PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4219 di Martedì 17 aprile 2018

Lavoro che cambia: cambia la prevenzione

L'intervento del Presidente AiFOS Rocco Vitale a un importante seminario della CIIP (Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione).

La CIIP ha organizzato un seminario interno di studi ed approfondimento svoltosi a Milano il 6 aprile 2018, Museo del Risorgimento, Sala conferenze, Palazzo Moriggia.

Nella loro introduzione Lalla Bodini e Susanna Cantoni hanno ricordato che la CIIP con i propri gruppi di lavoro hanno portato avanti specifici temi come:

- Stress lavoro correlato
- Promozione della salute nelle aziende
- Invecchiamento e lavoro

Il seminario sul "lavoro che cambia" si basa sui lavori svolti per affrontare con più forza il tema dell'innovazione tecnologica ed organizzativa con una contaminazione tra temi: una promiscuità di esperienze, una trasversalità.

Bodini e Cantoni si pongono la domanda quanto l'innovazione tecnologica riguarda anche il mondo della salute e sicurezza sul lavoro considerando che, ancora, permangono in tanti comparti antichi rischi (rumore, inquinanti, fatica....) per capire quanto le nuove tecnologie cambino in positivo (ad esempio la fatica fisica) ma modifichino sostanzialmente i rapporti uomo-macchina, uomo informazione, uomo-tempi di lavoro e di vita. Nei materiali di studio del seminario ci si renderà conto di quali siano le Innovazioni epocali che riguardano e man mano riguarderanno tutti i mondi produttivi e di servizio Robot, droni, big data, possibilità di smart working...industria 4.0 e tanto altro in tutti settori produttivi e di servizio

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0327] ?#>

Pubblichiamo il contributo di Rocco Vitale [1] - Quale ruolo per la formazione?

Il lavoro cambia, ma non è cambiata la centralità del lavoro per la vita delle persone: di conseguenza salute, sicurezza e benessere sul lavoro hanno bisogno di nuove tutele.

Oggi, l'ultima innovazione, che coincide con la linguistica di " industria 4.0" non rende completo ed evidente una problematica che gli osservatori più attenti definiscono "Impresa 4.0." Forse è presto per chiamarla la Quarta Rivoluzione Industriale: di solito i titoli si danno dopo che le cose sono avvenute e, difficilmente, quando sono in corso.

Una cosa però è certa. Da circa 30 anni le cose stanno cambiando, prendendo una direzione completamente differente dai secoli scorsi, e pochi se ne sono accordi. In un saggio del 1986 il sociologo tedesco Beck descriveva la nuova società in arrivo come la *società del rischio*. Ovvero dove vengono sempre più a mancare le certezze ed il rischio è collegato al lavoro, sapendo che vi saranno nuovi lavori in un'epoca che sta andando verso la fine del lavoro.

Della fine del lavoro se ne era occupato Jeremy Rifkin nel 1995 (dieci anni dopo Beck) in un famoso saggio che prevedeva come la globalizzazione dell'economia si accompagnava alla creazione di una massa sempre più consistente di disoccupati. Rifkin concludeva con la speranza che la tecnologia potesse creare un nuovo ordine umano e lanciava una speranza per il futuro. I suoi studi portarono ad un primo saggio sulla "Terza rivoluzione industriale" con proposte di lavoro "collaborativo" ma le cui, poche esperienze realizzate, una anche a Roma, in Italia, non hanno prodotto risultati.

Le cose, però, hanno preso una piega diversa. Forse ci avviciniamo più a quella che Zygmunt Bauman ha descritto come la *società liquida*. Sempre più vengono a mancare le certezze ed i punti di ancoraggio e siamo dentro una società che da solida diviene liquida e gassosa. La società liquida è come l'acqua del fiume. Se scorre lenta e tranquilla serve a costruire un sistema idilliaco ma se l'acqua si fa torrente, fiumara o tempesta porta via tutto, alluviona, sradica alberi e piante, travolge i ponti e gli argini.

Ma in questo contesto di società liquida si può intervenire. Si costruiranno nuovi argini, si fanno nuove piantumazioni, si puliscono i letti dei fiumi e non si costruiscono nuove case. Si governa la leggerezza della liquefazione con zavorre costituita da contenuti, idee, progetti, azioni.

La cosa diventa più complessa allorquando la società liquida diviene gassosa ed in questo caso basta una fiammella che manda tutto in fumo ed incenerisce beni e persone.

Cambieranno i lavori e diminuirà il lavoro. Già si intravvede una crisi nel campo della delocalizzazione delle imprese. Il basso costo del lavoro in alcuni paesi ha incentivato la costruzione di nuove industrie e fabbriche. Ma cosa accadrà, ad esempio, con l'avvento di massa delle stampanti 3D, che consentono la stampa diretta dei manufatti senza più bisogno della fabbrica? E, in un futuro non troppo remoto, dei robot?

La speranza risiede sempre nell'uomo. Del resto i processi tecnologici che hanno modificato il lavoro sono sempre andati nella direzione di "liberare" l'uomo dalla fatica. Non è mai stata una cosa semplice e accettata. Basti pensare alla scoperta del vapore ed alle difficoltà della classe operaia ad accettare le nuove macchine che, in parte, sostituivano il lavoro manuale.

Ma il cambiamento del lavoro, quando e dove avviene o sta avvenendo o avverrà, deve produrre un cambiamento dei modelli formativi.

Il nostro interesse deve quindi essere posto al cambiamento con i suoi collegamenti con la formazione ed il lavoro. Però, mentre il modello tradizionale vedeva l'inizio del percorso nel lavoro che attraverso la formazione porta al cambiamento, è necessario invertire i termini e porre il cambiamento al centro del processo.

Il sistema tradizionale si basava e si basa tutt'ora con la sequenza:

a. Lavoro
b. Formazione
c. Cambiamento

Il paradigma cambia con l'avvento e l'importanza assunta dalle nuove tecnologie, anche formative, che sempre tenendo la centralità del cambiamento ne anticipa l'azione formativa ai nuovi lavori. In questo caso il processo si rimodula secondo la formula:

formazione > cambiamento > lavoro.

Si tratta di una inversione di tendenza che parte dell'esigenza formativa per cambiare i comportamenti nella prospettiva del lavoro. Un lavoro non più e solo declinato dalle mansioni ma, sempre più poliedrico, settoriale, di competenze, fatto di capacità generali che inducono al cambiamento verso i nuovi lavori. Questi nuovi scenari, molto più vicini di quanto pensiamo, vengono a non collimare con leggi e normative attuali.

Se guardiamo ai classici soggetti della sicurezza la cui formazione è prevista dal D. Lgs. 81/2008 quali lavoratori, dirigenti, preposti, datori di lavoro, R.S.P.P., A.S.P.P., Rappresentanti dei Lavoratori, coordinatori di cantiere, addetti al primo soccorso e al servizio antincendio, operatori delle attrezzature di lavoro che cosa devono fare. Ormai quasi tutti hanno fatto la formazione, ma gli infortuni non diminuiscono, e dobbiamo chiederci se la formazione "è finita" oppure "non finisce mai". Cosa devo ancora fare?

Una risposta semplice ma non semplicistica sta nel riprendere in mano il DVR e, attraverso uno strumento poco utilizzato che sono le azioni di miglioramento, ricondurre la gestione del sistema figurando una vera e propria modifica della Valutazione dei Rischi e del conseguente manuale.

Con una punta di provocazione vorrei dire che la centralità della formazione deve andare oltre la formazione continua. Il superamento di questo concetto (di elaborazione europea) che, di fatto, non ha mai preso piede coerentemente sia a livello normativo sia con azioni concrete è stato pensato nella sua variabile in modo rigido e confuso. Formazione e addestramento nella loro sovrapposizione dei tempi di erogazione, corrisponde ad una richiesta massiccia di corsi "pratici", e via dicendo. A tutti vale la pena rispondere - come avrebbe detto Kurt Lewin - che "nulla è più pratico di una buona teoria".

Ricominciare dalla progettazione e dalla Valutazione dei rischi per definire le necessità di cambiamento che verranno ad essere la base di una nuova formazione che poi possa essere utile al lavoro. Ciò non toglie che i lavori, successivamente, abbiano bisogno di ulteriore e specifica formazione. Ma saper prevedere il cambiamento è indispensabile per poter affrontare una

qualsiasi sfida formativa, soprattutto in questa epoca che "cambia il lavoro".

Del resto, la realtà ormai lo dimostra, la legislazione e la normativa non è, né lo può essere, al passo dei tempi. Ci chiediamo quale grande importanza abbia, ancor oggi, definire il numero massimo dei partecipanti ad un corso in 35 unità mentre avremo azioni formative con un solo discente.

Cosa vuol dire formazione in azienda? Non certo mettere i lavoratori nella sala mensa e proiettare le slide. Molto più significativamente, vuol dire fare la formazione sul luogo di lavoro tra formatore e lavoratore. La problematica riguarda le ore di formazione: se devo svolgere 4 ore in un'aula di 30 allievi so bene che una parte del tempo viene dedicata alla presentazione, alle domande, alle risposte, ai questionari, all'intervallo per un caffè e, forse, se tutto va bene abbiamo svolto 3 ore di formazione. Ma se mi trovo faccia a faccia, in un rapporto diretto e dialogante tra allievo e docente, servono 4 ore o ne bastano due?

Ma in queste ore farò solo lezione? Pur prevedendo aspetti sia teorici sia pratici non potrò sviluppare una sola idea ma porterò avanti un progetto. Questa della progettualità, forse, sarà la nuova frontiera della formazione continua.

E come la mettiamo con i famosi accreditamenti regionali, diversi tra regione e regione ma, che di fatto accreditano una la sede fisica dotata di mezzi e strutture, servizi igienici e parcheggi, (naturalmente anche per persone disabili) di un'impresa che ? invece ? ha necessità di fare formazione in azienda, luogo "non accreditato"? La nuova società del lavoro richiede un nuovo approccio ed una gestione non burocratica ma di serietà coerente con i tempi e con le difficoltà che stiamo vivendo. Non si tratta di alimentare speranze o, cerca di ricondurre il tutto a normazioni fuori dal tempo ma di dare prospettive utili per il cambiamento

In questo contesto il ruolo del docente-formatore appare riduttivo e non in grado di sviluppare nuove progettualità. È giusto che il formatore debba avere titolo e capacità per svolgere il ruolo di docente. Prevedere, quale fattore minimo, il possesso di uno dei criteri previsti dal DI 6 marzo 2013 è una buona base di partenza ma non di arrivo.

La formazione intesa come docenza rappresenta un aspetto limitato in quanto le prospettive ci fanno pensare ad un formatore-consulente, ad un coach. Un formatore di squadra, di gruppi di singoli: per l'azienda, per il management, per i dirigenti, per i lavoratori.

Adottando una visione prospettica del progetto aziendale, andando sicuramente oltre l'aula con nuove ed innovative metodologie tecniche e didattiche, in stretta correlazione con lo sviluppo aziendale, la formazione sarà l'elemento fondamentale per il continuo cambiamento del lavoro, che cambia nell'epoca in cui vi è meno lavoro.

Rocco Vitale ? Quale ruolo per la formazione (pdf, 2.4 MB)

[1] Presidente AiFOS, Docente di Diritto del Lavoro, Università di Brescia

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it