i docenti delle varie discipline di insegnamento veicolano ciascuno alcuni concetti ed aspetti culturali di sicurezza, legandoli alla propria materia.</p> <p>Si può solo a titolo di esempio utilizzare eventualmente e liberamente il materiale di "lascuolasicurezza.it" ma anche altri analoghi.</p>	<p>La scuola può decidere liberamente di inserirlo nella sua proposta curricolare in modo trasversale tra le varie materie/discipline</p> <p>oppure si può anche trasmettere utilizzando il percorso obbligatorio trasversale di Educazione Civica (33 ore/anno scolastico, da erogare da parte dei docenti delle varie mate-</p>

			rie/discipline)
<p>4) Percorsi universitari relativi al mondo scolastico</p> <p>E' opportuno che almeno nel Corso di Laurea in Scienze della Formazione Primaria si introduca un insegnamento con CFU sull'Igiene e Sicurezza dei docenti e degli allievi</p>	<p>Attualmente i percorsi con CFU di questo Corso di Laurea non prevedono questo insegnamento</p>	<p>La Sicurezza deve essere un bagaglio culturale dei futuri insegnanti delle scuole d'infanzia e primarie. Ed anche le modalità di base per trasmetterla.</p>	<p>Proporre al Ministero dell'Università l'inserimento di questo insegnamento almeno nel Corso di Laurea in Scienze della Formazione Primaria</p>

Formazione/aggiornamento insegnanti elementari e medie per introdurre SSL nei POF.

Introduzione di momenti formativi ad hoc da affiancare alla formazione generale e specifica già prevista per elevare il livello di consapevolezza nei confronti di SSL degli studenti.