



Normativa nazionale e Mercato del Lavoro

Come favorire l'occupazione con la formazione

A cura della Cooperativa Sociale
“Misericordia Monte San Savino”
2010

Spesso le grandi imprese nascono da piccole opportunità.

Demostene

Premessa

Gli ultimi vent'anni sono stati segnati da una grave situazione economica che ha inciso fortemente sullo squilibrio quantitativo tra domanda ed offerta di lavoro.

“Nel decennio **2001-2010** l’Italia ha realizzato la performance di crescita peggiore tra tutti i paesi dell’**Unione europea**“. Questo il giudizio dell’Istat sulla situazione economica della penisola, che emerge dai dati contenuti nel rapporto annuale ‘La situazione del paese nel 2010’. ”In Italia l’impatto della crisi sull’occupazione è stato pesante”, conferma l’Istat. Nel biennio **2009-2010** il numero di occupati è diminuito di **532 mila** unità. Tra questi, **501 mila** sono giovani tra i 15 e i 29 anni.”¹ “Ma è uno scenario destinato ancora a evolversi e che chiede anche ai giovani una elevata adattabilità e una forza di volontà che li sostenga in un percorso di arricchimento costante, anche successivo alla assunzione, delle proprie capacità e proprie competenze. Molte professioni sono venute meno e tante nuove sono emerse in questi ultimissimi anni; presumibilmente, alcune di queste sono destinate a rapida eclissi e altre ancora ne spunteranno.”²

Va sottolineato il calo occupazionale anche per quanto riguarda gli immigrati mentre in controtendenza, per la peculiarità e necessità degli impieghi svolti, “sono le donne straniere a trainare la crescita dell’occupazione”³.

In tale scenario i legislatori sono più volte intervenuti con l’intento di regolamentare il mercato del lavoro e favorire l’occupazione, in particolare quella giovanile e femminile.

¹ “Il Fatto Quotidiano” del 23 maggio 2011

² F. Pace “La Repubblica.it”, Intervista al Presidente Unioncamere Giuseppe Tripoli.

³ P. Feltrin, “L’immigrazione per lavoro in Italia: evoluzione e prospettive”, pg.90

Obiettivo

Questo studio si pone come obiettivo circoscritto, quello di dare conto del ruolo delle normative in tema di possibilità di inserimento nel mercato del lavoro, in particolare l'analisi delle richieste e delle necessità che esistono nel mondo del sociale.

Il settore sociale comprende quello dei servizi alla persona che a sua volta riunisce le attività atte a rispondere e assolvere ai bisogni e alle difficoltà che gli individui possono incontrare nel corso della loro vita per quel che concerne l'autonomia (fisica e psicologica), la capacità di accesso alle opportunità offerte dal territorio e, in genere, le relazioni sociali. Questo settore è strettamente connesso con quello della sanità, del benessere e per via del diritto alla salute universalmente riconosciuto si collega perfettamente con il mondo delle cooperative e delle associazioni no profit.



1. CAPITOLO I

Individuazione dei bisogni e loro soluzione.

La nostra realtà associativa e cooperativa opera da oltre un ventennio nel settore del sociale, per questo, ci siamo spesso trovati a dover dare risposte a richieste che non trovano relazione con le attuali normative in materia di lavoro. Non potendo soddisfare quanto ci veniva richiesto l'utenza doveva organizzarsi privatamente, spesso con personale improvvisato, istituendo con terzi rapporti di lavoro occasionali che lasciavano entrambe le parti prive di tutela legislativa.

In questo contesto possiamo immaginare le numerose problematiche che si evidenziano e come queste influiscano sulla precarietà e sull'utenza stessa. Soggetti anziani, portatori di handicap, bambini, ma anche lavoratori e lavoratrici che si trovano, per necessità a svolgere un ruolo che spesso viene sottovalutato, e che comporta l'interazione con soggetti bisognosi e con le loro famiglie. Nelle mansioni che questi lavoratori e lavoratrici sono chiamati a svolgere, di certo non prive di responsabilità, si nota lo sconfinare mento sconfinando, per forza maggiore, in settori ed attività che dovrebbero essere svolti da personale con qualifiche e competenze specifiche.

Abbiamo più volte constatato che il rapporto di lavoro risulta essere, proprio per le carenze di cui sopra, precario. Questa caratteristica è, malgrado tutto, condivisa dai soggetti che interagiscono in questo quadro, e porta ad una mancanza totale di tutela normativa di ambedue gli attori coinvolti in caso nascano delle problematiche.

Quanto sopra ci ha stimolato ad intervenire in questo ambito con l'obiettivo di ovviare alle difficoltà descritte. Siamo certi che la formazione possa incrementare in modo significativo la stabilizzazione dal punto di vista lavorativo dei soggetti.

La formazione unita all’adeguamento dei soggetti alle norme giuridiche possono migliorare il servizio stesso, con notevoli vantaggi sia per i lavoratori che per i destinatari del servizio e le loro famiglie.

Siamo convinti dell’utilità di intervenire progettando percorsi formativi specifici rivolti a soggetti che intendono impiegarsi nell’ambito dei servizi alla persona, impieghi spesso non contemplati tra i lavori o scarsamente definiti. Ciò oltre a fornire professionalità a questi lavoratori, potrà creare quelle condizioni di garanzia e fiducia di cui l’utenza ha necessità e portare entrambe le parti all’allineamento con le normative vigenti.

Il settore dei servizi alla persona svolge le proprie attività ed eroga i propri servizi in relazione diretta con differenti tipologie di utenza e di servizi. Comune denominatore per tutti i profili professionali impiegati in quest’area è quello di essere in grado di stabilire una corretta relazione con gli altri.

Per questo motivo è indispensabile, per coloro che operano nei servizi alla persona, il possesso di competenze relazionali unite ad una buona capacità di ascolto e di orientamento al cliente/utente.

Oltre a queste competenze di base comuni, ciascuna figura professionale dell’area deve possedere proprie specifiche competenze tecniche e saper utilizzare adeguati strumenti di lavoro.



2. CAPITOLO II

La formazione come strumento per incentivare l'occupazione: le collaboratrici domestiche.

L'andamento del lavoro immigrato femminile è legato al problema dell'invecchiamento della popolazione e la necessità di un supporto alle donne che si inseriscono nel mercato del lavoro. “ Ciò ha accresciuto nell'ultimo decennio l'importanza del settore della collaborazione familiare. In Italia il modello di sostegno alla famiglia ha avuto un'origine e un'evoluzione di carattere puramente privato, imperniato cioè sui rapporti stipulati dalle stesse famiglie. L'evoluzione di queste dinamiche unita ad altri due fattori hanno favorito flussi di lavoratori domestici provenienti da paesi esteri. Da un lato perché, nonostante le sempre più frequenti opportunità di inserimento nel settore, le collaborazioni domestiche sono considerate meno appetibili dal punto di vista contrattuale, economico e ancor di più per quanto riguarda la considerazione sociale (Inps, 2004). Dall'altro si è aggiunta la crescente disponibilità di manodopera straniera il cui principale motivo di regolarizzazione è diventato quello della collaborazione domestica. Questo è testimoniato dal boom di regolarizzazioni avvenuto nel 2002 (legge “Bossi- Fini” 28) e al numero consistente realizzato nel 2009 con la regolarizzazione “colf-badanti” 29. Le donne immigrate sono state considerate, sin dall'inizio dei processi migratori verso l'Italia, collaboratrici domestiche per antonomasia. Una misura del numero di lavoratori domestici deriva dagli archivi Inps.”⁴ Bisogna tener presente che con la crisi economica degli ultimi anni questo tipo di occupazione non è più solamente limitata alle signore o signori provenienti da

⁴ P. Feltrin, “L'immigrazione per lavoro in Italia: evoluzione e prospettive”, pg.101

altri Paesi, bensì molte signore nostre connazionali si sono prodigate in questa attività per poter contribuire al bilancio domestico con una nuova entrata economica.

Questo specifico settore lavorativo non vede ancora una formazione adeguata bensì esiste una formazione frammentaria, inadeguata, volontaristica, non unitaria ed erogata con svariate modalità. Per il momento questa formazione invece di essere una soluzione al problema ne rappresenta un aspetto essa stessa.

I bisogni formativi sono sempre da rapportare alla tipologia di lavoro, nel nostro caso ci troviamo di fronte ad una varietà di argomenti che vanno affrontati: assistenza sanitaria e specifiche patologie, elementi di gerontologia, psicologia delle relazioni interpersonali ed intergenerazionali, sicurezza ed igiene, abilità trasversali come il problem solving, economia domestica, animazione ed intrattenimento. Come si intuisce non sarà un corso da poter svolgere in una decina di ore.



3. CAPITOLO III

Normativa sui corsi per la sicurezza sul lavoro.

Il datore di lavoro deve predisporre tutte le misure necessarie per proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori che esercitano qualsiasi attività all'interno dell'azienda.

Il **D.Lgs. 81/2008**, recentemente innovato dal **D.Lgs. 106/2009**, contempla la **formazione, l'informazione e l'addestramento** come dei percorsi necessari che devono seguire i lavoratori per apprendere le regole e le metodologie che fanno parte del **sistema prevenzionistico**.

Attraverso la **formazione** si intende insegnare ai lavoratori quel complesso di nozioni e procedure indispensabili, finalizzate al conseguimento di quelle capacità che permettono agli stessi di lavorare sia riducendo i rischi, sia tutelando la sicurezza personale.

Con l'**informazione** i lavoratori imparano a riconoscere, e di conseguenza a ridimensionare e a controllare, i rischi presenti in azienda. Infine tramite l'**addestramento** i dipendenti si esercitano ad utilizzare in modo pratico e corretto le attrezzature, i macchinari, i dispositivi e tutte le strumentazioni che servono per le fasi di lavoro o per gli interventi resi necessari dalle situazioni di rischio.

Oltre a **dirigenti e preposti, medico competente e Servizio di Protezione e Prevenzione**, la legge dispone che "*il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione*" (art. 36 D.Lgs. 81/2008).

Il datore di lavoro è inoltre obbligato ad adoperare tutti gli strumenti in suo possesso per tutelare la sicurezza dei lavoratori attraverso:

- uno scambio di informazioni con il medico competente e con i Servizi di Prevenzione e Protezione circa i rischi presenti in azienda e che riguardano il lavoro svolto dai dipendenti;
- informazioni destinate ai lavoratori, che riguardano possibili esposizioni a pericoli gravi ed immediati, e che riguardano di conseguenza le operazioni di emergenza da eseguire.

Il Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro ha inoltre dedicato ampio spazio alla **tutela dei lavoratori immigrati**, poiché dai dati registrati negli ultimi anni si è constatato che soprattutto a causa delle differenze linguistiche, i lavoratori stranieri sono stati più soggetti ad **incidenti all'interno delle aziende**. Per questo motivo è stato necessario rendere ancor più chiare e comprensibili le informazioni e le conoscenze che questi lavoratori devono apprendere durante le fasi formative, in più le aziende devono dotarsi di istruzioni e segnaletica di sicurezza di facile consultazione e devono sottoporre agli immigrati, prima dell'impiego, delle verifiche della lingua italiana.

FORMAZIONE SULLA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO: OBBLIGATORIA PER TUTTI

Il D.Lgs. 81/08 (e s.m.i.) obbliga tutte le imprese all'informazione/formazione di tutti i lavoratori (compresi i tirocinanti/stagisti) sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro (artt. 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008).

CHI DEVE ESSERE FORMATO	PERCHÉ DEVE ESSERE FORMATO	FORMAZIONE: come e a cura di chi	SANZIONI
DATORI DI LAVORO	I Datori di Lavoro hanno l'obbligo di valutare i rischi e garantire la sicurezza e salute dei lavoratori (art. 17, D.Lgs. 81/08). I Datori di Lavoro (solo di aziende previste dall' <u>ALL II. D.Lgs. 81/08</u>), possono svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione dai rischi in azienda (art. 34, co.3 D.Lgs. 81/08).	formazione, minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguata alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativa alle attività lavorative. Corsi di aggiornamento su quanto previsto nell'accordo Stato-Regioni – formazione svolta da centri di formazione accreditati (FORMARE)	datori di lavoro e dirigenti: arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro
DIRIGENTI	Il D.Lgs. 106/09 correttivo del D.Lgs. 81/08 ha inserito i dirigenti fra i soggetti con obbligo di formazione sulla sicurezza e salute sui luoghi di lavoro e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti.	Formazione su quanto disposto dall'art. 37, c. 7, D.Lgs. 81/08 Effettuata anche da associazioni sindacali dei datori di lavoro (Federlazio attraverso FORMARE)	datore di lavoro – dirigente: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro
PREPOSTI	D.Lgs. 81/08: il preposto "sovrintende" alla prevenzione ed alla protezione dai rischi ai quali i lavoratori possono essere esposti. È dunque incaricato a richiedere l'osservanza delle misure di prevenzione da parte dei	Formazione su quanto disposto dall'art. 37, c. 7, D.Lgs. 81/08 Effettuata anche da organismi paritetici (EBLA)	datore di lavoro – dirigente: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro

	lavoratori ed esercitare un funzionale potere di iniziativa. Occorre adeguata formazione		
RSPP e ASPP Responsabili e Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi in azienda	Il RSPP può essere svolto anche da un dipendente dell'azienda o da persone esterne in possesso dei requisiti necessari (art. 32 D.Lgs. 81/08). Il datore di lavoro (art. 17, co. 1, lett. b) D.Lgs. 81/08) deve designare i RSPP e ASPP che possono essere interni od esterni all'azienda e possedere titolo di studio non inferiore al diploma e relativa formazione.	svolta (anche) da associazioni sindacali dei datori di lavoro (FEDERLAZIO attraverso FORMARE) – (art. 32, 4, 3, D.Lgs. 81/2008) – secondo quanto disciplinato dall'Accordo Stato-Regioni-Prov. Autonome (mod. A – B – C e corsi di Aggiornamento).	I RSPP e ASPP che non hanno i requisiti di cui all'art. 32 del D.Lgs. 81/08 (equivale a mancata designazione) è previsto per datori di lavoro l'arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 2.500 a 6.400 euro
TUTTI I DIPENDENTI	Il Datore di lavoro art. 18 co. 1 let. I) deve provvedere all'INFORMAZIONE / FORMAZIONE di TUTTI i dipendenti (artt. 36 e 37 D.Lgs. 81/08). La formazione è connessa all'attività dell'azienda.	in collaborazione con gli organismi paritetici (EBLA) – (art. 37, c. 12, D.Lgs. 81/08) - EBLA organizza corsi ad hoc da tenersi presso le Aziende che ne facciano richiesta.	datori di lavoro e dirigenti per la mancata informazione: Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro. datori di lavoro e dirigenti per la mancata formazione: Arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro
ADDETTI ALL'UTILIZZO DEL CARRELLO ELEVATORE	Rientra tra la formazione obbligatoria prevista dall'art. 71 co. 7 del D.Lgs. 81/08.	in collaborazione con gli organismi paritetici (EBLA) – (art. 37, c. 12, D.Lgs. 81/08)	datori di lavoro e dirigenti arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro
RLS Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza	In tutte le aziende o unità produttive è eletto/designato il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (art. 47, co. 2, D.Lgs. 81/08) che ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza (art. 37, c. 10, D.Lgs. 81/08)	in collaborazione con gli organismi paritetici (EBLA) – (art. 37, c. 11 e 12, D.Lgs. 81/08) e deve essere di 32 ore di cui 12 specialistiche. È previsto un periodico corso di aggiornamento	datori di lavoro e dirigenti arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro
ADDETTI PREVENZIONE INCENDI E GESTIONE DELLE EMERGENZE	Il datore di lavoro deve designare preventivamente i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e gestione emergenza (art. 18, c.1, lett. b D.Lgs. 81/08).	Varia secondo il tipo di azienda ed il rischio di incendio art. 37 co.9 del Digs. 81/08. Avviene a norma dell' art. 7 e dell'allegato IX del D.M. 10 marzo 1998 ed a cura (anche) degli organismi paritetici (EBLA)	datori di lavoro e dirigenti: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro
ADDETTI PRIMO SOCCORSO	Il datore di lavoro deve designare preventivamente i lavoratori addetti al primo soccorso (art. 18, co.1, lett. b D.Lgs. 81/08).	Varia in base alle caratteristiche dell'azienda e avviene (anche) in collaborazione con gli organismi paritetici (EBLA) e secondo quanto previsto dal D.M. 388/2003	datori di lavoro e dirigenti: arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.200 a 5.200 euro
I LAVORATORI su: <ul style="list-style-type: none">- ATTREZZATURE DI LAVORO- DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE- MOVIMENTAZIONE MANUALE DEI CARICHI- VIDEOTERMINALI- AGENTI CANCEROGENI, CHIMICI E BIOLOGICI- TRASPORTO MERCI PERICOLOSE	È obbligo del datore di lavoro informare e formare i lavoratori sulle modalità di utilizzo di: impiego di ponteggi (Titolo IV art.136 co 6 e 7 D.Lgs. 81/08) accesso e posizionamento funi (Titolo IV art.116 co.2 e 3 D.Lgs. 81/08) dispositivi di protezione individuale (Titolo III art. 77 co.4 lett. h D.Lgs. 81/08) movimentazione corretta dei carichi (Titolo VI art. 169 c. 2 D.Lgs. 81/08) videoterminali (Titolo VII artt. 174 e 177 D.Lgs. 81/08) agenti cancerogeni (Titolo IX art. 239 D.Lgs. 81/08) agenti chimici (Titolo IX art. 227 D.Lgs. 81/08) agenti biologici (Titolo X art. 278 D.Lgs. 81/08) trasporto merci pericolose (D.M. Min. Trasporti 1 marzo 2000, n. 127).	EBLA organizza corsi ad hoc da tenersi presso le Aziende che ne facciano richiesta.	datori di lavoro e dirigenti: Montaggio dei ponteggi arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro Accesso e posizionamento con funi arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 1.200 a 5.200 euro DPI , arresto da tre a sei mesi o con l'ammenda da 1.000 a 4.800 euro MMC , arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro VDT arresto da due a quattro mesi o con l'ammenda da 750 a 4.000 euro Agenti cancerogeni e Agenti chimici , arresto fino a sei mesi o con l'ammenda da 2.000 a 4.000 euro Agenti biologici arresto da tre a sei mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro

3.2. Lavoro e Sicurezza. Le tipologie di corsi per i lavoratori.

Corso per Addetto alle misure di prevenzione incendi ed emergenze attività a rischio incendio basso. (4 ore)

Rientrano in tale categoria di attività quelle non classificabili a medio ed elevato rischio e dove, in generale, sono presenti sostanze scarsamente infiammabili, dove le condizioni di esercizio offrono scarsa possibilità di sviluppo di focolai e ove non sussistono probabilità di propagazione delle fiamme. La formazione dei lavoratori addetti in tali attività deve essere basata sui contenuti seguenti, prima Parte (1 ora),:L'incendio e la prevenzione principi della combustione; prodotti della combustione; sostanze estinguenti in relazione al tipo di incendio; effetti dell'incendio sull'uomo; divieti e limitazioni di esercizio; misure comportamentali. Seconda Parte (1 ora): protezione antincendio e procedure da adottare in caso di incendio Principali misure di protezione antincendio; evacuazione in caso di incendio; chiamata dei soccorsi. Terza Parte (2 ore): esercitazioni pratiche Presa visione e chiarimenti sugli estintori portatili; istruzioni sull'uso degli estintori portatili effettuata o avvalendosi di sussidi audiovisivi o tramite dimostrazione pratica.

Corso per Addetto alle misure di prevenzione incendi ed emergenze attività a rischio incendio medio (8 ore)

(Art. 46 D. Lgs. 81/08 - D. M. 10/03/1998) La necessità che il lavoratore sia in grado di fronteggiare le diverse situazioni di emergenza che si possono presentare, impone una particolare attenzione alla formazione del personale per ciò che riguarda la prevenzione degli incendi, nelle realtà produttive classificate dall'allegato IX del D. M. 10/09/1998 a rischio medio. Lo scopo di questo corso è di informare l'addetto su gli accorgimenti da adottare per gestire situazioni di emergenza ed affrontare situazioni a rischio, per

prevenire gli incendi e le principali cause dello sviluppo dello stesso e di conseguenza come intervenire per estinguere, effettuando delle esercitazioni pratiche di spegnimento con utilizzo di estintori portatili ed idranti. Programma dei Corsi: I contenuti minimi dei corsi di formazione per addetti alla prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze in caso di incendio, devono essere correlati alla tipologia delle attività ed al livello di rischio di incendio delle stesse, nonché agli specifici compiti affidati ai lavoratori.

Corso per addetti antincendio in attività a rischio di incendio elevato(16 ore)

I contenuti del corso, fissati per legge dal D.M. 10 marzo 1998, allegato IX, saranno i seguenti: L'incendio e la prevenzione incendi (4 ore); La protezione antincendio (4 ore); Procedure da adottare in caso di incendio (4 ore); Esercitazioni pratiche (4 ore). L'esame deve essere svolto presso il Comando dei Vigili del Fuoco di pertinenza.

Corso per Addetto al primo soccorso (12 ore) (Art. 45 D. Lgs. 81/08 - D. M. n° 388/03). I datori di lavoro o almeno un dipendente dell'azienda devono possedere l'attestato di frequenza ad un corso di addetto al primo soccorso a norma dell'art 45 del D. Lgs. 81/08 e delle norme di attuazione contenute nel D. M. n 388/03. Il corso è rivolto ai lavoratori incaricati dal Datore di Lavoro, di aziende appartenenti ai gruppi B e C elencate nel DM 388/03, dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di pronto soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza. (D.LGS 81/08 art.4). La formazione è così strutturata: un corso della durata di 12 ore e contenuti riportati nell'allegato 4 del D.M. n.388/03 (Allertare il sistema di soccorso, Riconoscere un'emergenza sanitaria, Attuare gli interventi di primo soccorso, Acquisire conoscenze generali sui traumi in ambiente di lavoro, Acquisire conoscenze generali sulle patologie

specifiche in ambiente di lavoro, Acquisire capacità di intervento pratico. Per le aziende appartenenti ai gruppi B e C è previsto un aggiornamento periodico della formazione della durata di 4 ore da ripetersi con cadenza triennale, almeno per quanto attiene alla capacità di intervento pratico.



4. Capitolo IV

Il decreto legge del Ministero della Salute del 18 marzo 2011.

“Recenti statistiche ci dicono che l’arresto cardiocircolatorio colpisce in genere una persona ogni mille, di queste, soltanto il quattro per cento sopravvive all’evento. La quasi totalità degli arresti (si parla di oltre l’ottanta per cento), è da attribuirsi alla fibrillazione ventricolare: un disturbo caratterizzato da contrazioni irregolari del cuore, che, se non “trattate” in tempi rapidi, causano un arresto circolatorio che provoca il decesso del paziente. Per correggere questo cattivo funzionamento, è indispensabile far passare una scarica elettrica capace di “resettare” e di riavviare in maniera adeguata il ritmo cardiaco. Logicamente, per ottenere il recupero di tutte le funzioni vitali del paziente, è indispensabile eseguire la manovra nel minor tempo possibile, dato che, per ogni minuto che passa, la persona colpita da fibrillazione perde il dieci per cento delle possibilità di sopravvivere. Le statistiche di morte nelle realtà dove si pratica la defibrillazione precoce, fanno alzare la percentuale di sopravvivenza al trenta per cento; in alcune realtà degli Stati Uniti (dove si è investito di più), la percentuale arriva anche al quarantotto per cento.

La tecnologia moderna ha già dato una risposta a questo tipo di problema, creando degli apparecchi elettronici destinati ad essere impiegati in questi tipi di eventi, chiamandoli Defibrillatori Automatici Esterni (D.A.E.), anche la legislazione ha pensato di semplificarne e di regolarne l’impiego, permettendone l’utilizzo anche a personale non medico, purché in possesso di abilitazione, conseguita dopo avere partecipato a specifici corsi di addestramento.”⁵

⁵ “Progetto Cuore Monte San Savino”, 2009, Misericordia di Monte San Savino, Informativa.

“Il defibrillatore semiautomatico è un dispositivo medico che può essere utilizzato sia in strutture sanitarie sia in qualunque altro tipo di strutture, fisse o mobili, stabili o temporanee. L'affidabilità di tali apparecchiature (sia per specificità che per sensibilità), dove è automatico il solo riconoscimento della tipologia dell'aritmia ed il comando avviene per mano dell'operatore, deve consentire l'uso da parte di soggetti di cui all'art. 1, comma 1 della legge 3 aprile 2001, n. 120 e permette di effettuare le seguenti operazioni: l'analisi automatica dell'attività elettrica del cuore d'una persona vittima di un arresto cardiocircolatorio al fine di interrompere una fibrillazione o tachicardia ventricolare; il caricamento automatico dell'apparecchio quando l'analisi sopradescritta è positiva al fine di giungere a ripristinare un ritmo cardiaco efficace, attraverso una sequenza di shock elettrici esterni trans toracici, d'intensità appropriata, separati da intervalli di analisi. Gli intervalli di tempo, che devono separare gli shock, in caso di shock ripetuti, in accordo con le linee guida internazionali, sono programmati negli apparecchi e non sono accessibili agli utilizzatori non medici.”⁶ La formazione ha la finalità di rendere sicuro e più efficace possibile l'utilizzo delle apparecchiature in questione.

4.2. I corsi sanitari: BLSD e PBLSD.

Per BLS-D si intendono tutte quelle manovre, eseguibili anche da personale non sanitario, purché addestrato con apposito corso , atte a salvare la vita a soggetti colpiti da Morte Cardiaca Improvvisa, in attesa dell'arrivo del soccorso medico. I corsi possono

⁶ “Decreto Legge del 3 marzo 2011”, 2011, Ministero della Salute, Premessa.

essere frequentati sia da personale laico sia personale sanitario (professioni mediche e infermieristiche). Il corso ha il programma seguente: Lezione in aula: obiettivi, tecniche e sequenze BLS, principi della Defibrillazione Precoce, Presentazione del DAE, tecnica, spiegazione dell'algoritmo, ruolo dei soccorritori, sicurezza, Tecniche BLS, Esercitazioni pratiche. Il corso vede a sua conclusione il rilascio di un attestato previo superamento di esame teorico e scritto. L'attestato una volta conseguito ha validità due anni dopo i quali andrà frequentato un corso di aggiornamento durante il quale verranno ribadite le tecniche apprese soprattutto in ambito pratico.

Il Corso PBLSD è l'adattamento del precedente alla defibrillazione su vittime in età pediatrica.

Il Decreto Ministeriale del 18 marzo 2011 promuove la diffusione dei defibrillatori sottolineando la presenza di queste apparecchiature soprattutto nei luoghi di maggiore affluenza, “In particolare, sono da collocare in luoghi di aggregazione cittadina e di grande frequentazione o ad alto afflusso turistico, in strutture dove si registra un grande afflusso di pubblico e, in genere, ove sia più attesa l'incidenza di arresti cardiaci, tenendo conto comunque della distanza dalle sedi del sistema di emergenza.”⁷

Il lavoratore o l'aspirante tale che attesta di possedere il titolo di esecutore BLSD proprio alla luce delle nuove norme avrà sicuramente un vantaggio rispetto a chi non possiede queste caratteristiche.

Il settore lavorativo nel quale si è occupati o si aspira ad ottenere un'occupazione non è discriminante in quanto la morte cardiaca improvvisa è da combattere in ogni luogo, uffici, aziende di vario genere, industrie, centri commerciali, palestre, cinema e teatri, ecc.,.

⁷ “Decreto Legge del 3 marzo 2011”, 2011, Ministero della Salute, Allegato 1.

Essere in possesso di questa ulteriore qualifica può certamente rappresentare un incentivo all'assunzione o comunque al miglioramento della propria posizione lavorativa. Anche nel settore dell'assistenza alla persona questo corso è di fondamentale importanza per garantire e migliorare il servizio offerto alle famiglie.



Conclusioni

La formazione indubbiamente aiuta chi è in cerca di occupazione. In questi anni segnati da forte crisi, la caduta dell'occupazione ha toccato, per molti, livelli drammatici. Chi ha risentito maggiormente di tale contingenza sono stati soprattutto coloro con un'istruzione inferiore. Per loro, l'occupazione si è ridotta di circa il cinque per cento che in termini assoluti si traduce in una perdita di quasi 400mila posti di lavoro in un solo anno. Hanno meglio resistito, nonostante lo scenario non si prefiguri facile, le figure che erano in possesso di un livello di istruzione superiore.⁸ Ciò denota come istruzione e formazione specifica possano essere un ottimo strumento di inserimento nel mondo del lavoro.

Le norme emanate dallo Stato italiano prese in considerazione in questo studio sono solo alcune tra quelle che promuovono la formazione come strumento per migliorare la nostra società. Il lavoro è parte fondamentale della vita di un cittadino è dunque lecito che lo Stato stia cercando di migliorarne la sicurezza sul posto di lavoro, che cerci di favorirne l'impiego e l'inserimento nel tessuto sociale e che ne voglia tutelare la salute sempre.

Il Centro di Formazione Etrusco si pone i seguenti obiettivi: la formazione della persona, la diffusione della convinzione che la formazione debba avere un ruolo centrale durante tutto il corso della vita, la promozione dell'occupazione attraverso l'offerta di programmi formativi professionalizzanti e attenti alle esigenze rilevate nel settore produttivo territoriale, la promozione attraverso l'azione formativa di una società attenta e responsabile nell'ambito del sociale.

⁸ “*La Repubblica*” del 3 Settembre 2010

ଓঁ

INDICE

Premessa	Pg.3
Obiettivo	Pg.4
Capitolo I	
Individuazione dei bisogni e loro soluzione	
	Pg.5
Capitolo II	
La formazione come strumento per incentivare l'occupazione: le collaboratrici domestiche	
	Pg.7
Capitolo III	
Normativa sui corsi per la sicurezza sul lavoro	
	Pg.9
Capitolo IV	
Il decreto legge del Ministero della Salute del 18 marzo 2011	
I corsi sanitari. BLSD e PBLSD.	
	Pg.15
	Pg.16
Conclusioni	Pg.19
Indice	Pg.21