

IN-TER-VI-STÀ-TI IN-TER-VÌ-STA-TI

MALATTIE PROFESSIONALI:
indagare per prevenire o
monitorare per conoscere?



martedì
20 novembre 2018
ore 10:00 - 14:00

Palazzo Pirelli

Relazione a cura delle Regioni:

Emilia-Romagna
Friuli-Venezia Giulia
Liguria
Abruzzo
Basilicata
Sardegna
Sicilia

INTERVENTO REALIZZATO A CURA DI:
Mara Bernardini e Paolo Galli, Regione Emilia-Romagna
Barbara Alessandrini, Regione Friuli Venezia Giulia



GRUPPO TECNICO
INTERREGIONALE SSSL

KEYWORDS

***Prevenzione
Emergenza
Conoscenza
Monitoraggio
Promozione
Total Worker Health
Competenze
Sinergie
Alleanze
Appropriatezza
Empowerment
Equità
Formazione***

.....



LE MALATTIE PROFESSIONALI : UN FENOMENO IN CAMBIAMENTO

La maggior parte delle malattie sono oggi di tipo cronico non trasmissibile, ed il lavoro contribuisce significativamente al loro carico complessivo nella società.

Il quadro epidemiologico delle malattie professionali è molto cambiato nel corso degli anni: le tecnopatie tradizionali hanno progressivamente lasciato spazio alle patologie lavoro-correlate, nelle quali concausalità e sinergia delle esposizioni, comorbidità, disabilità ed ipersuscettibilità rendono quasi artificiosa una gestione separata dei fattori di rischio professionali e di quelli legati agli stili di vita.

Ne deriva la necessità di impostare alcune riflessioni su quali siano le azioni di prevenzione più appropriate ed efficaci per contrastare tale fenomeno.



LE MALATTIE PROFESSIONALI : UN FENOMENO IN CAMBIAMENTO

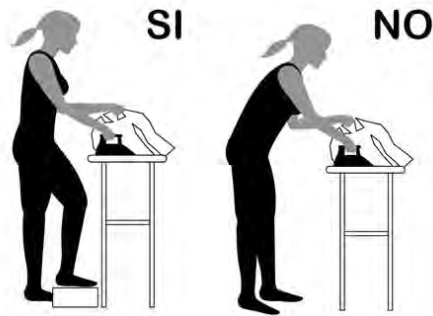
Rischi professionali ed extraprofessionali spesso non sono indipendenti e si possono sommare o moltiplicare tra loro:

- **il fumo di tabacco**
 - contiene tossici presenti anche in ambito lavorativo (IPA, benzene)
 - può agire sinergicamente con agenti cancerogeni di uso professionale, ad es. l'asbesto)
- **l'alcol** potenzia l'effetto tossico di alcune sostanze con cui il lavoratore può entrare in contatto sul luogo di lavoro, ad es. solventi, pesticidi, metalli



LE MALATTIE PROFESSIONALI : UN FENOMENO IN CAMBIAMENTO

I lavoratori a più alto rischio professionale (per es. edili e autotrasportatori) spesso sono anche quelli che presentano le abitudini di vita meno salutari



I disturbi dell'apparato muscolo-scheletrico (ampiamente diffusi nella popolazione e tra i lavoratori) sono dovuti non solo a posture scorrette, movimentazione carichi e movimenti ripetitivi nell'ambiente di lavoro, ma anche alle altrettanto diffuse abitudini di vita sedentarie, che relegano l'esercizio corporeo a poche azioni ormai pressoché residuali nella quotidianità



Dimensioni del problema: MP riconosciute per anno manifestazione

ICD-X	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tumori	1.174	1.229	1.159	1.251	1.218	1.087	935
Ipoacusia da rumore	3.004	2.799	2.360	2.331	2.231	2.090	1.930
Patologia non neoplastica apparato respiratorio	1.408	1.476	1.379	1.599	1.474	1.292	1.048
Patologia non neoplastica della cute	386	359	300	314	278	244	250
Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo	9.323	11.576	12.277	13.882	15.081	15.498	13.778
Malattie del sistema nervoso periferico	2.789	3.471	3.210	3.527	3.475	3.358	3.111
Altre patologie	267	253	221	193	152	121	106
Patologia non determinata	1.232	16	6	12	23	12	1
Totali	19.583	21.179	20.912	23.109	23.932	23.702	21.159

Fonte: INAIL N.F.I.

Dimensioni del problema: MP denunciate per anno manifestazione

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Tumori	2.405	2.552	2.486	2.823	2.887	2.615	2.385
Ipoacusia da rumore	5.857	5.735	4.929	5.038	5.062	5.143	5.062
Patologia non neoplastica apparato respiratorio	3.255	3.592	3.293	3.729	3.499	3.523	3.136
Patologia non neoplastica della cute	682	652	575	536	559	520	488
Malattie del sistema osteomuscolare e del tessuto connettivo	20.235	25.396	26.651	30.523	35.588	37.456	37.942
Malattie del sistema nervoso periferico	4.884	6.064	5.702	6.256	6.725	6.729	6.978
Altre patologie	1.543	1.637	1.468	1.502	1.543	1.457	1.301
Patologia non determinata	3.729	1.268	1.156	1.164	1.329	1.352	1.517
Totali	42.590	46.896	46.260	51.571	57.192	58.795	58.809

Fonte: INAIL N.F.I.

Le strategie dei servizi pubblici di prevenzione per il contrasto alle malattie professionali: lotta alla sottotifica o rivalutazione del problema ?

l'approccio tradizionale dei servizi di prevenzione al problema delle patologie da lavoro ha fornito e fornisce tuttora un contributo determinante nella riduzione dell'esposizione ai fattori di rischio professionali;

esiste ancora una quota considerevole di sommerso, ma ciò non vale per tutte le patologie professionali;

la progressiva trasformazione della malattia professionale in patologia lavoro-correlata rende l'approccio preventivo tradizionale insufficiente al raggiungimento di obiettivi di salute

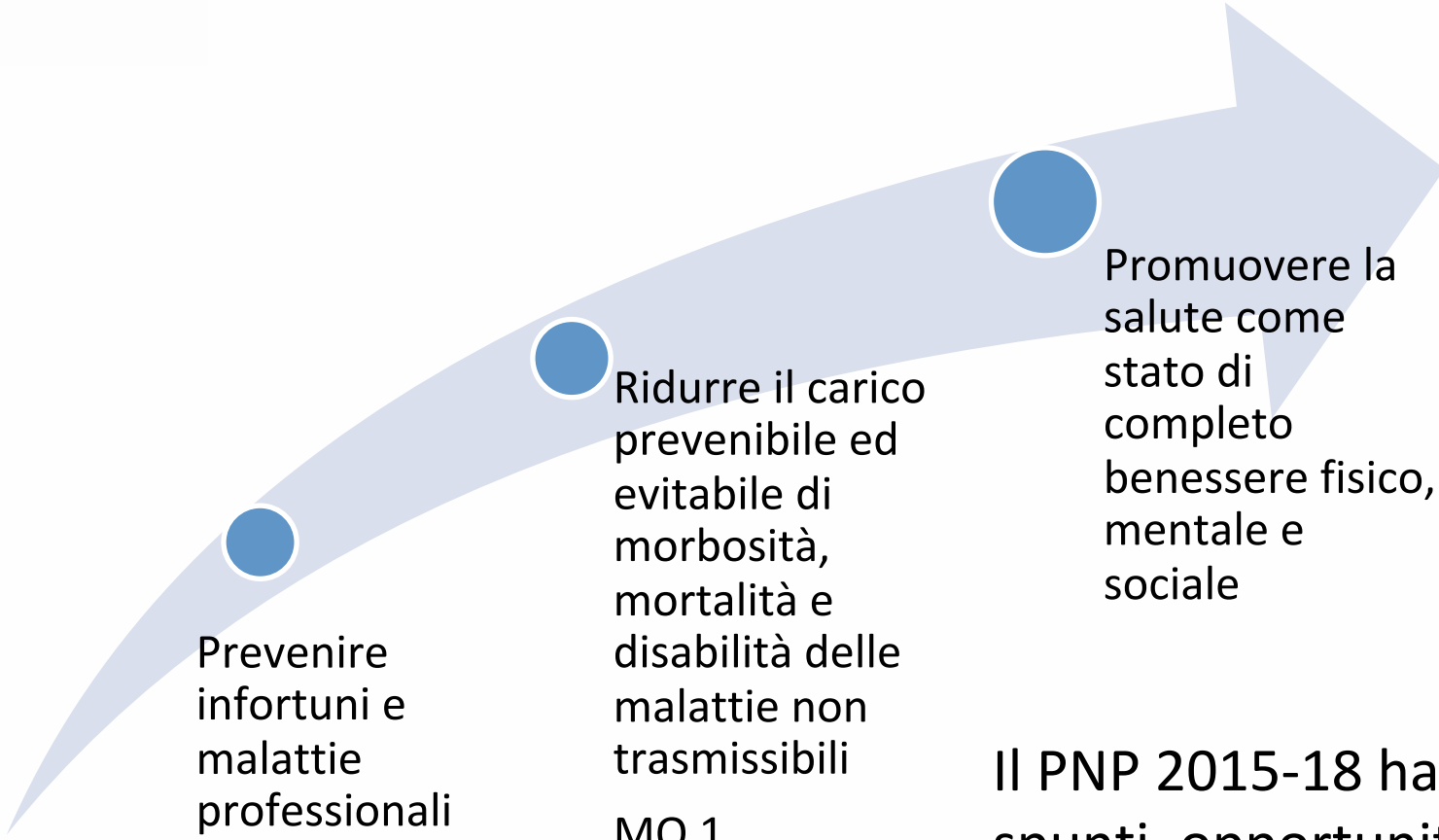


Verso una gestione integrata del controllo dei fattori di rischio: la Total Worker Health

Un moderno approccio alla prevenzione delle patologie lavoro-correlate non può prescindere da una gestione integrata dei fattori di rischio professionali e dei fattori di rischio per le MCNT legati a scorretti stili di vita.



Dalla prevenzione delle malattie alla promozione della salute per favorire comportamenti adeguati per tutti gli aspetti, sia lavorativi sia collegati agli stili di vita



Prevenire infortuni e malattie professionali
MO 7

Ridurre il carico prevenibile ed evitabile di morbosità, mortalità e disabilità delle malattie non trasmissibili
MO 1

Promuovere la salute come stato di completo benessere fisico, mentale e sociale

Il PNP 2015-18 ha offerto spunti, opportunità e punti di integrazione che vanno ripresi e rafforzati

Serve un cambio di paradigma

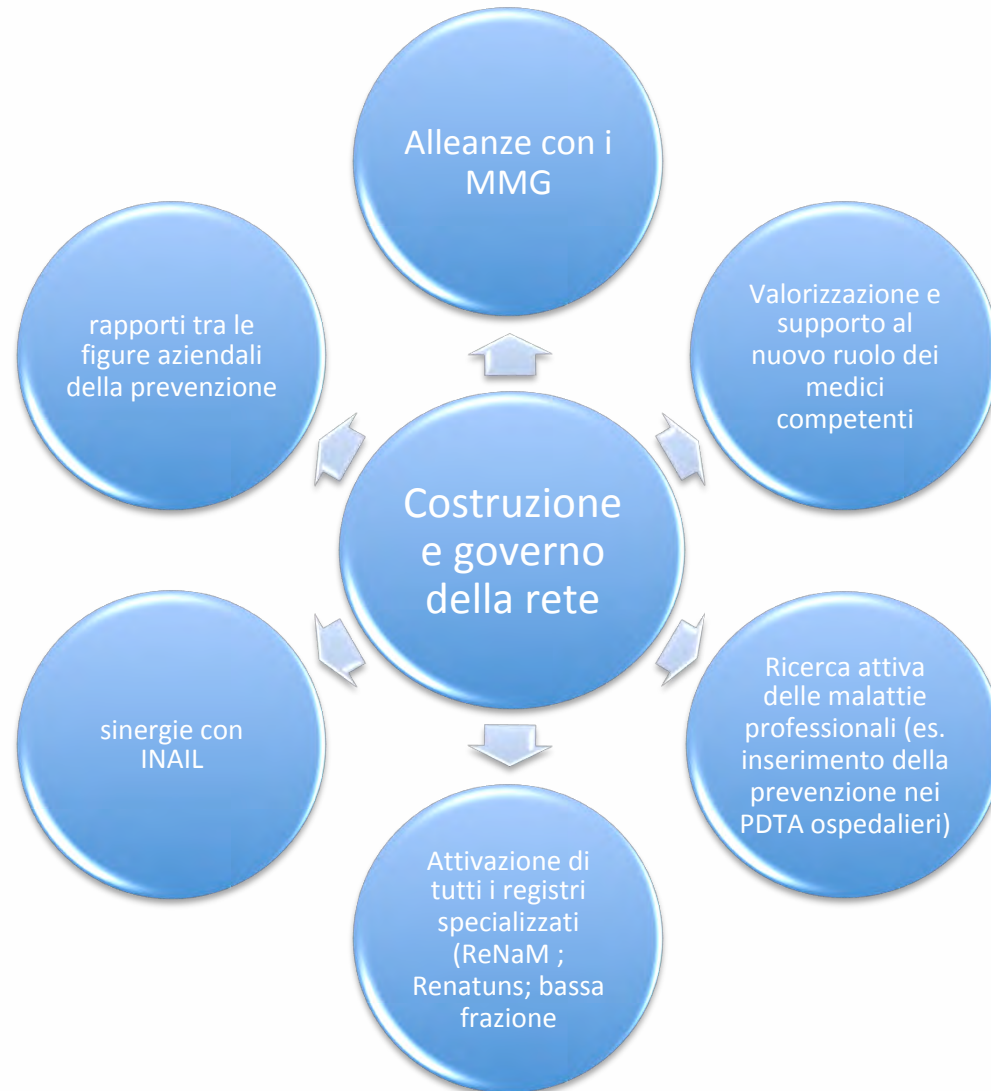


Il nuovo ruolo del medico competente nella promozione della salute

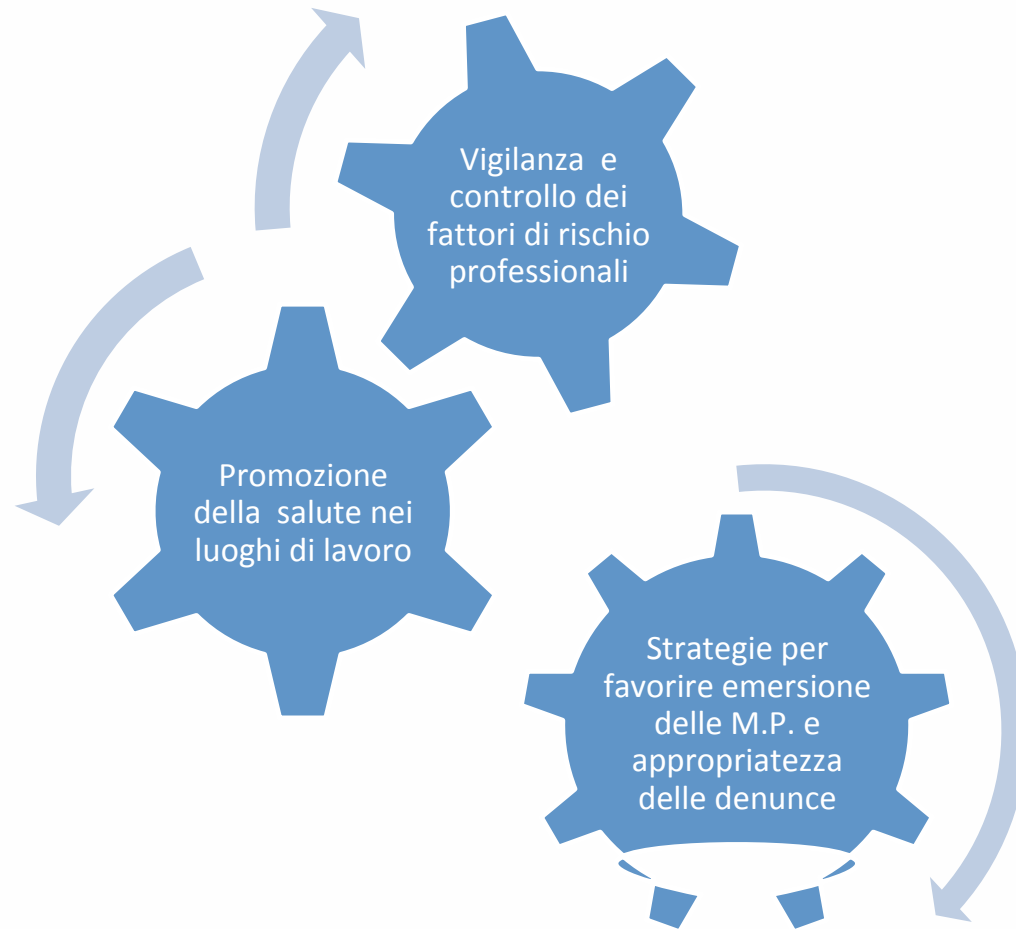
Le strategie di prevenzione in materia di salute e sicurezza devono essere volte a consolidare un approccio complessivo alla salute e al benessere anche in ambito lavorativo, attraverso **l'empowerment**, ossia la diffusione delle conoscenze e la sensibilizzazione delle persone al fine di indurle all'autodeterminazione e al mantenimento o incremento della salute **in un contesto multirischio professionale e di vita.**



Il servizio pubblico come promotore della rete delle alleanze



Il ruolo dei servizi pubblici di prevenzione



RUOLO DEI SERVIZI DI PREVENZIONE: VIGILANZA CONTROLLO E ASSISTENZA

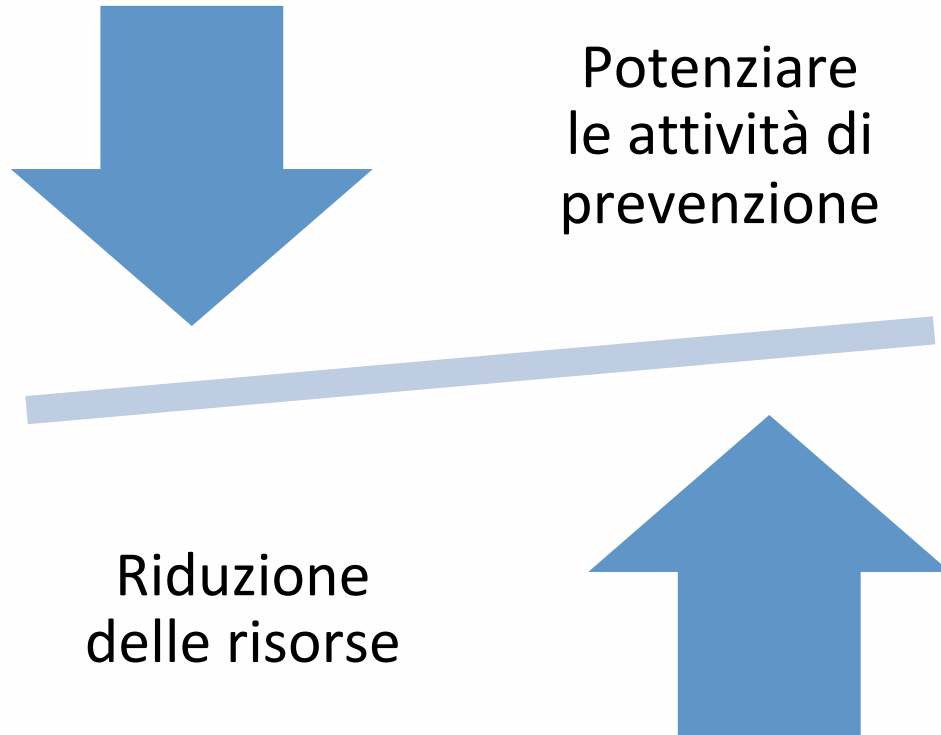
- rilancio dell'igiene industriale: recupero delle competenze e potenziamento delle dotazioni in attrezzature; monitoraggi e indagini ambientali;
- attivazione di piani mirati di prevenzione e individuazione di indicatori di esito;
- utilizzo di check-list condivise;
- controllo della valutazioni dei rischi e della sua corretta applicazione in quanto elemento centrale del sistema interno di prevenzione aziendale;
- assistenza a lavoratori e imprese; realizzazione di iniziative di informazione/formazione



RUOLO DEI SERVIZI DI PREVENZIONE: STRATEGIE PER L'EMERSIONE E RICERCA ATTIVA DELLE M.P.

- alleanze con i MMG: formazione e definizione di percorsi e sinergie con i servizi di prevenzione;
- ricerca attiva delle MP: attuazione di accordi con il mondo ospedaliero per la ricerca delle patologie professionali, ad esempio inserendosi all'interno dei PDTA;
- esercizio della funzione specialistica attraverso l'attivazione e il potenziamento degli ambulatori di medicina del lavoro
- promozione di linguaggi comuni e approcci condivisi: appropriatezza delle denunce di MP;
- attivazione di tutti i registri specializzati previsti dalla norma (ReNaM; ReNaTuNS; bassa frazione)





Dalla prevenzione delle malattie alla promozione della salute per favorire comportamenti adeguati per tutti gli aspetti, sia lavorativi sia collegati agli stili di vita

Parlare di **salute** oggi significa considerare uno stato di completo benessere fisico, psichico e sociale, non consistente solo in un'assenza di malattia o d'infermità – definizione art. 2, co. 1, lett. o) del D.Lgs. 81/08

Parlare oggi di **salute nei luoghi di lavoro** non può prescindere dal dare per accertata l'applicazione delle norme di sicurezza dettate dalla normativa comunitaria. Non considerare solo la prevenzione di malattie professionali e infortuni ma la salute globale del lavoratore che passa attraverso anche la prevenzione delle MCNt

La salute, aspetto fondamentale della qualità della vita, è un bene essenziale per lo sviluppo personale ma anche per quello sociale ed economico.

Le ricerche dimostrano che per ogni euro investito nella PSL si ottiene un rendimento compreso tra 2,5 e 4,8 euro per la riduzione dei costi legati al tasso di assenteismo



Promozione della salute nei luoghi di lavoro

Il concetto di Promozione della Salute nei contesti occupazionali presuppone che un'azienda non solo attui tutte le misure per prevenire infortuni e malattie professionali, ma si impegni anche ad offrire ai propri lavoratori opportunità per migliorare la propria salute, riducendo i fattori di rischio generali e in particolare quelli maggiormente implicati nella genesi delle malattie croniche.

La promozione della salute nei luoghi di lavoro è lo sforzo congiunto dei datori di lavoro, lavoratori stessi e istituzioni/organizzazioni per migliorare la salute e il benessere dei lavoratori.

E' un processo che non ha quasi mai un risultato immediato, ma che quando è efficace rafforza l'abilità e le capacità degli individui di adottare comportamenti salutari e la capacità di gruppi o comunità di agire collettivamente per esercitare un controllo sui determinanti della salute:

EMPOWERMENT
(responsabilizzazione)

processo attraverso il quale le persone acquisiscono il controllo sulla propria vita e sul proprio contesto ambientale



Dimensione del problema: dati sulle malattie croniche non trasmissibili

Si stima che 36 dei 57 milioni di decessi verificatisi nel mondo nel 2008, ovvero il 63%, sono stati causati da malattie non trasmissibili, inclusi in primo luogo **le malattie cardiovascolari** (48% delle malattie non trasmissibili), **i tumori** (21%), **le patologie respiratorie croniche** (12%) e **il diabete** (3,5%)

In Europa, l'86% delle morti sono determinate da patologie croniche - **malattie cardiovascolari e respiratorie, tumori, diabete** - che hanno in comune quattro principali fattori di rischio: **fumo, abuso di alcol, cattiva alimentazione e inattività fisica**

In Italia, questo gruppo di malattie è responsabile del 75% delle morti e sempre del 75% di condizioni di grave disabilità

PIANO D'AZIONE GLOBALE DELL'OMS
PER LA PREVENZIONE E IL CONTROLLO
DELLE MALATTIE NON TRASMISSIBILI 2013 – 2020



Sfide per il mondo del lavoro nel XXI secolo - Promozione della salute nei luoghi di lavoro

Il mondo del lavoro sta attraversando cambiamenti considerevoli, un processo ancora in cammino. Alcune dei punti chiave da prendere in considerazione sono:

- la globalizzazione
- la disoccupazione
- il crescente uso delle tecnologie
- i mutamenti delle modalità di impiego (lavoro a termine, telelavoro, part-time)
- l'invecchiamento
- la crescita dell'importanza dei servizi
- il sotto-dimensionamento
- l'aumento del numero dei lavoratori nelle piccole e medie imprese
- l'orientamento verso l'utenza e un management di qualità

Il successo futuro delle organizzazioni dipenderà dalla presenza di lavoratori ben qualificati, motivati e sani. La PSL ha un ruolo significativo nel preparare e organizzare gli individui e le organizzazioni ad affrontare queste sfide.

... senza abbandonare la tutela della salute

Sfide per il mondo del lavoro nel XXI secolo – Invecchiamento attivo

- Nel corso dei prossimi decenni l'Unione europea registrerà un aumento della percentuale di lavoratori anziani (nell'UE-27 la fascia d'età compresa tra 55 e 64 anni aumenterà di circa il 16,2 % (9,9 milioni) tra il 2010 e il 2030, mentre tutte le altre fasce d'età diminuiranno dal 5,4 % (40-54 anni) al 14,9 % (25-39 anni).

La conseguenza è un invecchiamento della forza lavoro europea (in molti paesi i lavoratori anziani costituiscono il 30 % o più della popolazione attiva)

Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro

fenomeno che interessa in modo particolare l'Italia

- **L'indice di vecchiaia** (il rapporto percentuale tra la popolazione di 65 anni e più e la popolazione in età 0-14 anni) nel decennio 2004-2013 è passato dal 135,7% al 151,4%, valori che pongono l'Italia, insieme alla Germania, ai vertici della graduatoria europea.

Le previsioni demografiche segnalano che nel 2029 tale indice supererà il 200%,

ovvero nella popolazione italiana saranno presenti due individui over 64 anni a fronte di un individuo fino a 14 anni

Partecipazione al lavoro, invecchiamento attivo e transizione verso la pensione della popolazione over 50
Osservatorio Isfol n. 1-2/2014



Sfide per il mondo del lavoro nel XXI secolo - Promozione della salute

TUTTE LE PRINCIPALI ORGANIZZAZIONI INTERNAZIONALI (ILO, OSHA; NIOSH) PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO CONCORDANO SULLA NECESSITA' DI OFFRIRE PROGRAMMI DI PROMOZIONE DELLA SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'invecchiamento della popolazione generale e della popolazione lavorativa, uniti al cambiamento delle abitudini alimentari e alla sedentarietà, il consumo eccessivo di alcol, il fumo di tabacco, fattori di rischio per le patologie croniche degenerative, determinano un aumento delle inidoneità al lavoro per cause non direttamente dipendenti dal contesto lavorativo.

La promozione della salute nel contesto lavorativo **costruisce competenze individuali**. Ad esempio gli interventi aziendali a favore dell'alimentazione equilibrata, dell'attività fisica costante, del consumo consapevole di alcol e gli interventi di contrasto al fumo ottengono una serie di risultati come il miglioramento della «salute percepita», la diminuzione dell'assenza da lavoro per malattia, l'aumento della produttività sul lavoro.



Le strategie dei servizi pubblici di prevenzione per il contrasto alle malattie professionali: sfide future

La sfida futura degli operatori pubblici della SSL: intervenire sulla prevenzione delle malattie croniche in genere e non più solo nell'ambito della prevenzione delle malattie professionali tradizionalmente intese

Riorientare i Servizi pubblici di SSL delle Aziende Sanitarie affinché si impegnino a costruire azioni che favoriscano la diffusione della Promozione della salute nei luoghi di lavoro in un'ottica di un approccio integrato con le funzioni più tradizionali dettate dalla normativa di settore



Il nuovo ruolo del medico competente per la promozione della salute

Il ruolo del medico competente all'interno dell'azienda va inteso oggi in modo ampio, strategico, principalmente come supporto a tutto il sistema destinato alla valutazione dei rischi e alla messa a punto della strategia preventiva più adeguata orientata alla salute complessiva del lavoratore



Il nuovo ruolo del medico competente per la promozione della salute

Collabora con il datore di lavoro

- **SORVEGLIANZA SANITARIA** e azioni strettamente collegate quali il rilascio del giudizio di idoneità, i provvedimenti assunti nei casi di inidoneità, le certificazioni tra cui quelle di malattia professionale, qualora sia accertato il nesso causale tra fattore di rischio e danno
- **VALUTAZIONE DEI RISCHI E PREDISPOSIZIONE DI MISURE PER LA TUTELA DELLA SALUTE E INTEGRITÀ PSICO-FISICA DEI LAVORATORI**
- **INFORMAZIONE - FORMAZIONE**
- **ORGANIZZAZIONE DEL SERVIZIO DI PRIMO SOCCORSO**

Il Servizio Pubblico deve favorire un ruolo attivo del medico competente nell'orientare i lavoratori verso scelte e comportamenti favorevoli alla salute e nel contrastare stili di vita dannosi (quali l'abitudine al fumo, l'abuso di alcol e di altre sostanze, l'alimentazione non corretta, la sedentarietà, la mancata adesione ai programmi di screening attivati dal Servizio Sanitario Regionale, ecc..). **Il medico competente, ai sensi dell'art. 25 del D. Lgs, 81/08 ha la facoltà di collaborare all'attuazione di programmi di promozione della salute.**



Il nuovo ruolo del medico competente per la promozione della salute

Il Medico Competente può eseguire interventi individuali con i lavoratori nel corso delle visite mediche previste dal protocollo di sorveglianza sanitaria

- Il MC ha un rapporto diretto con i lavoratori (buona opportunità per sviluppare iniziative di promozione della salute individuale, rapporto fiduciale che si instaura tra lavoratori e MC che spesso è l'unico medico a cui si rivolgono per problemi organizzativi personali)
- Nel corso delle visite mediche (preventive, periodiche, etc.) il MC viene a conoscenza di fattori di rischio extra professionali che riporterà nella cartella sanitaria e di rischio (**in apposita scheda di promozione della salute**)
- Sulla base degli elementi raccolti il MC potrà:
 - individuare le problematiche individuali prevalenti
 - attivare gli interventi di promozione più opportuni nel caso specifico e finalizzati alla modifica dei comportamenti a rischio: (interventi informativi, counselling individuale breve, proposta di programmi specifici di PSL)
 - verificare nel tempo l'efficacia delle iniziative adottate



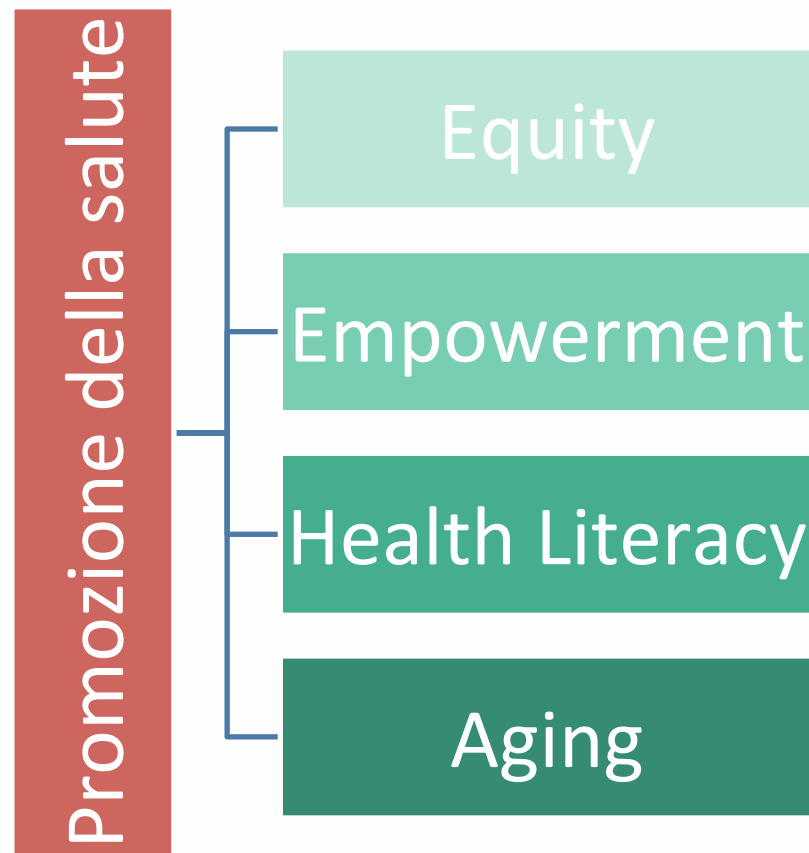
Il nuovo ruolo del medico competente per la promozione della salute

Il medico competente **svolge un ruolo propositivo** nei confronti della salute dei lavoratori e delle organizzazioni aziendali:

- promuovendo iniziative
- collaborando alla loro realizzazione
- evidenziando i risultati attesi e le ricadute anche di carattere economico a medio e lungo termine



Il medico competente riveste un ruolo fondamentale nella costruzione del percorso che porta alla **centralità del lavoratore nei percorsi di salute**



L'ambiente di lavoro contesto favorevole per la promozione della salute: i vantaggi per la persona.

- ❑ Possibilità di raggiungere soggetti su cui pesano maggiormente alcuni determinanti di rischio
- ❑ Possibilità di raggiungere lavoratori a più alto rischio professionale che spesso sono anche quelli che presentano le abitudini di vita meno salutari
- ❑ Possibilità di ridurre gli effetti della relazione invecchiamento-lavoro (AGING)
- ❑ Possibilità di alfabetizzare persone che per stato socioeconomico e cultura hanno scarso accesso ai servizi sanitari (EQUITY, HEALTH LITERACY)
- ❑ Possibilità di iniziative di educazione alla salute su un elevato numero di persone e di ripeterle nel tempo (EMPOWERMENT)
- ❑ Presenza di programmi di formazione periodica
- ❑ Possibilità di trasferire alle famiglie e quindi alla comunità esperienze positive e risultati (il lavoratore diventa soggetto attivo e può trasferire quanto appreso anche al di fuori del contesto aziendale)



RUOLO DEI SERVIZI DI PREVENZIONE: PROMOZIONE DELLA SALUTE

- Alleanze con i medici competenti:
 - promozione del nuovo ruolo
 - formazione continua
 - reinserimento al lavoro
 - aging
- Sinergie intradipartimentali e intraziendali con servizi di igiene e sanità pubblica e alimenti e nutrizione, servizi di medicina dello Sport, Centri AntiFumo e Centri Alcolologici per l'attuazione di programmi, strategie e interventi attivi, interni ed esterni, nella promozione della salute nei luoghi di lavoro.



L'informazione e la formazione per un lavoratore competente

FORMAZIONE SUI RISCHI NON PROFESSIONALI RIVOLTO A OPERATORI SANITARI DEL DIPARTIMENTO DI SANITÀ PUBBLICA/ PSAL E A MEDICI COMPETENTI

Obiettivo:

- promuovere e potenziare le competenze professionali del Medico competente a supporto del cambiamento degli stili di vita dei lavoratori - dal tabagismo agli altri comportamenti a rischio - attraverso l'applicazione di adeguati modelli formativi (es. Modello Transteorico del Cambiamento)
- fare sconoscere il metodo anche agli operatori dei servizi pubblici di SSL che hanno rapporti e scambi con i medici competenti e le altre figure aziendali della prevenzione



L'informazione e la formazione per un lavoratore competente

SUI RISCHI NON PROFESSIONALI RIVOLTA AI LAVORATORI

non vengono illustrati tradizionalmente i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, ma i rischi che agiscono trasversalmente sulla salute dei lavoratori e non viene richiesta l'adozione di una «procedura specifica» ma proposto uno stile di vita di carattere universale a contrasto delle patologie croniche multifattoriali,



L'informazione e la formazione per un lavoratore competente

SUI RISCHI PRESENTI NELL'AMBIENTE DI LAVORO

Alla luce delle disposizioni dell'art. 30 del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. le attività di informazione e formazione, effettivamente attuate, rappresentano uno dei requisiti centrali per la costruzione efficace di un sistema di gestione della salute e sicurezza alla base del modello di organizzazione e di gestione previsto dal D.Lgs. 231/2001, che di fatto si realizzano grazie alla circolazione delle informazioni e dei dati, alla diffusione della conoscenza e consapevolezza dei rischi, al confronto e al dialogo tra tutti gli attori coinvolti e al controllo dei risultati sull'applicazione del lavoro.



L'informazione e la formazione per un lavoratore competente

Le aggettivazioni utilizzate nel D.Lgs 81/08 e s.m.i. per connotare la formazione e l'informazione, in modo particolare "**adeguata, sufficiente, specifica e comprensibile**", mettono in evidenza come la progettazione delle stesse vada realizzata perseguendo obiettivi che **mirino all'effettivo trasferimento di conoscenze e competenze necessarie in materia**. Da questo punto di vista, anche le più recenti e significative sentenze della giurisprudenza sottolineano come l'informazione e la formazione non possano essere generiche, evasive e sfuggenti, ma debbano essere caratterizzate da specificità in relazione ad ogni singola attività lavorativa



L'informazione e la formazione per un lavoratore competente

Informazione (sapere): trasmettere notizie e conoscenze relativi ai rischi lavorativi alle misure di prevenzione e protezione idonee a ridurre il rischio, agli obblighi derivanti dalle normative e dalle disposizioni aziendali inerenti alla sicurezza.

Per quanto riguarda **gli obblighi informativi**, i concetti di **efficacia ed efficienza** sono strettamente correlati ai corretti mezzi utilizzati per l'informazione e la comunicazione così come al controllo e alla verifica dell'apprendimento delle nozioni trasmesse. Questo tipo di informazione si basa sulla programmazione di vere e proprie iniziative di informazione che dovranno prevedere, oltre alla semplice distribuzione di materiale informativo (opuscoli, depliant, ecc.), anche il sussidio di altri strumenti quali ad esempio: manifesti, fogli informativi e pieghevoli, video, reti internet e intranet.



L'informazione e la formazione per un lavoratore competente

Formazione: fornire gli strumenti in termini di **conoscenze e competenze (saper fare)** supportate da adeguati **convincimenti e motivazioni (saper essere - empowerment)** per adottare comportamenti lavorativi e procedure conformi alla prevenzione e sicurezza.

Anche **la formazione, per essere efficace**, deve essere progettata e realizzata con criteri di qualità, che richiedono:

- un'analisi della domanda e dei bisogni formativi dei partecipanti;
- la definizione di obiettivi chiari, realistici e misurabili;
- l'adozione di metodi didattici efficaci e adeguati agli obiettivi, alle persone e alle risorse disponibili e ai tempi;
- la presenza di formatori qualificati;
- una valutazione dei risultati raggiunti in termini di acquisizione di conoscenze e competenze da parte dei discenti.



L'informazione e la formazione per un lavoratore competente

L'evoluzione delle nuove tecnologie, i cambiamenti dei ritmi di vita e della stessa concezione della formazione, come introdotto dall'Accordo Stato - Regioni del 26 gennaio 2012, e ampliato e rivisto dell'Accordo del 7 luglio 2016, hanno reso possibile l'affermazione di una nuova modalità di formazione a distanza, l'*e-learning*. Secondo i suddetti Accordi, tale metodologia per essere considerata legittima deve rispettare criteri, requisiti e condizioni che ne garantiscano l'efficacia e quindi la qualità.



L'informazione e la formazione per un lavoratore competente

L'addestramento, l'informazione e la formazione devono essere visti dalle aziende come un investimento e non solo come una spesa. Il processo di apprendimento deve trasformare le attitudini di ciascun lavoratore in capacità utili per l'azienda.

Un lavoratore formato conosce il proprio ambiente di lavoro e gli impianti, le macchine, le sostanze che vengono utilizzate, quali sono i rischi, i mezzi di protezione da utilizzare, .. Un lavoratore formato, quindi consapevole, rende più facile la gestione della sicurezza.



L'informazione e la formazione per un lavoratore competente

L'addestramento, l'informazione e la formazione devono essere visti dalle aziende come un investimento e non solo come una spesa. Il processo di apprendimento deve trasformare le attitudini di ciascun lavoratore in capacità utili per l'azienda.

Un lavoratore formato conosce il proprio ambiente di lavoro e gli impianti, le macchine, le sostanze che vengono utilizzate, quali sono i rischi, i mezzi di protezione da utilizzare, .. Un lavoratore formato, quindi consapevole, rende più facile la gestione della sicurezza.

In sintesi gli obiettivi della formazione sono:

- eliminare o ridurre gli infortuni e le malattie professionali
- rendere partecipi e responsabili i lavoratori della propria e altrui sicurezza
- ottenere il consolidamento dei comportamenti corretti e il cambiamento di quelli errati



Proposta di revisione dell'impianto normativo in tema di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro

- 1) impegnare il sistema della pubblica istruzione e della formazione professionale
- 2) uniformare il sistema dei soggetti formatori
- 3) semplificare ed uniformare i requisiti generali dei percorsi formativi
- 4) porre la verifica degli apprendimenti quale elemento qualificante della formazione

