



**Organismo Paritetico Provinciale
per la sicurezza sul lavoro**



I break formativi

La sperimentazione dell'Organismo Paritetico Provinciale di
Confindustria Bergamo CGIL CISL e UIL

Safety Expo 2023

A cura di:
Cavalleri Roberta –
Area Salute e Sicurezza
Confindustria Bergamo

Alcune premesse

8 ottobre 2018.

Con verbale d'intesa, la Commissione Nazionale Salute e Sicurezza, istituita con CCNL 26 novembre 2016, Federmeccanica, ASSISTAL, FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM, approva le Linee guida sulla sperimentazione dei break formativi «quale metodologia innovativa di formazione dei lavoratori sulla sicurezza». Le Linee guida sono da intendersi come «strumenti di indirizzo ed orientamento».

11 marzo 2019.

L'OPP riconosce la buona pratica dei break formativi come metodica utile alla formazione anche in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, in qualsiasi settore produttivo, nel territorio della provincia di Bergamo, attribuendogli dunque un'applicazione estensiva, ovvero oltre le previsioni della Commissione Nazionale Salute e Sicurezza di cui al CCNL 26 novembre 2016, Federmeccanica, ASSISTAL, FIM-CISL, FIOM-CGIL e UILM dell'8 ottobre 2018.



Alcune premesse

Le linee guida prevedono che i break abbiano le seguenti caratteristiche:

- Devono avvenire direttamente nei luoghi in cui si svolgono le lavorazioni, all'interno dei reparti o presso le postazioni di lavoro
- Con il coinvolgimento attivo dei lavoratori
- Durante l'orario di lavoro in funzione delle esigenze tecnico organizzative
- Di breve durata 15-30 minuti,
- Programmati nel tempo, con l'obiettivo della formazione continua e di mantenere alta la percezione del rischio



Alcune premesse

- Per piccoli gruppi di lavoratori
- Il docente viene affiancato dal preposto e dal RLS
- Riguardano singoli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro, con riferimento ai rischi propri della mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle procedure operative di sicurezza
- Non sostituiscono la formazione di base (generale e specifica) ex art. 37 D. Lgs. 81/2008
- L'implementazione dei break deve essere preceduta dalla consultazione degli RLS
- Il preposto di riferimento del gruppo di lavoratori è aggiornato sui contenuti e programma dei break
- Le modalità di attivazione dei break devono essere illustrate ai lavoratori dai preposti, RSPP e RLS.



Alcune premesse

Laddove l'attività dei Break venisse valorizzata come **aggiornamento** obbligatorio ex Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011, devono essere soddisfatti alcuni requisiti aggiuntivi ovvero:

- ✓ l'RSPP dovrà progettare la formazione prevedendo la metodologia del break, previa consultazione del RLS e rispettando quanto previsto dall'art. 35 D. Lgs. 81/2008
- ✓ il formatore/docente dovrà essere in possesso dei requisiti previsti dal DI 6 marzo 2013
- ✓ la formazione dovrà essere preceduta dalla necessaria collaborazione con l'Organismo Paritetico competente, mediante comunicazione almeno 15 giorni prima dell'avvio del percorso in caso di presenza di lavoratori immigrati, è necessario dar conto della preventiva verifica della comprensione della lingua veicolare
- ✓ alla luce delle modifiche inserite dalla L. 215 all'art. 37 D. Lgs. 81/2008 e in previsione dell'adozione del nuovo Accordo Stato Regioni in materia di formazione sarà necessario prevedere una verifica finale e durante la prestazione lavorativa (art. 37 comma 2 D. Lgs. 81/2008)
- ✓ è necessario procedere ad un'adeguata registrazione interna utile a supportare l'emissione dell'attestato di aggiornamento conforme ai requisiti di legge.



26 ottobre 2021

Attuazione «Protocollo d' intesa per la diffusione della cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro Bergamo 26 ottobre 2021».Allegato - Progetto E durata biennale: referente progetto OPP Confindustria Bergamo CGIL CISL e UIL

Facilitare il mondo produttivo bergamasco nella possibilità di fruire di percorsi formativi sulla sicurezza sul lavoro che siano di qualità ed in equilibrio tra costi e risultati.



La sperimentazione dell'OPP di Bergamo

Promozione di corsi congiunti per RSPP-RLS, con un finanziamento economico da parte di Confindustria Bergamo. Le aziende aderenti al progetto sperimentale sottoscrivono una lettera d'impegno con la quale viene garantita:

1. La presenza di RSPP e RLS di ciascuna azienda al corso di formazione di 8 ore inerente la gestione dei Break Formativi (valido come aggiornamento RSPP, RLS)
2. L'implementazione della sperimentazione dei Break formativi entro 6 mesi dalla conclusione del corso
3. La rendicontazione della sperimentazione all'OPP
4. La condivisione di materiale esemplificativo da disseminare



PROGRAMMA

Il percorso qui presentato si propone di fornire ad RSPP e RLS gli strumenti necessari all'implementazione dei break formativi in azienda, secondo le modalità definite nel Progetto Sperimentale (in allegato). L'intervento assumerà la dimensione di un laboratorio che vedrà compresenti RSPP e RLS della medesima azienda.

Durante il laboratorio si lavorerà per costruire le conoscenze e gli strumenti necessari per:

- ✓ riconoscere caratteristiche e opportunità di un Break Formativo;
- ✓ individuare i criteri per renderlo valido come aggiornamento per i lavoratori;
- ✓ condurre un'analisi dei bisogni formativi nell'area della salute e della sicurezza sul lavoro;
- ✓ progettare un Break Formativo efficace e coerente con le reali necessità dei partecipanti;
- ✓ gestire un gruppo in formazione, generando coinvolgimento, apprendimento interattivo;
- ✓ utilizzare coinvolgenti metodologie formative;
- ✓ valutare l'efficacia di un Break Formativo, anche in termini di obiettivi comportamentali connessi alla sicurezza e al benessere.

Il corso consentirà ai partecipanti di apprendere metodologie didattiche e relazionali proprie degli esperti della formazione degli adulti.

DOCENZA

Prof. Antonio Nocera



La sperimentazione dell'OPP di Bergamo

Il Prof. Nocera: Psicologo delle Organizzazioni e Psicoterapeuta, consulente e formatore, Professore a contratto di Psicologia Sociale e dei Gruppi presso l'Università degli Studi di Verona, autore di numerosi scritti sui temi della formazione e dell'apprendimento degli adulti



La sperimentazione dell'OPP di Bergamo

10 febbraio 2022. Aziende aderenti:

Bianchi Industry spa

Global di Fardelli Ottorino & C. srl

Itema spa

Pontenossa spa

Reggiani Macchine spa

Remazel Engineering spa

Sinergia spa



La sperimentazione dell'OPP di Bergamo

La partecipazione congiunta al corso consente di (Scheda rilevazione vantaggi/svantaggi pdv Rspp e Rls partecipanti):

- ✓ rafforzare con un sistema partecipato e condiviso le relazioni, la comunicazione e la collaborazione fra RLS e RSPP, al fine di migliorare la cultura in materia di salute e sicurezza e sviluppare un sistema di prevenzione e protezione efficace
- ✓ creare una formazione trasversale delle figure previste, quale base comune per il dibattito costruttivo
- ✓ consentire una esercitazione d'aula che sia più confacente alla specifica realtà aziendale
- ✓ ridurre i conflitti in azienda, promuovendo il dialogo



- ✓ Interagire con altre realtà/dinamiche aziendali appartenenti a settori diversi
- ✓ «abbattere le distanze istituzionali tra il ruolo del RSPP e il ruolo del RLS al fine di avere un unico obiettivo comune»
- ✓ «facilitare la diffusione della cultura della sicurezza attraverso il rapporto più «confidenziale» che spesso esiste tra RLS e lavoratori»
- ✓ «durante le discussioni e le simulazioni sono uscite allo scoperto alcune dinamiche RSPP-RLS-LAVORATORE: a mio parere ora abbiamo una maggiore competenza nel saperle gestire»: da ciò si desume che la dinamica d'aula renda più facile far emergere le dinamiche relazionali aziendali.



La sperimentazione dell'OPP di Bergamo

Difficoltà riscontrate nell'implementazione dei Break in azienda:

- difficoltà nel trasmettere l'utilità dei Break formativi ai capi reparto e preposti
- rischio che i BF siano poco interattivi, laddove i lavoratori non siano mai stati sollecitati ad una partecipazione attiva nei corsi o più in generale in materia di salute e sicurezza
- la tipologia formativa prevede un tempo non consono per trattare tematiche più complesse e dettagliate, questo richiede una maggior capacità di procedere per singoli obiettivi e argomenti al fine di non correre il rischio di divagare
- difficoltà di individuare il criterio più adeguato per individuare obiettivi specifici e argomenti da trattare durante il BF
- necessità di un monitoraggio mirato e periodico
- necessità di alleanza tra ufficio sicurezza e preposti

Per risolvere le problematiche emerse si sono tenuti dei momenti di coaching individuale con il Prof. Nocera e le singole aziende.



Cosa abbiamo appreso?

Nell'ambito dell'affiancamento condotto durante la sperimentazione, è stato possibile raccogliere alcuni spunti che potrebbero costituire migliorie alla buona prassi sperimentata. In particolare:

- ❑ **Nella prassi sfugge il confine tra «break formativo» e «break addestrativo»:** il c.d. break formativo può costituire sia un valido aggiornamento per la formazione obbligatoria, sia un momento di addestramento specie alla luce del novellato testo dell'art. 37 comma 5 che definisce l'obbligo addestrativo come “esercitazione applicata per le procedure della sicurezza”, oltre che come “prova pratica per l'uso corretto di attrezzature macchine impianti sostanze e DPI”.
- ❑ **L'utilizzo delle slides per introdurre l'argomento del break: un'abitudine da superare?** In alcuni casi si è osservata una certa difficoltà a disancorare la formazione dalla classica lezione frontale condotta mediante l'ausilio di slides. Sarebbe opportuno compiere ogni sforzo necessario ad evitare l'uso di slides e proiettori, propendendo piuttosto per l'uso introduttivo di filmati e riconoscendo in ogni caso l'alto valore dell'osservazione mirata in reparto, con l'ausilio di quanto quivi disponibile: attrezzature, procedure e istruzioni operative a bordo macchina, manuali d'uso e manutenzione, l'esperienza dei lavoratori, rls e preposti, schede di osservazione, ecc..... Ciò che è utile per un rinforzo formativo deve risultare per quanto possibile facilmente reperibile in reparto.



Cosa abbiamo appreso?

- ❑ **Break e near miss.** In aziende nelle quali la pratica della segnalazione dei near miss è già in essere, il break formativo può costituire una valida modalità per l'individuazione di azioni correttive, con le quali tipicamente si chiude la scheda near miss stessa. La distribuzione di compiti e responsabilità e l'individuazione dei ruoli coinvolti nell'attuazione delle azioni correttive, con adeguata programmazione delle tempistiche, può divenire infatti una modalità concreta con la quale condurre la verifica dell'efficacia nel tempo del medesimo break.
- ❑ **Il preposto, questo sconosciuto:** tra le principali difficoltà riscontrate si annota una certa resistenza da parte degli RSPP a coinvolgere i preposti nella programmazione dei break formativi. Il BF invece può servire a rinforzare il ruolo del preposto nella creazione della cultura della salute e sicurezza, specie alla luce del nuovo ruolo di vigilanza che è chiamato ad esercitare ex L. 215/2021; anzi, il break formativo dovrebbe costituire una ragionevole istanza in tutti i casi in cui il preposto sia tenuto ad interrompere l'attività osservata per comportamenti difformi dei lavoratori, con relativa segnalazione ai superiori diretti.



Azioni di miglioramento

- ❑ **Corso congiunto per RLS e RSPP... ma non solo: la formazione del preposto.** La formazione sull'uso dei break formativi deve coinvolgere anche i preposti affinché possano interloquire con RSPP e RLS, oltre che esercitare un ruolo da protagonisti nell'organizzazione del break formativo e addestrativo. [Tale divario formativo ben potrebbe essere colmato dal RSPP/Formatore, che abbia seguito a sua volta il corso di aggiornamento sui break formativi, ed essere utile al percorso di aggiornamento pensato per i preposti.].
- ❑ Si conferma la necessità di creare **una struttura di supporto alle aziende** che intendessero implementare i break formativi per condividere, esperienze e materiali esemplificativi, bozze, ecc....
- ❑ **L'OPP/ente bilaterale quale promotore di un nuovo modo di fare formazione:** Il coaching, che si è reso utile nella fase di lancio del metodo, ben può essere sostituito dal supporto esperienziale degli **organismi paritetici**, che possono diventare: 1. raccoglitori di esperienze (materiali, documenti, bozze...) 2. ..disseminatori delle medesime ... («sportello d'aiuto»).....3. facilitatori per la creazione di «gruppi di sostegno» tra RSPP/RLS attraverso una sorta di tutoraggio diffuso.
- ❑ **Una Guida** utile per illustrare la sperimentazione anche fuori dal territorio della provincia.



www.oppbergamo.it



**Organismo Paritetico Provinciale
per la sicurezza sul lavoro**

[CHI SIAMO](#) [ACCORDI](#) [NEWS](#) [FORMAZIONE](#) [CONTATTACI](#)

[BREAK FORMATIVI](#) [ESEMPI DI BREAK FORMATIVI](#) [COLLABORAZIONE](#)



L'implementazione dei break formativi in azienda



Una guida per le aziende alla luce della sperimentazione dell'Organismo Paritetico Provinciale

Sommario

Prefazione

La formazione e il cambio di passo necessario...

A cura della CGIL, CISL e UIL di Bergamo

Parte prima

I break formativi. Un approccio formativo innovativo, alla luce della sperimentazione condotta dall'Organismo Paritetico Provinciale Confindustria Bergamo CGIL CISL e UIL

A cura di Roberto Cavalleri - Area energia, sicurezza, ambiente e CSR - Confindustria Bergamo

Parte seconda

Break formativi: tra senso e tecnica

A cura di Prof. Antonio Nocera - Psicologo delle Organizzazioni e Psicoterapeuta, consulente e formatore, Professore a contratto di Psicologia Sociale e dei Gruppi presso l'Università degli Studi di Verona, autore di numerosi scritti sui temi della formazione e dell'apprendimento degli adulti

Parte terza*

Esempi di break formativi

A cura del gruppo sperimentale costituito da RSPP e RLS delle aziende del territorio, coordinati dall'Organismo Paritetico Provinciale Confindustria Bergamo CGIL CISL e UIL e da Chiara Giordano, tutor Servizi Confindustria Bergamo

Allegati*

Linee guida della Commissione Nazionale Salute e Sicurezza di FEDERMECCANICA ASSISTAL FIM-CISL FIOM-CGIL e UILM, adottate con Verbale d'intesa del 8 ottobre 2018, allegato A, in attuazione del CCNL del 26 novembre 2016

Proposta formativa per corso congiunto RSPP-RLS promossa dall'Organismo Paritetico Provinciale CGIL CISL e UIL, nell'ambito del Protocollo territoriale 26 ottobre 2021.

*Queste parti della GUIDA ed eventuali successive integrazioni e/o modifiche sono disponibili sul sito dell'Organismo Paritetico Provinciale della Provincia di Bergamo Confindustria Bergamo CGIL CISL e UIL: www.oppbergamo.it

**Organismo Paritetico Provinciale
per la sicurezza sul lavoro**



**CISL
BERGAMO**



GRAZIE

Contatti

r.cavalleri@confindustriabergamo.it

