



**SGS Sertec srl**  
**INDAGINE DEI FABBISOGNI FORMATIVI 2013**



**AGENZIA FORMATIVA**  
**ACCREDITATA**



**Titolo: INDAGINE DEI FABBISOGNI FORMATIVI 2013**

**Tipologia di indagine:** Territoriale

**INDICE:**

1. Premessa
2. L'Andamento del mercato del lavoro e i fabbisogni formativi in Toscana- Ricerca Excelsior 2012- 2013
3. L'andamento infortunistico in Toscana (INAIL 2011) e ruolo della formazione come strumento preventivo
4. Novità in tema di formazione introdotte dal T.U. e da successivi accordi: obblighi di formazione per il datore di lavoro
5. Novità rilevate nell'analisi dettagliata dei contenuti inerenti la formazione (art. 37 del D.Lgs.81/08 e integrazioni di Accordi Stato Regioni)
6. Conclusioni



## **1. PREMESSA**

La suddetta indagine nasce con l'obiettivo di vagliare il mercato del lavoro attuale, la situazione economica e le esigenze formative presenti nel territorio Toscano e nello specifico nell'Ambito della Formazione per la Sicurezza.

L'input alla presente indagine è confermato da una costante manifestazione di interesse da parte dei nostri interlocutori abituali i quali, sensibili alle problematiche di sicurezza nei luoghi di lavoro, continuano a confrontarsi con le richieste di formazione e informazione previste dall'ormai consolidato D.Lgs. 81/08 e con le sempre più stringenti integrazioni normative, volte a regolare in modo definito e strutturato la formazione dei Lavoratori sulla Sicurezza.

Si capisce quanto la formazione sul tema Sicurezza continui ad essere di estrema attualità, in quanto ritenuto strumento essenziale per la prevenzione di infortuni nonché lo strumento cardine per la diffusione di una cultura della sicurezza. Trattandosi di un argomento caratterizzato da trasversalità, l'impatto di tale esigenza risulta forte sia a livello nazionale, sia regionale che settoriale.

Più nello specifico, ci occuperemo di effettuare un breve excursus sulla situazione del mercato di lavoro ad oggi in Toscana, sull'importanza data alla formazione negli ultimi anni per le imprese Toscane, concludendo con un approfondimento sull' impatto infortunistico e sulle esigenze formative che emergono principalmente da novità normative in materia di Sicurezza.

## 2. L'Andamento del mercato del lavoro e i fabbisogni formativi in Toscana- Ricerca Excelsior 2012- 2013

Da indagini effettuate negli ultimi anni da "Excelsior Informa" (indagine promossa da Unioncamere in collaborazione con il Ministero del Lavoro) per la Regione Toscana, il quadro risulta connotato negativamente, e ciò è fortemente causato dal perdurare della recessione. Tale recessione sembra causare un freno alla ripresa della domanda di lavoro da parte delle imprese che, in Italia, risulta diminuita rispetto agli anni precedenti.

### 2.1. Assunzioni

Complessivamente in Italia sono previsti, nel 2013, poco meno di 750.000 nuovi contratti di lavoro e circa 1.000.000 di lavoratori in uscita dalle imprese, con un saldo negativo attorno alle 250.000 unità. Anche in Toscana la variazione occupazionale prevista per l'anno in corso è di segno negativo, e dovrebbe attestarsi attorno a -17.300 unità.

A livello settoriale, la perdita di "posti di lavoro" prevista nella regione è più accentuata nei servizi (-9.980 unità) che non nell'industria (-7.310). Mentre nell'industria il trend negativo è dovuto prevalentemente alla crisi delle costruzioni e del tessile-abbigliamento, fra i servizi incidono soprattutto le flessioni nelle attività del commercio e nel turismo e ristorazione.

In Toscana, il calo dell'occupazione dipendente previsto per il 2013 è determinato da una contrazione delle assunzioni che solo in minima parte risulta controbilanciata da una lieve diminuzione delle "uscite". Rispetto allo scorso anno, le assunzioni dovrebbero ridursi del 13% (da 43.920 unità alle attuali 38.340), un calo che risulta meno accentuato della media del Centro (-15%) ma più elevato della media nazionale (-11%).

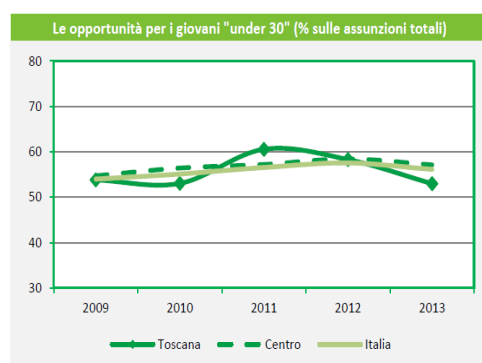
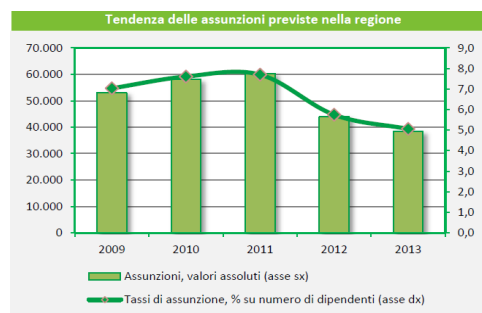
Rispetto al 2009, quando erano state previste oltre 52.980 assunzioni, il calo raggiunge il -28% (valore analogo al -30% che si riscontra in media nelle regioni del Centro e al -28% dell'Italia).

### 2.2. Giovani, Donne e Stranieri

Nel 2013 le imprese toscane "riserveranno" ai giovani con meno di 30 anni il 28% delle 38.340 assunzioni programmate, nel 25% dei casi ricorreranno a candidati meno giovani e nel 47% dei casi non reputano l'età rilevante.

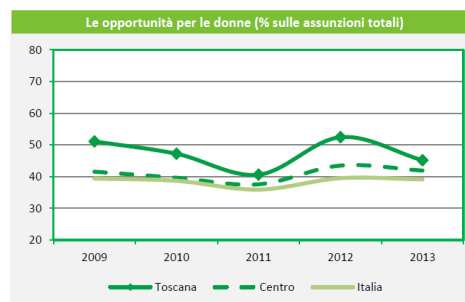
Ripartendo le assunzioni per cui l'età non è un requisito importante fra le due classi di età (con meno di 30 anni e con 30 o più anni), si stima che le opportunità per i giovani potranno raggiungere il 53% delle assunzioni totali. Ciò sembra indicare una diminuzione delle opportunità per i giovani rispetto allo scorso anno (quando tale quota era pari al 58%).

L' "indice di preferenza" per i giovani che si riscontra in regione



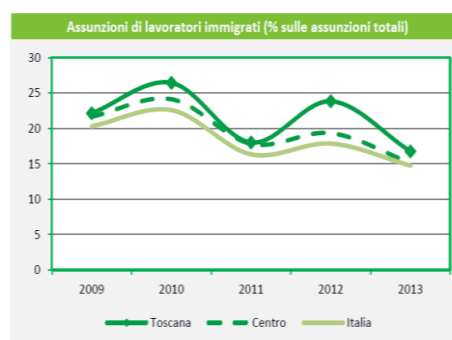
è di circa 3 punti superiore alla media nazionale (che fra il 2012 e il 2013 passa dal 58 al 56%). La propensione ad assumere giovani è più elevata fra le imprese dei servizi (dove raggiunge il 58% del totale) che non fra quelle dell'industria (39%).

Nella regione risultano in calo anche le opportunità per le donne. Tenendo conto delle assunzioni per cui le imprese considerano uomini e donne ugualmente adatti a esercitare la professione e ripartendole in proporzione a quanto espressamente dichiarato, queste risultano pari al 45% del totale (contro il 52% del 2012). A livello nazionale le assunzioni "aperte" al personale femminile invece si mantengono stabili, attorno al 39-40%.



Il 2013 evidenzia un andamento negativo anche per le assunzioni di lavoratori immigrati. In Toscana queste non dovrebbero superare le 6.420 unità (erano 10.460 nel 2012), per una quota sulle assunzioni totali pari al 17%, 7 punti in meno rispetto al 24% dello scorso anno, anche se superiore al 15% che si registra in media in Italia.

Le quote di lavoratori immigrati diminuiscono sia nell'industria che nei servizi, e si attesteranno rispettivamente al 14% e al 18% del totale.



### 2.3. La formazione e le competenze richieste dalle imprese

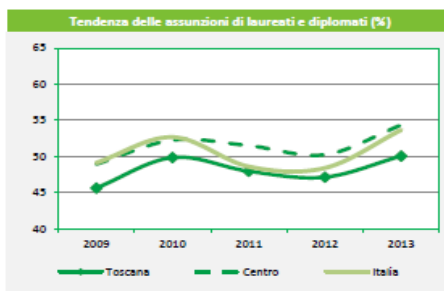
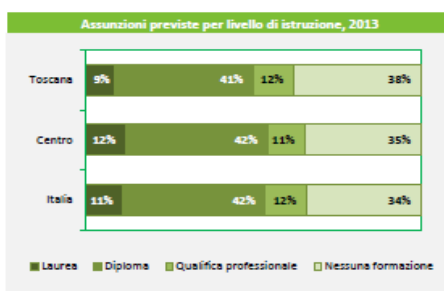
Delle 38.340 assunzioni programmate nel 2013 in Toscana, quasi 3.330 saranno destinate a laureati, 15.860 a diplomati della scuola secondaria superiore, quasi 4.610 a persone in possesso della qualifica professionale e oltre 14.540 a figure per le quali non verrà richiesta una formazione scolastica specifica.

Al di là della consistenza delle assunzioni, rispetto al 2012 si registra una lieve crescita della richiesta di scolarità, che si collega all'aumento dell'incidenza di figure high skill.

La quota dei laureati sul totale degli assunti passa infatti dall'8% del 2012 al 9% di quest'anno, mentre quella dei diplomati passa dal 39 al 41%.

Laureati e diplomati insieme detengono quindi la metà delle assunzioni programmate nella regione per il 2013, quota inferiore di 4 punti sia rispetto alla media nazionale che a quella del Centro. Il leggero incremento dell'incidenza di laureati e diplomati che si registra in Toscana si traduce in minori "spazi" per coloro che hanno conseguito una qualifica professionale (la cui quota sulle assunzioni totali passa dal 14 al 12%) e per chi non ha una formazione scolastica specifica (dal 39 al 38%).

Oltre alla formazione scolastica, è stato chiesto alle imprese di indicare quali fossero le competenze "aggiuntive" che esse



Quota % di laureati e diplomati sulle assunzioni totali.



ritengono importanti, oltre a quelle specifiche della professione, al fine di svolgere adeguatamente le mansioni previste.

#### *2.4. La formazione effettuata dalle imprese*

Nel 2012, così come nell'anno precedente, le imprese toscane hanno svolto una diffusa attività di formazione mediante corsi specifici a favore dei propri dipendenti. Tuttavia, presumibilmente per effetto della crisi, la quota di imprese che hanno svolto corsi di formazione ha visto una diminuzione: nel 2012 essa è stata pari al 28%, contro il 34% del 2011.

I dipendenti che hanno partecipato a corsi di formazione nel 2012 sono stati, a loro volta, il 30% del totale (quota del tutto analoga al 30% che si riscontra in media nel Centro Italia e al 31% che si osserva a livello nazionale). Un'ulteriore modalità formativa delle imprese consiste nell'ospitare tirocinanti e stagisti, in genere giovani che stanno concludendo o hanno appena concluso il percorso di studi. Il tirocinio / stage è però anche uno strumento per selezionare possibili candidati per futuri inserimenti in azienda.

Nel 2012 il 14% delle imprese toscane ha sfruttato questa opportunità (una quota in linea con la media del Centro e dell'intero Paese), accogliendo per periodi di diversa estensione 20.170 stagisti e tirocinanti, senza variazioni di rilievo rispetto al 2011.

Fra queste, quelle che le imprese toscane considerano più importanti quando assumono personale laureato e diplomato sono l'abilità nel gestire i rapporti con la clientela e la capacità di lavorare in gruppo, che vengono indicate come "molto importanti" nel 48-49% delle assunzioni programmate.

Nelle posizioni successive, con un numero di segnalazioni attorno al 43-44% figurano la capacità comunicativa e quella di lavorare in autonomia.

Appaiono invece poco rilevanti le abilità creative e di ideazione, indicate come molto importanti solo nel 14% dei casi, e le capacità direttive e di coordinamento (15%). Queste ultime vengono in genere richieste solo alle figure che avranno funzioni dirigenziali, che sono caratterizzate da una bassa rotazione e per le quali le assunzioni previste sono tradizionalmente poco numerose.

### **3. L'andamento infortunistico in Toscana (INAIL 2011) e ruolo della formazione come strumento preventivo**

Il rapporto Annuale Regionale del 2011 effettuato dall'INAIL nella Regione Toscana offre un quadro complessivo degli infortuni e delle malattie professionali avvenuti nell'anno 2011. I dati complessivamente si dimostrano in diminuzione sui versanti degli infortuni mortali e di quelli comportanti inabilità assoluta temporanea e permanente, nonostante vi siano maggiori denunce relativamente a malattie professionali.

Le motivazioni possono in tal caso essere identificate analizzando lo scenario economico in Toscana. Il 2011 si chiude con un vistoso rallentamento del ciclo economico causato principalmente da una caduta sostanziale degli investimenti, la diminuzione del potere di acquisto delle famiglie e una forte contrazione della spesa effettuata dalla pubblica amministrazione.

Questi andamenti, seppur parzialmente, nel loro complesso non hanno consentito recuperi sul fronte occupazionale; anzi, al di là delle incertezze delle stime, è evidente che si è di fronte ad una caduta occupazionale che ha pochi precedenti, con il manifestarsi di un calo generalizzato dei tassi di occupazione. Si capisce quanto tutto ciò possa a buon ragione rientrare tra le cause di incremento



delle denunce per malattie professionali (in Toscana ad esempio, vi è un alto tasso di denunce per malattie muscolo- scheletriche, del sistema nervoso e degli organi di senso).

Quindi se da un lato, gli effetti delle indicazioni previste dal Testo Unico sulla Sicurezza si sono dimostrate efficaci (a dimostrazione il calo effettivo degli infortuni mortali dal 2010 al 2011), l'attenzione agli aspetti di Sicurezza sul Lavoro in questo particolare momento storico deve continuare ad essere elevato, soprattutto in vista della presenza di "Nuovi Rischi" quali ad esempio il rischio da stress lavoro correlato e relative possibili patologie collegate.

Effettuata una simile premessa, è da comprendere quale strategia possa essere ritenuta efficace per ridurre al minimo denunce su entrambi i fronti (infortuni mortali e malattie professionali). Come spesso specificato dagli enti di controllo, una strada orientata al mero controllo alle imprese non è sufficiente per diminuire gli infortuni o le malattie professionali, è necessario piuttosto intervenire con un'adeguata formazione ed informazione, reale strumento di prevenzione in grado di intervenire sul problema alla radice.

#### **4. Novità in tema di formazione introdotte dal T.U. e da successivi accordi: obblighi di formazione per il datore di lavoro**

Dal punto di vista qualitativo potremo di seguito apprezzare i passi fatti a livello nazionale volti a regolarizzare la formazione sulla Sicurezza. Dal 2008 ad oggi, molta della formazione sulla sicurezza promossa in modo approssimativo e impreciso è stata regolarizzata diventando sempre più stringente e definita. Già il Testo Unico sulla Sicurezza, integrato con gli Accordi Stato Regione e relative delibere regionali hanno permesso a tal riguardo una struttura della formazione nel dettaglio, controllata nelle modalità, nella durata e nei contenuti, classificata addirittura per classi di rischio, basso, medio e alta. Provando ad andare più nel dettaglio, elenchiamo alcune novità che avranno indubbe ripercussioni sul sistema di formazione e aggiornamento professionale all'interno delle aziende:

- 1) obbligo di formazione per tutti i lavoratori, per tutte le figure del sistema di prevenzione aziendale, per tutti gli operatori addetti alle attrezzature di lavoro nel rispetto dei requisiti di legge;
- 2) obbligo di aggiornamento nel rispetto dei requisiti di legge;
- 3) obbligo di aggiornamento periodico nell'ottica della formazione continua: la formazione e l'informazione non vanno effettuate una tantum onde assolvere a un obbligo normativo, ma rientrano in un percorso continuo, essenziale per la prevenzione dei rischi e della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori;
- 4) ampliamento del campo di applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro a tutti i settori, tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori, indipendentemente dalla qualificazione del rapporto di lavoro che li lega all'imprenditore: quindi oltre al lavoro subordinato anche il lavoro "flessibile e autonomo, al quale le garanzie si applicheranno solo nella misura in cui siano compatibili con tale tipologia di lavoro. Particolare attenzione e tutela è riservata alle categorie "deboli" giovani, extracomunitari, lavoratori avviati con contratti di somministrazione in ragione della peculiare incidenza del rischio infortunistico nei loro confronti, o ad alcune lavorazioni, in relazione alla loro intrinseca e verificata pericolosità.
- 5) Obbligo per il medico competente di effettuare corsi di formazione e di aggiornamento nell'ambito del programma dell'ECM previsto dal Ministero della Salute.
- 6) Conferimento alla Conferenza Stato- regioni della definizione di percorsi formativi specifici, dal 2011 integrati di indicazioni per formazione Lavoratori, preposti, dirigenti, RSPP Datori di Lavoro, Addetti all'utilizzo di Attrezzature di Lavoro, Operatori adibiti al lavoro negli spazi confinati.
- 7) La considerazione della possibilità di erogare formazione sotto forma di E-learning.



## **5. Novità rilevate nell'analisi dettagliata dei contenuti inerenti la formazione (art. 37 del D.Lgs.81/08 e integrazioni di Accordi Stato Regioni):**

### *Formazione dei Lavoratori*

Il Datore di Lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore, in relazione alle mansioni assegnate, una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono regolati dall' Accordo Stato Regioni del 21/12/2011. In particolare, l'accordo prevede che il lavoratore riceva una formazione di durata variabile a seconda del settore ATECO di riferimento dell'attività:

- 8 ore di formazione totale per le attività rientranti nel rischio basso,
- 12 ore di formazione totale per le attività rientranti nel rischio medio,
- 16 ore di formazione totali per le attività rientranti nel rischio alto.

Il Datore di Lavoro è tenuto inoltre ad assicurare al lavoratore un aggiornamento di 6 ore ogni 5 anni, a prescindere dal rischio caratterizzante l'attività.

### *Formazione dei RSPP*

la nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (in breve RSPP) è un obbligo indelegabile del Datore di Lavoro. Per svolgere l'incarico di RSPP occorre soddisfare una serie di requisiti professionali, tra i quali la partecipazione ad appositi corsi di formazione. La normativa prevede tre modalità di nomina di questa figura:

- 1) il Datore di Lavoro assume direttamente l'incarico;
- 2) il Datore di Lavoro nomina un lavoratore interno all'azienda;
- 3) il Datore di Lavoro nomina un professionista esterno all'azienda.

### *Datore di Lavoro RSPP*

Il Datore di Lavoro che intende svolgere il ruolo di RSPP deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti, delle modalità e dei tempi previsti dall'Accordo del 21/12/2011. Il numero di ore da svolgere è conseguenza del codice ATECO di riferimento dell'Attività, che classificherà l'azienda in un rischio Basso, Medio, Alto.

L' RSPP Datore di Lavoro è tenuto a un aggiornamento periodico di durata variabile a seconda del rischio di riferimento dell'Attività Basso (6 ore), Medio (10 ore), Alto (14 ore). Il Livello di Rischio è a sua volta identificabile dal codice di riferimento dell'Attività.

### *RSPP non datore di lavoro*

Il Datore di Lavoro può decidere di incaricare una terza persona per lo svolgimento del ruolo di RSPP. In tal caso, dovrà provvedere a verificare i requisiti posseduti dalla persona individuata e, se necessario, provvedere a far seguire un percorso formativo così articolato:

- Modulo A, corso base per lo svolgimento della funzione di RSPP. Ha una durata di 28 ore.
- Modulo B, di specializzazione. Il corso è adeguato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. La sua durata varia da 12 a 68 ore, a seconda del macrosettore di riferimento.
- Modulo C, di specializzazione è il corso su prevenzione e protezione dei rischi anche di natura ergonomica e psico-sociale, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative, di comunicazione e di relazioni sindacali. La sua durata è di 24 ore.

Il RSPP è tenuto allo svolgimento di un aggiornamento periodico (quinquennale) di durata variabile a seconda del Codice ATECO di riferimento dell'attività. I lavoratori di attività 3-4-5-7 sono tenuti allo svolgimento di 60 ore di aggiornamento. I lavoratori di attività 1- 2- 6- 8- 9 sono tenuti allo svolgimento di 40 ore di aggiornamento.





### *L'ASPP*

Gli Addetti al Servizio Prevenzione e Protezione devono frequentare corsi di formazione adeguati ai rischi presenti nel proprio ambiente di lavoro. Il datore di lavoro, è pertanto tenuto a far frequentare all'ASPP specifici moduli, in particolare i Moduli A e B, così come previsti dall'Accordo del 26/01/2006:

- Modulo A, corso base per lo svolgimento della funzione di ASPP. Ha una durata di 28 ore.
- Modulo B, di specializzazione. Il corso è adeguato alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativo alle attività lavorative. La sua durata varia da 12 a 68 ore, a seconda del macrosettore di riferimento.

L'ASPP è tenuto allo svolgimento di un aggiornamento periodico (quinquennale) di 28 ore per tutti i macrosettori di attività.

### *il Preposto e il Dirigente*

I Dirigenti e i Preposti, ai sensi dell' art. 37 del D.Lgs.81/08, devono ricevere una formazione secondo tempi e modalità definiti nell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011. Tale accordo in particolare definisce che:

- Per il preposto, oltre alla formazione per Lavoratori, è prevista una formazione aggiuntiva di 8 ore. Tale formazione dovrà essere poi aggiornata con frequenza quinquennale con 6 ore di formazione.
- Per il dirigente, l'accordo prevede una formazione di 16 ore, che andrà a sostituire integralmente la formazione prevista per i lavoratori. Tale formazione dovrà essere poi aggiornata con frequenza quinquennale con 6 ore di formazione.

### *Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)*

Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza deve ricevere, a carico del Datore di Lavoro, una formazione della durata di 32 ore adeguata ai rischi specifici esistenti negli ambiti in cui ricopre tale ruolo. L'RLS è tenuto inoltre a un aggiornamento annuale di 4 ore per gli RLS di aziende da 15 a 50 dipendenti, e di 8 ore per gli RLS di aziende con più di 50 dipendenti.

### *L'Addetto alla Gestione delle Emergenze, Prevenzione Incendi e Lotta Antincendio*

I Datori di Lavoro assicurano la formazione dei lavoratori addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze. In particolare, il D.M. 10/03/98 prevede per i corsi di formazione durata e contenuti variabili a seconda della tipologia di rischio caratterizzante l'attività. Gli addetti antincendio per aziende a rischio basso devono ricevere una formazione di 4 ore (di cui 2 ore di esercitazioni pratiche), gli addetti antincendio per aziende a rischio medio devono ricevere una formazione di 8 ore (di cui 4 ore di esercitazioni pratiche), gli addetti antincendio per aziende a rischio alto devono ricevere una formazione di 16 ore (di cui 8 ore di esercitazioni pratiche e 4 presso i Vigili del Fuoco con esame finale).

### *L'Addetto al Primo Soccorso*

Gli Addetti al Primo Soccorso, designati ai sensi dell'articolo 18 comma b del D.Lgs. 81/08, sono formati con istruzione teorica e pratica per l'attuazione delle misure di intervento interno e per l'attivazione degli interventi di primo soccorso, con contenuti come da D.M. 388/03.

Per le aziende rientranti nel gruppo A, la durata del corso è di 16 ore. Per le aziende rientranti nel gruppo B e C, la durata del corso è di 12 ore. L'Addetto al Primo Soccorso è tenuto ad un aggiornamento di 6 ore per le aziende rientranti nel gruppo A e di 4 ore per le aziende rientranti nel gruppo B e C.

### *L'operatore addetto alla guida di Attrezzature di Lavoro*



Le attrezzature utilizzate per lo svolgimento della propria mansione per le quali il Datore di Lavoro è obbligato a fornire una formazione (così come prevista nell'Accordo Stato Regioni del 22/02/2013) sono le seguenti:

- Piattaforme di lavoro mobili elevabili- con stabilizzatori;
- piattaforme di lavoro mobili elevabili- senza stabilizzatori;
- piattaforme di lavoro mobili elevabili- con e senza stabilizzatori;
- gru su autocarro e/o retro cabina;
- gru a torre a rotazione in basso;
- gru a torre a rotazione in alto;
- gru a torre a rotazione in basso e in alto;
- carrelli elevatori semoventi con conducente a bordo;
- carrelli elevatori semoventi con braccio telescopico rotativo con conducente a bordo;
- carrelli elevatori semoventi, semoventi con braccio telescopico rotativo con conducente a bordo;
- gru mobili su ruote, autogru;
- gru mobili su ruote, autogru con falcone telescopico;
- trattori agricoli a ruote;
- trattori agricoli a cingoli;
- macchine movimento terra- escavatori idraulici;
- macchine movimento terra- escavatori a fune;
- macchine movimento terra- escavatori frontali;
- macchine movimento terra- terne;
- macchine movimento terra- auto ribaltanti a cingoli;
- macchine movimento terra- escavatori idraulici, frontali a terne;
- pompe per calcestruzzo;

La durata dei corsi va da un minimo di 8 ore a un massimo di 34 ore. E' previsto inoltre un aggiornamento minimo di 4 ore ogni cinque anni.

#### *Persone Esperte e le Persone Avvertite (PES/ PAV)*

L'art.82 del d.Lgs.81/08 sottolinea che i lavori sotto tensione sono vietati. Tuttavia, quando inevitabilmente gli stessi sono necessari, il lavoratore deve essere formato e addestrato ad operarvi nel rispetto di quanto indicato nella norma CEI 11- 27. Il Datore di Lavoro ha quindi la responsabilità di attribuire per iscritto la qualifica ad operare sugli impianti elettrici rispettivamente a Persona Esperta (PES), Persona Avvertita (PAV).

La durata dei corsi di Formazione per tali figure è di 16 ore per la Persona Esperta (PES) e di 10 ore per la Persona Avvertita (PAV).

#### *Coordinatore per la Sicurezza in cantieri temporanei e mobili*

Oltre al possesso di alcuni requisiti minimi (riportati all'art.98 comma q del D.Lgs.81/08), i soggetti di cui sopra devono essere in possesso di attestato di frequenza a un corso di 120 ore, secondo le modalità e i contenuti previsti dall'Allegato XIV del D.Lgs.81/08. Sono altresì obbligati a percorsi di aggiornamento quinquennale di 40 ore.

#### *Lavoratore e il preposto addetto al montaggio/ smontaggio/ trasformazione di ponteggi*

il Datore di Lavoro fornisce ai lavoratori interessati una formazione adeguata e mirata alle operazioni previste. Il corso ha una durata di 28 ore secondo le modalità e i contenuti dell'Allegato XXI del D.Lgs.81/08. i Datori di lavoro provvederanno a far effettuare ai lavoratori formati con il corso di



formazione teorico-pratico un corso di aggiornamento ogni 4 anni di minimo 4 ore, di cui 3 di contenuti tecnico-pratici.

#### *Addetto ai sistemi di accesso e posizionamento mediante funi*

Il Datore di Lavoro fornisce ai lavoratori interessati una formazione adeguata e mirata alle operazioni previste, in particolare in materia di procedure di salvataggio. Il corso per lavoratori ha una durata di 32 ore secondo le modalità e i contenuti dell'Allegato XXI del D.Lgs.81/08. Vi è inoltre l'obbligo di aggiornamento minimo di 8 ore, di cui 4 almeno di contenuti pratici. Il datore di lavoro infine provvederà a far effettuare agli operatori con funzione di sorveglianza un corso aggiuntivo di 8 ore, cui dovrà seguire un aggiornamento.

## **6. Conclusioni**

Il presente lavoro di indagine ha mostrato la particolare condizione in cui le aziende Italiane, seguite dalle Aziende Toscane, si trovano attualmente: uno stato di diffusa difficoltà e stazionamento.

I dati sopra riportati chiariscono quanto l'importante crisi economica in atto impatti su assunzioni, investimenti in formazione e malattie professionali. Nonostante ciò, gli obblighi normativi da una parte e l'importanza della presenza di una cultura della sicurezza come elemento cardine di prevenzione, mostrano quanto l'esigenza di formazione sulla sicurezza continui ad essere elevata e costante.

Al fine di rendere l'offerta formativa proposta da SGS Sertec srl il più coerente possibile alle esigenze formative rilevate, offriamo ai nostri clienti un'accessibilità intuitiva e periodica ai corsi di formazione Ex-lege (attraverso una semestrale calendarizzazione e un sito internet dedicato), oltre a porci l'obiettivo di diventare nel corso degli anni i principali facilitatori per l'accesso alle varie tipologie di finanziamenti in essere, con l'obiettivo ultimo di effettuare una formazione coerente al momento storico, di qualità e gratuita.

#### *Bibliografia:*

- ISFOL (per conto del Ministero del lavoro e delle Politiche sociali), *XIII Rapporto sulla Formazione Continua Annualità 2011- 2012*, Dicembre 2012;
- UNIONCAMERE- MINISTERO DEL LAVORO, Sistema Informativo Excelsior, *Excelsior Informa- I programmi occupazionali delle imprese rilevati da Unioncamere 3° trimestre 2012*, 2012;
- INAIL *Rapporto Annuale Regionale 2011- Toscana*, 2011;