

ORGANISMO PARITETICO DELLA PROVINCIA DI BERGAMO

Oggi 11 marzo 2019, presso la sede di Confindustria Bergamo Via Camozzi 70, presenti i sigg.:

- Fiandri,
- Cavalleri
- Danilo Mazzola
- Chiari
- Nava
- Capuzziello

membri OPP,

si è riunito l'Organismo Paritetico Provinciale (OPP) al fine di esaminare i seguenti punti all'ordine del giorno:

- Promozione break-formativi
- varie ed eventuali

Si procede all'esame dei punti dell'O.d.g..

I membri del presente OPP, ritenuto che la modalità formativa dei BREAK, come discusso nel corso della precedente convocazione, sia valida ed efficace e che consenta di raggiungere lo scopo della promozione di una formazione continua, efficace e diretta, mirata alla specificità del lavoro svolto da ciascun lavoratore o gruppo omogeneo di lavoratori, approvano il documento in allegato, allo scopo di fornire l'avallo dell'Organismo Paritetico Provinciale di Confindustria Bergamo CGIL CISL e UIL, alla metodologia di cui si tratta, per la formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ai sensi del D. Lgs. 81/2008.

Al fine di dare diffusione a tale metodologia, ad alcune esperienze già maturate in aziende e alla posizione adottata dallo scrivente OPP, si propone altresì di promuovere la partecipazione al convegno del prossimo 16 maggio organizzato allo scopo da Confindustria Bergamo. I presenti si esprimono altresì a favore di una conferenza stampa che ci si propone di convocare il giorno prima del convegno.

Bergamo, 11 marzo 2019.

Letto, confermato e sottoscritto

Confindustria Bergamo

CGIL

CISL

UIL





Organismo Paritetico Provinciale per la sicurezza sul lavoro



Premesso che:

- l'8 ottobre 2018 tra Federmeccanica Assisital Fim-CISL, Fiom-CGIL e UILM è stata sottoscritta un'Intesa al fine di promuovere la sperimentazione dei break formativi quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sulla sicurezza, previsti nell'ultimo comma della lettera c) art. 1 sezione quarta titolo V del CCNL (allegato1);
- le parti, con il citato accordo, hanno inteso valorizzare un percorso formativo basato sul coinvolgimento attivo dei lavoratori nell'intento che siano anch'essi da stimolo nel miglioramento continuo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- il D. Lgs. 81/2008 e ss. m. e più in generale la normativa in materia di salute e sicurezza, attribuiscono un ruolo centrale alla formazione/informazione e addestramento, al fine di promuovere e garantire la salute e sicurezza dei lavoratori;
- lo stesso Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011 n° 221 (*Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Rep. Atti n. 221/CSR*) valorizza una metodologia di insegnamento/apprendimento e formazione che privilegi "un approccio interattivo che comporta la centralità dei lavoratori nel percorso di apprendimento";
- il D. Lgs. 81/2008 agli artt. 2 lettera ee) e art. 51 c. 3 riconosce negli Organismi Paritetici la sede privilegiata per, tra l'altro, l'elaborazione e la raccolta di buone prassi ai fini prevenzionistici e l'individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire e migliorare la tutela della salute e sicurezza sul lavoro;

tutto ciò premesso i componenti dell'Organismo Paritetico Provinciale della Provincia di Bergamo – Confindustria Bergamo CGIL CISL e UIL

1. hanno proceduto ad una disamina congiunta dei contenuti del verbale d'Intesa della Commissione Nazionale Salute e Sicurezza Federmeccanica/Assisital – FIM, FIOM e UILM del 8 ottobre 2018 nonché dell'allegato 2, concernente "linee guida break formativi", che esemplificano la modalità formativa, facoltativa e sperimentale, prevista dalla Sez. Quarta, Titolo V art. 1 lettera c ultimo periodo del CCNL per l'industria metalmeccanica del 26 novembre 2016;



- hanno condiviso all'unanimità che si tratta di una modalità che può essere valorizzata ed esportata, quando compatibile con l'organizzazione del lavoro, la gestione degli orari di lavoro e il relativo confronto sindacale aziendale e ferme restando le autonome discipline contrattuali concernenti i vari comparti. In particolare la metodologia può trovare positiva applicazione anche in imprese con diversa contrattazione collettiva nazionale, con gli eventuali ed opportuni adattamenti.

Allegato a verbale dell'11 marzo 2019.



[Handwritten signatures and initials in black and blue ink]