

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 14 - numero 2779 di martedì 24 gennaio 2012

La formazione specifica dei lavoratori e la valutazione dei rischi

Quale formazione per risolvere i comportamenti scorretti ai fini della sicurezza sul lavoro? Nel nuovo accordo Stato-Regioni, nonostante la frequente richiesta del mondo delle imprese, non viene suggerito un percorso formativo idoneo. Di V. Vedovato.

Brescia, 24 Gen - In data 11 gennaio 2012 nel n° 8 della Gazzetta Ufficiale sono stati pubblicati i testi approvati dalla Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 riguardanti la formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori nonché dei datori di lavoro che in termini diretti intendono svolgere i compiti di prevenzione e protezione ai sensi dell'art. 34 commi 2 e 3 del D.Lgs. 81/08.

Di particolare interesse sono i contenuti indicati, nella parte riferita alla formazione dei lavoratori, relativa al concetto di "formazione specifica" descritta nell'art. 4) così titolato:

"Articolazione del percorso formativo dei lavoratori e dei soggetti di cui all'art. 21 del D.Lgs. 81/08 (imprese familiari e lavoratori autonomi).

I principi e le indicazioni espressi in merito allo svolgimento "dell'informazione specifica" inducono ad una serie di riflessioni anche a seguito di una attenta lettura delle definizioni dei termini di formazione e informazione presenti nell'art. 2 del D.Lgs. 81/08 alle voci aa) e bb).

aa) «formazione»: processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla "identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi";

bb) «informazione»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, " alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro".

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD071] ?#>

Inoltre questa formazione specifica deve essere erogata, secondo l'art. 37 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 81/08 tenendo conto dei rischi *riferiti alle mansioni* e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

Esaminando quanto indicato, nell'accordo Stato-Regioni in merito alla formazione specifica, non si evidenzia alcuna attinenza con quanto richiesto nella definizione di formazione di cui alle lettere aa) del citato art. 2.

Infatti il lavoratore viene considerato come un soggetto completamente ignaro a cui spiegare la natura dei pericoli presenti nel luogo e posto di lavoro che possono diventare rischi qualora lo stesso ne venisse a contatto o in esposizione durante l'esercizio della sua mansione (purtroppo concetto poco chiarito, anche perché quando si elencano i pericoli e si entra nel merito del loro potenziale danno questi vengono indicati già come rischi senza spiegare che detti pericoli diventano "rischi" solo se i lavoratori ne vanno a contatto o in esposizione).

Di seguito poi è stabilito che i contenuti e la durata dell'azione formativa sugli specifici rischi sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro.

Si chiede come, con i presupposti sopra indicati, i lavoratori possano giungere alla conclusione del percorso formativo ad essere parte attiva nel collaborare *alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi* quando nella fase formativa non sono contemplati per gli stessi "*elementi utili*" a consentire a loro di collaborare al processo della valutazione dei rischi.

Si fa notare che neanche nel capitolo "Formazione Generale, dell'accordo Stato-Regioni che precede quello della "Formazione Specifica," si indicano, nel sottotitolo "Contenuti", i concetti di pericolo e di valutazione del rischio. Inoltre non c'è alcun cenno ai pericoli comportamentali, che possono essere originati dal datore di lavoro, dai dirigenti, dai preposti e dai lavoratori dai quali possono conseguire rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ad esempio: processi e organizzazione del lavoro non corretti, non chiara indicazione dei ruoli aziendali e delle loro responsabilità nell'esercizio degli stessi (definizione delle mansioni), assenza di sistemi di controllo dell'efficienza nel tempo delle misure di sicurezza applicate, assenza di procedure per l'informazione e formazione dei nuovi assunti o per i cambianti mansione, assenza di procedure di lavoro delle varie fasi operative integrate con la sicurezza, ecc.. A tal proposito si ricorda che l'incidenza infortunistica per cause comportamentali non corrette (azioni pericolose) è di circa il 60-65% del totale degli infortuni.

Quanto sopra illustrato evidenzia ancora la non rilevanza, per molti esperti della sicurezza sul lavoro, della partecipazione alla formulazione del processo di valutazione dei rischi di tutti i ruoli aziendali. Tale partecipazione è ritenuta da molti facoltativa, quando invece nel D.Lgs. 81/08 nei vari Titoli se ne indica l'obbligatorietà.

Ad esempio nella lettera e) dell'art. 20 "Obblighi dei lavoratori" così recita: "*segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), "nonché qualsiasi eventuale "condizione di pericolo" di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l'obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza*".

Il reale processo formativo dovrebbe portare i lavoratori, proprio attraverso la constatazione dei pericoli, *alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi* ed è per questo motivo che è necessario coinvolgerli, fin dall'inizio della prestazione lavorativa, a valutare i *rischi residui* connessi all'esercizio della loro mansione.

Rischi residui, termini quasi sconosciuti nei vari metodi e criteri consigliati per la redazione del documento di valutazione dei rischi.

Cos'è il *rischio residuo*? Il D. Lgs. 81/08 descrive in XI titoli l'obbligo di intervenire su una serie di pericoli tecnici che considera già come *rischi residui* sia perché dà per scontato che i lavoratori ne possono andare a contatto o in esposizione sia perché gli effetti del massimo danno sono contenuti attraverso l'applicazione obbligatoria di misure di protezione e prevenzione dallo stesso indicate.

In pratica in una macchina utensile gli ingranaggi di trasmissione del moto scoperti rappresentano un pericolo che al contatto delle mani o altre parti del corpo può causare danni gravi e quindi un rischio elevato d'infortunio. L'obbligatorietà della protezione degli ingranaggi, imposta dalla norma di sicurezza, agisce in modo che la probabilità di andare a contatto con gli stessi in movimento sia ridotta al minimo o addirittura esclusa. Sarà l'efficacia del provvedimento che stabilirà se per l'operatore, in base all'esercizio della mansione, esista o meno ancora una possibilità di danno e quindi la presenza di un *rischio residuo*.

Si ricorda che nel documento di valutazione dei rischi non sono ammesse segnalazioni di inadempienze alle norme di sicurezza ma solo eventuali indicazioni dei *rischi residui* che nonostante l'applicazione dei provvedimenti, organizzativi e procedurali (previsti dalle norme di sicurezza e di buona prassi) rimangono presenti per il lavoratore durante l'esercizio della sua mansione. Quindi quando si tratta di valutare il rischio nella combinazione $R = P \times M$ non solo si deve considerare la probabilità P come quella relativa alla possibilità di contatto o esposizione (vedi art. 2 lettera s" del D.Lgs. 81/08) ma la stessa deve essere relazionata alla effettiva situazione di *rischio residuo*. Si può pertanto notare, attraverso queste considerazioni, la poca rilevanza scientifica dell'applicazione dei metodi matriciali, ampiamente utilizzati da molti esperti per definire il valore del rischio (quale?) il cui valore alto, medio, basso viene rilevato, nel posto di lavoro, considerano solo come probabilità (P) l'ipotesi dell'accadimento di un infortunio, spesso non facilmente definibile, come anche i riferimenti all'entità dei relativi danni (M) consequenziali.

Da non dimenticare che, in particolare per i provvedimenti di natura tecnica, è possibile esprimere la loro efficacia in termini percentuali di conseguenza anche il rischio residuo può essere indicato alla stessa maniera.

In base alle considerazioni espresse non è forse più opportuno affrontare un percorso formativo partendo proprio dall'analisi del posto e luogo di lavoro ove opera il lavoratore tenendo presente l'esercizio della sua mansione?

Al lavoratore verrà chiesto, durante l'esercizio della mansione, quali a suo giudizio possono essere le situazioni di pericolo su cui può andare a contatto o in esposizione e se esistono provvedimenti che impediscono tali possibilità. In questo momento può essere ragguagliato anche su eventuali pericoli da lui non individuati in quanto presenti solo in alcune varianti della sua mansione abituale.

Interessante poi è conoscere il suo parere in merito all'efficacia del provvedimento applicato per contenere il pericolo in particolare per determinarne l'eventuale *rischio residuo* sul cui poi è opportuno farsi indicare quale potrebbe essere la natura del provvedimento, aggiuntivo o nuovo, per ridurlo o addirittura eliminarlo.

Non solo ma quando si entra nel merito del provvedimento necessariamente si illustrano le norme di sicurezza che ne stabiliscono l'obbligatorietà (almeno si riesce finalmente a dare un minimo di conoscenza delle specifiche norme di sicurezza relative all'esercizio della sua mansione).

Altro elemento importante è che il sistema di analisi e la corrispondente azione formativa non può, nella formazione specifica essere erogata dal solo così detto "formatore". Infatti bisogna stabilire che cosa s'intende per mansione. Nella maggior parte delle aziende la mansione è stabilita dall'esecuzione delle varie fasi lavorative che sono indicate nelle procedure di lavoro. Di solito la *qualifica professionale* del lavoratore non contempla anche tutto quello che è richiesto dalla sua *mansione* per lo svolgimento delle varie fasi lavorative, pertanto bisogna evitare di confondere le due attribuzioni. Ne consegue che la presenza del preposto come coadiutore-formatore durante la valutazione dei rischi, è fondamentale per determinare la correttezza dell'esercizio della mansione secondo le procedure di lavoro la cui non osservanza può causare incidenti e infortuni (vedi le citate cause d'infortuni comportamentali). Solo in questo modo si potrà procedere all'eventuale necessità di completare l'informazione e l'addestramento del lavoratore in materia di sicurezza.

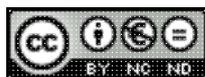
In conclusione il citato documento di accordo della conferenza Stato-Regioni sulla formazione ripropone, istituzionalizzandoli, gli attuali metodi di erogazione della formazione in materia di sicurezza in particolare per i lavoratori. Sicuramente le aziende affronteranno all'inizio l'erogazione della "formazione generale" sia perché facilmente risolvibile in termini logistici all'interno delle strutture aziendali (locale mensa, sala conferenze ecc) sia per il modesto impegno delle ore di lezione.

Purtroppo la descrizione della formazione specifica lascia dei dubbi sul fatto se deve essere erogata sul posto e luogo di lavoro durante l'esercizio della mansione o invece in aula. Da come descritta, nello specifico documento, parrebbe realizzabile con il solito sistema d'aula utilizzando docenti che in via generale, per quanto preparati, ignorano le attività specifiche dei lavoratori relative alle loro mansioni, ma normalmente conoscono solo i rischi legati all'esercizio delle qualifiche professionali (rischi degli elettricisti, dei saldatori, ecc.).

Entrando poi nella trattazione dei rischi specifici e dei provvedimenti ci si riferirà solo su quanto evidenziato dal datore di lavoro attraverso il documento di valutazione dei rischi, fatto dai suoi collaboratori e/o consulenti, documento che spesso è stato realizzato senza alcuna partecipazione diretta di ciascun lavoratore nel proprio posto e luogo di lavoro e quindi mancante dell'analisi o quanto meno di una verifica della reale mansione svolta dallo stesso.

Purtroppo ancora una volta, nonostante la frequente richiesta del mondo delle imprese, non viene suggerito un percorso formativo idoneo a risolvere i comportamenti scorretti ai fini della sicurezza, cioè le così dette azioni pericolose. Tutto l'impianto formativo illustrato nell'accordo Stato-Regioni è impostato in modo di risolvere le cause degli infortuni dovuti a pericoli di natura tecnica che rientrano nella classifica delle condizioni pericolose inserite nel rapporto uomo-macchina, uomo-ambiente, uomo-sostanze pericolose (fisiche, chimiche) durante l'esercizio dell'attività lavorativa (queste condizioni pericolose sono la causa del 35-40% degli infortuni). Detta affermazione trova riscontro nell'elenco dei "rischi" (che se non rapportati con l'esercizio della mansione sono invece pericoli) elencati nel paragrafo della Formazione Specifica del citato accordo al sottotitolo "Contenuti".

Vittorio Vedovato



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

www.puntosicuro.it