

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3881 di martedì 25 ottobre 2016

Alcune riflessioni sulla formazione alla sicurezza sul lavoro

La formazione alla sicurezza non può far tutto, ma può aiutare molto quelle aziende che decidono di iniziare seriamente un percorso di miglioramento. Ci sono però alcune riflessioni da fare sull'attuale offerta formativa. Di Carmelo G. Catanoso.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-VISIBILE ?#>

Personalmente, chi scrive, occupandosi di sicurezza sul lavoro da parecchi lustri, non può che constatare che, ancora oggi, esiste, a tutti i livelli e nei diversi ambiti (imprese, addetti ai lavori, istituzioni, enti, associazioni, ecc.), una diffusa disinformazione riguardo alle problematiche della formazione alla sicurezza sul lavoro.

Molti, non conoscendone i contenuti, pensano che essa sia in grado di risolvere tutti gli specifici problemi che possono presentarsi in un'organizzazione aziendale.

Del resto, non dobbiamo mai dimenticare, ad esempio, che qualunque attrezzatura di lavoro o impianto si costruisce e funziona con e per mezzo degli individui; essa è inerte fino a quando non interviene l'individuo. Se questi è realmente competente e sufficientemente motivato e formato, allora i risultati del suo intervento non potranno che essere positivi.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0432] ?#>

Innanzitutto è opportuno fare una distinzione tra quelle che sono l'informazione e l'addestramento, di tipo prettamente tecnico-normativo, consistenti essenzialmente nell'acquisire conoscenze e sviluppare delle abilità e la vera e propria formazione alla sicurezza sul lavoro.

Questa può intendersi come un processo tendente a far crescere l'individuo all'interno dell'organizzazione d'appartenenza, attraverso un cambiamento che opera a tre livelli:

- a livello delle conoscenze, per modificare la struttura conoscitiva delle nozioni che l'individuo possiede;
- a livello delle capacità, per cercare di attivare e migliorare le capacità di agire e/o svilupparne delle altre;
- a livello dei comportamenti, con lo scopo di creare nell'individuo degli atteggiamenti favorevoli agli obiettivi del processo formativo.

L'immagine della formazione alla sicurezza sul lavoro è, dunque, quella di un processo che consente alle persone interessate di diventare più preparate nello svolgere un'attività non solo limitatamente a una maggiore conoscenza ed abilità, ma, soprattutto, grazie all'acquisizione di una maggiore consapevolezza del proprio ruolo e del proprio comportamento, connessi all'espletamento della propria attività lavorativa.

Qualsiasi individuo, a prescindere dal ruolo ricoperto, per passare dalla teoria all'azione ha bisogno di sperimentare, nella propria realtà lavorativa, i modelli teorici di comportamento proposti. Questi concetti, di validità generale in campo formativo, acquistano ancora maggior importanza per la formazione alla sicurezza. Infatti, i comportamenti di sicurezza, vengono proposti

o meglio imposti, solo da un obbligo normativo che, in quanto tale, fornisce indirizzi e modalità attuative.

Il problema di fondo diventa dunque quello di cambiare un comportamento imposto e quasi sempre non condiviso, in uno pienamente accettato, in quanto la sicurezza diventa parte integrante della propria esperienza lavorativa.

Affinchè un comportamento o un atteggiamento sia pienamente accettato, è, però, necessario un completo coinvolgimento degli individui nelle attività di prevenzione, espletate, non solo a livello teorico, durante il corso di formazione, ma anche livello pratico, all'interno della propria azienda, nel ruolo normalmente ricoperto.

Non bisogna assolutamente dimenticare che il comportamento di un individuo è funzione della struttura globale ambientale, determinata, da fattori esterni, come la situazione politico/sindacale, economica, normativa, tecnologica, ecc., che da fattori interni alla propria organizzazione impresa, come i rapporti di potere tra i gruppi, i valori interni dominanti, la comunicazione, i ruoli, lo stile di direzione, le motivazioni, ed altro ancora.

Di conseguenza qualsiasi sforzo per cambiare i comportamenti e modificare gli atteggiamenti, senza tenere conto della situazione ambientale, avrà sempre un effetto molto limitato.

Tutto ciò diventa fondamentale, per tutto il personale delle aziende e, in particolare, per i quadri ed il management, al fine di gestire efficacemente, nel proprio ambito di competenza, i problemi connessi alla sicurezza ed alla tutela della salute.

Quest'ultimi devono necessariamente possedere, accanto ad una competenza di tipo normotecnico della sicurezza, anche una competenza ed una formazione specifica riguardo gli aspetti organizzativi (strategie, strutture, tecnologie, pianificazione e controllo, ecc.) e gli aspetti sociali (esigenze delle risorse umane, cultura organizzativa, comunicazione, processi decisionali, ecc.), che interagiscono con la sicurezza.

Tutte queste informazioni devono assolutamente essere integrate con una conoscenza di tipo esperienziale che colleghi la sfera delle conoscenze con la sfera dei valori, dei comportamenti e degli atteggiamenti.

In definitiva, la formazione alla sicurezza per essere considerata tale e differenziarsi dalla semplice informazione, deve tradursi in un cambiamento stabile dei comportamenti e degli atteggiamenti, altrimenti non si può neanche lontanamente parlare di formazione.

La valutazione di un intervento formativo, pertanto, non può certo limitarsi a verificare il numero di risposte corrette su un questionario somministrato a fine corso ma deve andare a verificare, soprattutto, se quanto appreso al corso è stato realmente trasferito al lavoro e se ci sono state delle ricadute sull'organizzazione. Siccome queste due tipologie di verifiche sono onerose da effettuare (tempo e risorse dedicate, ecc.), le stesse aziende preferiscono glissare ed accontentarsi di avere il "*pezzo di carta*" magari stampato in cartoncino Modigliani bianco formato A4 (grammatura 140/145 grammi) [1].

La formazione alla sicurezza, diciamo così chiaramente, non può far tutto, ma può aiutare molto quelle aziende che decidono di iniziare seriamente un percorso di miglioramento.

Non possiamo dimenticare, però, vi sono anche coloro che, per differenti motivi, ritengono che la formazione non serva a granché.

Costoro possono essere suddivisi nelle quattro "categorie" che seguono.

- **I destinatari della formazione alla sicurezza** che:

- non ne sentono il bisogno o che non ne vedono l'utilità o, ancora, non ci credono;
- hanno costantemente sotto gli occhi i comportamenti contrari della propria gerarchia o della loro direzione;
- vengono scoraggiati da coloro che non hanno voglia di fare nulla.

- **I responsabili della funzione formazione** che, senza essere dei formatori alla sicurezza, pensano che:

- sia facile fare formazione alla sicurezza;
- la formazione alla sicurezza si traduce nel mandare il personale ad un corso esterno;
- fatta la formazione alla sicurezza, dopo *"tutto cambierà"*.

- **I superiori gerarchici diretti o i colleghi** che:

- non ci credono;
- si oppongono dicendo, ad esempio, di *"non potersi separare dal personale nel giorno del corso di formazione perché c'è un lavoro urgente da finire"*;
- al ritorno dal corso, accolgono i partecipanti con la solita frase: *"bene, vi siete divertiti a perdere tempo ma ora è necessario ritornare a lavorare sul serio"*.

- **I datori di lavoro che decidono** e che:

- pensano che non serva a niente;
- pensano che la formazione alla sicurezza sia una moda che la legge obbliga a seguire;
- sia solo un modo per spillare loro dei soldi per mantenere degli *"esperti"* altrimenti nulla facenti;
- sono dell'idea che sia preferibile che il personale non pensi con la propria testa ma faccia solo quello che gli viene da loro ordinato;
- pensano che se *"il personale pensa, comincerà a fare domande ed a pretendere delle risposte e ciò sarà molto fastidioso"*.

Una menzione a parte meritano gli **enti, società, associazioni, ecc., che vedono solo un business nell'organizzazione e nella vendita dei corsi di formazione alla sicurezza.**

Questi soggetti:

- sono nati, dopo gli Accordi Stato Regioni sulla Formazione, come i funghi dopo la pioggia settembre;
- alcune, guardando lo statuto, sono a *"conduzione familiare"*;
- prediligono l'incremento delle *"conoscenze"* rispetto all'incremento della *"conoscenza"*, visto che è, soprattutto, con le prime che si trovano i clienti;

-non si preoccupano della qualità del corso;

-non si pongono dei veri obiettivi per il corso;

-sono solo dei "*corsifici*";

-pensano che tanto, ai datori di lavoro, importa solo adempiere formalmente ad un obbligo di legge e, meno disturbo si procura alle "*normali attività aziendali*", tanto più facile ottenere l'incarico di svolgere i corsi;

-scelgono i docenti con un unico obiettivo che è quello di contenere i costi conseguenti.

Un'altra riflessione meritano, poi, anche le modalità con cui si dovrebbe scegliere un corso di formazione alla sicurezza.

La domanda che ci si deve porre, prima di scegliere quale corso di formazione alla sicurezza frequentare, è: qual è il livello qualitativo che mi aspetto dal corso?

Questo è un punto fondamentale e vale, oltre che per i corsi per i datori di lavoro-RSPP, i lavoratori, i preposti e i dirigenti previsti dagli Accordi, anche per i corsi per CSP/CSE o per RSPP/ASPP.

Ma come si fa a valutare la qualità di un corso?

A giudizio di chi scrive, considerando almeno tre parametri: progettazione, organizzazione e docenza del corso.

In termini percentuali di peso, si può attribuire:

- il 30% alla qualità della progettazione;

- il 10 % alla qualità dell'organizzazione;

- il 60% alla qualità della docenza.

Visto che, quasi sempre, la progettazione è fatta dagli stessi docenti, risulta evidente che il 90% del peso è in mano ad essi.

Un buon docente si giudica da quello che riesce a trasmettere all'aula e non da quello che scrive o a quante conferenze o seminari, istituzionali e non, partecipa oppure dalle funzioni che riveste in un'istituzione.

Infatti, si può essere bravissimi a scrivere articoli e a fare monologhi davanti ad una platea senza confronti e con bassissima interazione ma essere assolutamente inadeguati come docenti formatori perché magari, pur essendo l'equivalente della "*enciclopedia britannica della sicurezza sul lavoro*", non si hanno le capacità di trasferire, ai partecipanti, il bagaglio di competenze di cui si è portatori.

Purtroppo, è triste ammetterlo ma di questa tipologia di "*docenti*", i corsi di formazione alla sicurezza sul lavoro (più spacciati come tali che dei veri e propri corsi di formazione) ne sono pieni.

Va anche detto che i criteri fissati dal D.I. 6 marzo 2013 (Criteri di qualificazione della figura del Formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro), lasciano ampissime possibilità per soddisfare i vari criteri previsti con il risultato di avere spesso docenti

non all'altezza.

Altra questione è la retribuzione oraria di un docente nei corsi di formazione alla sicurezza.

Un buon docente prende da 70 euro/ora + Cassa + Spese + IVA in su.

Oggi, molti enti e società e associazioni vari, offrono corsi dove i docenti sono mediamente pagati 30-40 euro/ora (Cassa + Spese + IVA comprese) ma anche situazioni in cui si scende a 20 euro/ora come riportato a chi scrive da alcuni colleghi che si sono visti fare queste proposte che, definire oscene ed un insulto alla professionalità, è dire poco.

Quindi, nel caso di compensi orari quasi equivalenti a quelli di una colf, è facile comprendere quale sia il livello dei docenti che accettano di lavorare a tali condizioni economiche.

Questo, diciamolo pure senza avere peli sulla lingua, non viene fatto per tenere bassi i costi per i partecipanti (la differenza è irrisoria) ma per aumentare gli utili di chi organizza e "vende" i corsi.

Infine, è necessario fare attenzione ai corsi in cui non vengono indicati i nominativi dei docenti.

Un buon corso usa la "faccia" dei docenti per qualificarsi e distinguersi dagli altri. Un programma di un corso che non riporta i nominativi dei docenti oppure alla "voce" docenti riporta la generica dizione "docenti esperti del settore", non è certo un bel biglietto di presentazione.

In ogni caso, è opportuno prendere il nome del docente (quando c'è) e andare sul web utilizzando un qualunque motore di ricerca e andare a vedere chi è e quello che ha fatto e con chi e che risultati ha ottenuto.

Fatte queste fondamentali valutazioni, si può scegliere tenendo conto anche del costo del corso.

Ad oggi permangono molte difficoltà derivanti dall'approccio che i vari attori del processo formativo continuano ad adottare nei confronti della formazione alla sicurezza sul lavoro.

Pertanto, se non si riuscirà a demolire preventivamente questa cultura negativa, sarà ben difficile che un qualunque provvedimento legislativo riguardante la formazione alla sicurezza sul lavoro, possa realmente incidere positivamente sugli atteggiamenti di tutti gli attori e favorire così un concreto miglioramento degli standard di sicurezza e salute.

Carmelo G. Catanoso

Ingegnere Consulente di Direzione

Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano - Accordo 7 luglio 2016 - Accordo finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli

addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ? Ministero della Salute ? Decreto interministeriale del 6 marzo 2013 - Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 6, comma 8, lett. m-bis), del Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i.).

Regione Lombardia - Circolare regionale 17 settembre 2012 n.7 - Indicazioni in ordine all'applicazione dell'Accordo tra il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, il Ministero della Salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3 del d.lgs. 81/08 (rep. Atti n. 223/esr del 21 dicembre 2011) e per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37, comma 2 del d.lgs. 81/08 (rep. Atti n. 221/esr del 21 dicembre 2011) e Avviso di rettifica del 24 settembre 2012

[1] Regione Lombardia ? D. G. Sanità - Circolare Regionale 17 settembre 2012 ? n° 7, pag. 9. Pubblicata su Bollettino Ufficiale n° 38 Regione Lombardia ? Serie Ordinaria ? 20 settembre 2012.



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.