

Argomenti Salute e Sicurezza **4/17: formazione e-learnig c'è qualcosa che non va - invecchiamento e lavoro.**

Le persone che si lamentano
del proprio stato danno
sempre le colpa alle circostanze.
Le persone che vanno avanti
in questo mondo sono
quelle che si danno da fare
e cercano le circostanze che vogliono
e se non riescono a trovarle,
le creano.

George Bernard Shaw.

In questa comunicazione affrontiamo due argomenti: la formazione e-learnig e gli effetti dell'invecchiamento sulla salute.

LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI E' IMPORTANTE, PER QUESTO ESSERE FATTA BENE DEVE

Informazione, formazione e addestramento sono argomenti che ricorrono costantemente nel Testo Unico sulla sicurezza Dlgs 81/08, ma sono visti da molti datori di lavoro come un inutile obbligo posto a loro carico.

Non è raro, quindi, assistere a situazioni in cui le aziende bypassano in modo fraudolento tali obblighi (vedi comunicazione 13/2016).

Senza arrivare a vere e proprie truffe come quelle indicate nell'articolo di repubblica citato spesso, per ridurre i costi, le aziende mettono in atto programmi formativi che non raggiungono lo scopo previsto dalla legge che ricordo: "Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza..." (ex art. 37 comma 1).

Questo accade perché, nonostante il responsabile del servizio di prevenzione e protezione sia tenuto a presentare i programmi d'informazione e formazione durante la riunione periodica (ex art. 35 comma 2 lettera d), c'è un'oggettiva difficoltà ad intervenire nel merito da parte dei RLS che si trovano di fronte programmi d'informazione già definiti.

A questo si aggiunge che in molte realtà gli stessi lavoratori vedono la formazione (spesso perché fatta male) come un inutile obbligo cui sottoporsi.

La possibilità di avvalersi di formazione con modalità e-learning ha poi, in alcune realtà, peggiorato la situazione.

Per questo dobbiamo renderci conto che l'uso di tali metodologie rischia, in diversi settori che seguiamo, di non assicurare che ciascun lavoratore abbia ricevuto una formazione sufficiente e adeguata.

Facciamo un esempio ci sono aziende della ristorazione collettiva, turismo ecc. che predispongono una modalità di formazione e-learning sulla sicurezza che prevede che le lavoratrici e i lavoratori, non potendo svolgere corsi durante l'orario di lavoro, lo

debbano svolgere a casa fuori dallo stesso.

Premesso che, prima dell'intervento delle OO.SS., queste aziende non riconoscevano alle lavoratrici neppure il tempo da loro impiegato per effettuare i corsi obbligatori di formazione, siamo poi sicuri che questi corsi rispondano ai requisiti previsti dalla normativa?

Vediamo quali sono questi vincoli:

Anzitutto non tutta la formazione può essere svolta per e-learning.

Se aprite il file in allegato dell'accordo Stato Regioni del 7/7/16 trovate all'allegato V le due tabelle che evidenziano per quale tipo di percorsi formativi possa essere utilizzata la modalità e-learning.

Passando poi all'allegato A

Il punto 12 comma 7 dispone che

“è consentito il ricorso alla modalità e-learning ... a condizione che i discenti abbiano possibilità di accesso alle tecnologie impiegate, familiarità con l'uso dei computer e buona conoscenza della lingua utilizzata per erogazione”.

Sempre il punto 12.7

chiarisce che la formazione specifica non possa essere svolta in e-learning per il personale che, a prescindere dal settore di appartenenza (aziende classificate a con rischio basso/medio/alto), svolga mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi.

Chiarito quali sono i lavoratori che possono essere avviati a formazione e-learning è importante analizzare quelli che sono i requisiti e le specifiche necessarie per lo svolgimento della formazione in modalità e-learning.

Tali requisiti li trovate sempre nel file accordo Stato Regioni 7/7/16 nell'allegato II.

Tra questi

Lettera A punto 3

Il soggetto formatore del corso dovrà:

- Garantire la disponibilità di un'interfaccia di comunicazione con l'utente in modo da assicurare in modo continuo assistenza, interazione, usabilità e accessibilità (help tecnico e didattico)

Lettera B

Il soggetto formatore dovrà garantire la disponibilità di un sistema di gestione della formazione e-learning (LMS) in grado di monitorare e di certificare:

- lo svolgimento ed il completamento delle attività didattiche di ciascun utente la partecipazione attiva del discente

La domanda sorge spontanea avrebbe detto l'ex conduttore di Mi Manda Rai 3 Antonio Lubrano, anzi le domande sono più di una:

- > tutto il personale delle aziende del turismo e dei multiservizi (dove è elevata la presenza di stranieri) che hanno attivato programmi di formazione e-learning ha una conoscenza della lingua italiana così buona da essere in grado di comprendere i contenuti di una formazione quella sulla salute e sicurezza non certo semplice?

- > tutto il personale delle aziende che hanno predisposto programmi e-learning ha

familiarità con uso del computer?

> se il corso non viene erogato in azienda durante orario di lavoro e al lavoratore, viene richiesto di farlo a casa, i lavoratori devono utilizzare propri strumenti o chiederli in prestito ad amici? Ma se “le misure relative alla sicurezza, all’igiene ed alla salute durante il lavoro non devono comportare oneri finanziari per lavoratori” (art. 15 co. 2), e la formazione è una di queste misure, perché il lavoratore deve comprare o mettere a disposizione apparecchiature proprie o di conoscenti?

> quale interfaccia di comunicazione è garantita in modo continuo dal soggetto formatore al discente se il corso viene svolto la sera a casa dopo il normale orario di lavoro?

> il sistema di gestione della formazione adottato dall’azienda consente di certificare che sia il lavoratore che deve essere formato ai sensi art. 37 ad effettuare la formazione prevista?

Mi sono limitato a porre solo alcune domande in relazione all’uso della formazione e-learnig, domande che un qualsiasi RLS potrebbe fare nel corso della riunione periodica quando il RSPP presenta i piani di formazione.

Mi rendo conto che l’argomento non è semplice da affrontare, ma è nell’ambito delle prerogative dell’RLS farlo.

Se la vostra azienda utilizza i sistemi di formazione e-learnig che non rispecchino quelli che sono i criteri e i requisiti cui deve sottostare la formazione e-learnig fatecelo sapere in modo che si possa organizzare un’azione centralizzata per contestare modi di operare che non solo non corrispondono alla normativa, ma soprattutto non garantiscono un’adeguata formazione ai lavoratori.

INVECCHIAMENTO: QUALI CONSEGUENZE SUL NOSTRO FUTURO LAVORATIVO

Abbiamo in questi anni più volte messo in rilievo quelli che potranno essere gli effetti del combinato disposto tra aumento dell’età pensionabile e la mancata messa in atto di misure preventive da parte dei datori di lavoro finalizzate a ridurre l’insorgenza di malattie o patologie invalidanti.

Il libro Anging-e Book “Invecchiamento e Lavoro”, lo potete scaricare andando sul sito della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione www.ciip-consulta.it o direttamente sul nostro sito www.rlsfilcams-lombardia.org è un’utile strumento per tutti, i RLS e le RSU e funzionari, perché affronta in modo sistematico molti dei problemi dei problemi legati all’invecchiamento.

Vi riporto qui, tratto dal testo, un elenco di problematiche legate all’invecchiamento che volenti o nolenti dovremo tutti affrontare nei prossimi anni.

- Ha seguito delle riforme pensionistiche in Europa e in Italia negli ultimi anni è aumentato il numero assoluto e la percentuale di lavoratori anziani (>55 anni)
- Le richieste di lavorative generalmente si riducono poco con l’età, ma si riduce la capacità lavorativa, soprattutto a causa della presenza di patologie muscolo-scheletriche, mentali e cardiovascolari
- Possibile incompatibilità tra la capacità funzionale di molti lavoratori anziani e il livello di richieste sul lavoro
- I dati dell’indagine Istat sulla Salute 2013 mostrano, coerentemente con i risultati di diversi studi europei, che circa un terzo dei soggetti di età 62-67 anni, la fascia più

colpita dalla riforma Fornero, riferisce di avere limitazioni funzionali e di soffrire di almeno una patologia fisica o mentale

- La riduzione della capacità lavorativa associata a tali limitazioni e patologie è scarsamente compatibile con lo svolgimento di molte attività lavorative, soprattutto se di tipo manuale e comportanti esposizione a fattori ergonomici
- La maggior parte delle imprese non avrà sufficienti risorse finanziarie per adattare le condizioni di lavoro a un gran numero di lavoratori con limitazioni funzionali o gravi malattie croniche
- Le conseguenze di ciò saranno una riduzione della produttività e aumento delle assenze per malattia per i lavoratori con limitazioni, possibilmente seguite da perdita del lavoro e/o prepensionamento
- Questi costi sociali dovrebbero essere presi in considerazione nella valutazione del bilancio costo-beneficio riguardante l'innalzamento dell'età pensionabile

Cordiali saluti e buone feste

Giorgio Ortolani

Ufficio Salute e Sicurezza Filcams Lombardia

In allegato:

- accordo stato regione sulla formazione del 7.7.16;
- Aging E-book, il Libro d'argento su invecchiamento e lavoro lo trovate sul nostro sito www.rlsfilcams-lombardia.org o su quello della Consulta interassociativa per la prevenzione www.ciip-consulta.it .