PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 17 - numero 3583 di giovedì 09 luglio 2015

Formazione partecipativa: la metodologia di formazione-valutazione

L'importanza della partecipazione dei lavoratori all'analisi e gestione dei rischi e la metodologia di formazione-valutazione. La realizzazione del DVR soggettivo, il confronto con il DVR ufficiale e la valutazione dello stress lavoro-correlato.

Se ormai si dà per scontato che la **valutazione dei rischi** sia il punto di partenza di qualsiasi politica di intervento per la tutela della salute e sicurezza negli ambienti lavorativi, spesso non si tiene conto dell'**importanza della partecipazione dei lavoratori** e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS) alla valutazione.
Quando infatti i lavoratori partecipano attivamente al processo di valutazione dei rischi, maggiori sono le probabilità che le misure di controllo e gestione dei rischi correlate alla valutazione risultino efficaci: "l'ascolto dei lavoratori costituisce un elemento importante della valutazione".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330E] ?#>

Ad affermarlo è un documento di Paolo Gentile, dal titolo "**Osservare ed interpretare la realtà di lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori**" e prodotto all'interno del Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro (SNS), una comunità virtuale che ha l'obiettivo di incrementare gli studi e la ricerca nel campo dell'ergonomia, attraverso il coinvolgimento diretto dei lavoratori come metodologia di ricerca e strumento di prevenzione.

Nel documento Paolo Gentile sottolinea come l'ergonomia insegni che "nell'analisi dell'ambiente di lavoro e nella sua riprogettazione il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori è un valore aggiunto fondamentale ed inalienabile".
E in questi anni si è tentato di "rivitalizzare la metodologia di **costruzione di mappe grezze**, una valutazione dei rischi effettuata recuperando l'esperienza del gruppo omogeneo di lavoratori", con l'obiettivo si mettere in grado il RLS, insieme ai lavoratori, "di effettuare l'analisi dell'ambiente di lavoro seguendo un percorso che prevede: ricostruzione del ciclo di lavoro, delle sue fasi, dei compiti e delle operazioni necessarie per realizzare i compiti affidati al gruppo omogeneo; descrizione del lavoro, delle sue componenti tecniche ed organizzative, dei pericoli presenti e dei rischi da essi determinati; raccogliere la valutazione dei lavoratori appartenenti al gruppo omogeneo sui rischi cui sono esposti".

Se la partecipazione dei lavoratori all'analisi e gestione dei rischi in azienda "è un diritto dei lavoratori ed un dovere per il datore di lavoro", interessante è il modello di "intervento partecipato", la **metodologia di formazione-valutazione**, che Paolo Gentile presenta nel suo documento.

Quella che viene proposta è una metodologia che "vuole realizzare la valutazione del rischio attraverso e per mezzo della formazione, recuperando i principi dell'*action research* formulati fin dal 1945 da Kurt Lewin". E in questo caso l'obiettivo del formatore non è solo quello di "esplorare un tema e pervenire ad una diagnosi", ma di "modificare una situazione attraverso le conoscenze acquisite con la ricerca durante l'attività formativa".
Con queste premesse metodologiche si sono sviluppate una "serie di esperienze di formazione-intervento e/o di formazione partecipativa, dove la progettazione dell'attività formativa si sviluppa intorno al riconoscimento dei partecipanti come portatori di bisogni e di competenze attraverso le quali realizzare consapevolezza ed emancipazione".
In particolare il "docente" arriva ad affiancare all'attività di formazione tradizionale "una ricerca finalizzata ad individuare i rischi presenti nell'ambiente di lavoro, realizzata dal gruppo omogeneo di lavoratori in formazione", con l'obiettivo di realizzare un **Documento di Valutazione del Rischio** (DVR) **soggettivo**.

Vediamo di raccogliere alcune informazioni sulle fasi della metodologia di formazione-valutazione.

Nella **prima fase** "verrà attivato l'ascolto dei lavoratori partecipanti alla formazione per realizzare di un inventario dei rischi che una volta elaborato verrà presentato ai partecipanti per approfondire e sollecitare proposte di gestione del rischio: azioni di miglioramento e proposte organizzative". Verrà anche presentata una "raccolta di disturbi correlati al rischio" e in sede di inventario verranno "individuate le mansioni di ciascun gruppo omogeneo di lavoratori e le attività che sono fonte di rischio": per ciascun rischio "si potrà effettuare una valutazione soggettiva".

La **parte centrale** dell'intervento verrà invece dedicata alla gestione del rischio, così come individuata nell'art.15 del D.Lgs. 81/2008:
- "valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo;
- limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- controllo sanitario;
- informazione e formazione".

Tutto il materiale raccolto sarà poi elaborato in forma di **DVR soggettivo**. Tale DVR conterrà una "proposta finale di programma di intervento" attraverso la compilazione di alcune schede (presentate nel documento).

Successivamente il **DVR soggettivo sarà confrontato con il Documento di Valutazione del Rischio ufficiale**, realizzato dal Datore di Lavoro.
E nel confronto tra i due documenti si potranno avere **tre possibili situazioni**:
- "il DVR ufficiale conterrà informazioni che non sono percepite o sono scarsamente percepite dai lavoratori, in questo caso sarà utile approfondire la formazione su questi elementi per dare coscienza di un rischio sottovalutato se non completamente ignorato;
- le informazioni contenute nel DVR ufficiale sono correttamente percepite dai lavoratori, in questo caso sarà sufficiente ribadire quanto già acquisito;
- la percezione dei lavoratori non trova riscontro nel DVR ufficiale. In questo caso sono possibili due diverse situazioni: la percezione dei lavoratori è corretta, o comunque coerente e degna di essere approfondita, in questo caso occorrerà che il Datore di Lavoro ne prenda atto e predisponga un aggiornamento del DVR; la percezione dei lavoratori non corrisponde alla realtà, in questo caso occorrerà approfondire la formazione per fugare preoccupazioni ingiustificate che possono essere all'origine di situazioni di stress e di comportamenti errati".

Ricordando che ogni esperienza di formazione/valutazione si distaccherà da quanto proposto nel modello presentato, nel documento, che vi invitiamo a leggere integralmente, vengono presentate alcune tabelle per esemplificare le modalità di raccolta dei dati.

L'autore si sofferma in particolare anche sulla **valutazione dello stress lavoro-correlato**: l'uso della metodologia di formazione/valutazione per l'approfondimento dei rischi psico-sociali risulta "particolarmente proficuo".
La valutazione non deve tuttavia "prendere in considerazione i singoli lavoratori (non vuole individuare se e chi soffre di stress) ma gruppi omogenei di lavoratori, cioè gruppi di lavoratori esposti alla medesima situazione organizzativa e ai medesimi fattori di rischio. La valutazione consiste nel rilevare se nella situazione lavorativa che si sta valutando si rilevi (e/o venga percepita) l'esistenza di fattori che secondo la letteratura scientifica possono sottoporre i lavoratori a situazioni stressogene (mancanza di benessere psico-fisico e integrità complessiva della persona)".

Infine l'autore sottolinea che:
- "il benessere organizzativo è direttamente proporzionale a produttività e redditività delle imprese;
- formazione ed informazione sono obbligatorie e fondamentali nella gestione dei rischi". Inoltre è buona norma "discutere periodicamente dei rischi e dei pericoli presenti sul posto di lavoro, è importante fornire istruzioni particolarmente accurate e precise ed è indispensabile ripeterle periodicamente e verificarne l'effettiva applicazione. Evitare troppe nozioni teoriche e verificare in concreto la '*good practice*'";
- la metodologia di formazione/valutazione descritta è uno strumento "adatto a coinvolgere i lavoratori nella valutazione dei rischi in generale e del rischio SLC in particolare: può sostituire od affiancarsi per completare l'uso di interviste libere o semistrutturate, *focus group* o questionari".

" Osservare ed interpretare la realtà di lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori", documento a cura di Paolo Gentile e prodotto all'interno del Servizio Nazionale Studi e documentazione sull'ambiente di lavoro (formato PDF, 267 kB).

Tiziano Menduto

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it