

QUADERNI DELLA SICUREZZA AiFOS

Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro

Direttore: Lorenzo Fantini

Rivista scientifica trimestrale - Salute e Sicurezza nei Luoghi di Vita e di Lavoro

L'efficacia della formazione alla sicurezza

Rapporto AiFOS 2017

Interventi di:

Lorenzo Fantini

Francesco Naviglio

Rocco Vitale

Giovanna Alvaro,

Stefano Dellabiancia e Elisabetta Maier

Ester Rotoli, Vanessa Manni

e Alessia Williams

Roberto Angotti

Chiara Bellotti

Renato Bisceglie

Nicola Corsano

e Alessandra Marconato

Paola Favarano

e Massimo Soriani Bellavista

Carlo Zamponi, Angela Ariano

e Ilaria Dell'Elce

Carmelo G. Catanoso

Paolo Gentile

Sonia Colombo e Nicola Pasta

Antonella Belgrado

Giovanna Alvaro, Alessandro Cassetti

e Maria Azzurra Filannino

Federico Reali



n. 4 - Anno VIII

Trimestrale

Ottobre - Dicembre 2017

AiFOS Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro



c/o CSMT Università degli Studi di Brescia
via Branze, 45 - 25123 Brescia
tel. 030.6595031 fax 030.6595040
www.aifos.it info@aifos.it

La formazione-valutazione, un modello di intervento partecipato

di Paolo Gentile¹

Preliminarmente è importante indicare alcuni valori che, a mio avviso, vanno posti a base di qualsiasi intervento che voglia essere efficace sull'ambiente di lavoro: cooperazione, condivisione, partecipazione.

Il D.Lgs. 626/94 prima e, successivamente, il D.Lgs.81/08 hanno introdotto nella legislazione il principio che il Datore di Lavoro, in qualità di soggetto che ha l'obbligo di tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, predisponga un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), in base al quale costruire gli interventi di prevenzione e protezione dei lavoratori. Un percorso di analisi e conoscenza che è premessa necessaria per qualsiasi efficace intervento si voglia realizzare in tema di SSL.

Attraverso questa proposta di **formazione**, si vuole correggere una criticità emersa nell'esperienza degli ultimi vent'anni: all'epoca, Giovanni Berlinguer, in un'intervista rilasciata a Diego Alhaique, ci ha descritto come l'aver giustamente introdotto una serie di regole per le aziende ha coinciso con la perdita di quell'anima partecipativa che si era sviluppata nelle lotte per la prevenzione condotte dai lavoratori negli Anni '60 e '70.

Ebbene, attraverso la formazione/valutazione si vuole recuperare proprio quell'anima smarrita. Infatti, può essere lo strumento attraverso il quale dare una forma a quei diritti dei lavoratori che riguardano il controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e il promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica (art. 9 dello Statuto dei diritti dei lavoratori).

¹ Sociologo del lavoro e dell'organizzazione, ergonomo ed RSPP, ha lavorato per molti anni nel settore della stampa di giornali quotidiani. Dal 1998 ha ricoperto incarichi come amministratore delegato e consigliere di amministrazione per diverse società nei settori sanitario, dei servizi alle pubbliche amministrazioni, editoria e formazione. È autore del libro: "Osservare e interpretare il lavoro attraverso l'esperienza dei lavoratori" (Ed. Palinsesto).

Se vuoi capire il lavoro devi metterti nei panni dei lavoratori

La formazione - e l'aggiornamento dei lavoratori e dei loro rappresentanti in materia di sicurezza sul lavoro - è un obbligo per il Datore di Lavoro che, tuttavia, rappresenta anche un costo e può essere assolto in modi diversi. Una maniera abbastanza comune di ottemperare a quest'obbligo è il rispetto formale di quanto prescritto - argomenti da affrontare, durata della formazione, numero massimo dei partecipanti, documenti da compilare e conservare, ecc. - senza preoccuparsi dell'efficacia della formazione, ovvero avendo come unico obiettivo quello del “sostenere un costo per poter dimostrare in caso di ispezione di aver adempiuto agli obblighi di legge”. Un modo più efficace può essere quello di utilizzare la formazione come momento di analisi e miglioramento della propria organizzazione: in questo caso l'atteggiamento sarà “investire, coinvolgere i lavoratori per conoscere il loro punto di vista su come migliorare le performance”.

Quella che qui viene proposta è una metodologia che mira a realizzare la valutazione del rischio attraverso e per mezzo della formazione, recuperando i principi dell'action research formulati fin dal 1945 da Kurt Lewin: l'obiettivo del formatore-ricercatore, in questo caso, non è semplicemente quello di garantire un percorso di apprendimento, ma di utilizzarlo per esplorare un tema e pervenire ad una diagnosi condivisa. Questo, attraverso il trasferimento di contenuti alle persone in formazione, al fine di costruire le premesse per modificare una situazione attraverso le conoscenze acquisite con la ricerca e l'analisi effettuata durante l'attività formativa.

Atticus Finch avvocato di Maycomb in Alabama, protagonista del film “Il buio oltre la siepe”, tratto dal romanzo di Harper Lee, insegna ai suoi figli "(...)Se vuoi capire una persona, devi cercare di considerare le cose dal suo punto di vista (...) devi provare a metterti nei suoi panni e riflettere". Quell'Atticus magistralmente interpretato da Gregory Peck ci proponeva, dunque, il gioco dei ruoli e dell'ascolto: ciò significa che le opinioni degli altri possono essere diverse dalle nostre, “Hanno il diritto di pensarle e hanno il diritto di far rispettare le loro opinioni”, prosegue Atticus, "Ma prima di vivere con gli altri, bisogna che viva con me stesso: la coscienza è l'unica cosa che non deve conformarsi al volere della maggioranza".

Tornando al nostro ambito formativo, il “docente/ricercatore” seguendo il pensiero espresso da Atticus, per comprendere il lavoro, deve

considerare il punto di vista dei lavoratori, provare a mettersi nei loro panni, raccogliere informazioni, che elaborerà secondo i suoi paradigmi e proponendo le sue soluzioni. Dunque, non è un raccoglitore passivo di pareri altrui, ma uno scienziato che utilizza i dati raccolti per spiegare la realtà e modificarla.

La percezione soggettiva nella valutazione dei rischi

Coerentemente con l'impostazione che ci viene richiesta dalla legislazione - la quale vuole che i comportamenti e le azioni di tutela debbano discendere da una analisi preliminare dei rischi, e che prevede la partecipazione attiva dei lavoratori - sembra logico concludere che anche i lavoratori debbano preliminarmente effettuare una seria analisi/valutazione dei rischi da cui far discendere, coerentemente, i loro comportamenti. Pertanto, il formatore-ricercatore dovrà porsi almeno due obiettivi:

- Affiancare all'attività formativa una ricerca finalizzata ad individuare i rischi presenti nell'ambiente di lavoro. Tale ricerca andrà impostata partendo dal gruppo omogeneo di lavoratori in formazione, recuperando le loro percezioni e conoscenze sull'ambiente di lavoro, attraverso quella che Ivar Oddone e Gastone Marri hanno definito 'osservazione spontanea'. Il docente affiancherà all'attività di formazione tradizionale quella di facilitatore e coordinatore del gruppo per realizzare delle mappe grezze, ossia un Documento di Valutazione dei Rischi soggettivo, cui ritengono di essere esposti i membri di ciascun gruppo omogeneo.
- Attraverso questo lavoro, ciascun lavoratore dovrà sviluppare **esplicita** conoscenza e consapevolezza dei rischi cui è sottoposto nella sua attività quotidiana, anche attraverso la formalizzazione di un proprio Documento di Valutazione dei Rischi, soggettivo e individuale. In seguito tale documento verrà condiviso dal gruppo omogeneo con l'obiettivo di misurare ed adeguare i propri comportamenti sul lavoro, che saranno oggetto del programma di miglioramento proposto dal gruppo omogeneo stesso.

Nella prima fase dovrà essere attivato l'ascolto dei lavoratori partecipanti alla formazione, al fine di realizzare un inventario dei rischi che, elaborato, verrà presentato agli stessi partecipanti per approfondire e

sollecitare proposte di gestione dei rischi: azioni di miglioramento e proposte organizzative; oltre una raccolta di disturbi che i lavoratori ritengono correlati ai rischi a cui si ritengono esposti.

Tuttavia, il nostro docente/facilitatore non si limiterà a sondare e registrare le opinioni del gruppo chiamato a partecipare alla soluzione di un problema, ad individuare le opinioni prevalenti per applicarle alla soluzione; infatti, il suo compito non sarà quello di pervenire alla scelta che raccoglie maggiori consensi. Il nostro ricercatore, (con il proprio bagaglio di esperienza, propri paradigmi e la sua storia personale nel gestire il processo di formazione/valutazione) dovrà porsi al centro delle diverse esigenze e degli interessi che si confrontano nell'ambiente di lavoro e, dopo aver individuato ed esplicitato il problema che si vuole affrontare, elaborerà una ipotesi di soluzione provvisoria sulla quale far esprimere i componenti del gruppo, per migliorarla, criticarla, modificarla anche radicalmente e giungere a definire una strategia di miglioramento, da offrire ai partecipanti, che sia il più possibile condivisa, e, magari capace di individuare ulteriori problemi.

Su queste premesse metodologiche si sono incrementate una serie di esperienze di formazione-valutazione, nelle quali la progettazione dell'attività formativa si sviluppa intorno al riconoscimento dei partecipanti, intesi come portatori di bisogni e di competenze attraverso le quali realizzare consapevolezza ed emancipazione. In tali esperienze si è tentato di recuperare la metodologia di costruzione di *mappe grezze*, vale a dire una valutazione dei rischi soggettiva effettuata recuperando l'esperienza del gruppo omogeneo di lavoratori.

Il Documento di Valutazione del Rischio soggettivo del gruppo omogeneo, realizzato durante l'attività di formazione, potrà essere confrontato con il DVR ufficiale, realizzato dal Datore di Lavoro. Dal confronto tra i due documenti, si potranno ricavare tre possibili situazioni:

1) 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 probabilmente sottovalutato se non completamente ignorato.

2) Le informazioni contenute nel DVR ufficiale sono correttamente percepite dai lavoratori. In questo caso sarà sufficiente ribadire quanto già acquisito.

3) La percezione dei lavoratori, per alcuni rischi, non trova riscontro nel DVR ufficiale. In questa combinazione sono possibili due diverse situazioni:

- a. la percezione dei lavoratori è corretta o, comunque, coerente e degna di essere approfondita; allora occorrerà che il Datore di Lavoro ne prenda atto e predisponga un aggiornamento del DVR;
- b. la percezione dei lavoratori non corrisponde alla realtà, laddove occorrerà approfondire la formazione per fugare preoccupazioni ingiustificate che possono essere all'origine di situazioni di stress e di comportamenti errati.

La valutazione dei rischi organizzativi

L'uso di questa semplice metodologia è particolarmente proficuo per l'approfondimento dei rischi organizzativi, dei fattori psico-sociali e degli effetti stancanti del lavoro (monotonia, ritmi eccessivi, saturazione dei tempi, ripetitività, ansia, responsabilità, ecc.). Peraltro, la valutazione dell'impatto che questi fattori hanno nell'attività lavorativa rappresenta l'obiettivo della valutazione del rischio stress lavoro-correlato, previsto all'art.28 del D.Lgs.81/08.

Uno strumento per valutare la qualità della valutazione dei rischi organizzativi può essere riassunto in tre parole: consultazione, ascolto, partecipazione. Ciò significa che, per giudicare la bontà del sistema di valutazione utilizzato, possiamo formulare tre domande:

- Sono stati consultati i lavoratori?
- Le loro indicazioni sono state ascoltate (trovano riscontro)?
- Hanno partecipato alla scelta e gestione della strategia di miglioramento?

La valutazione non deve prendere in considerazione i singoli lavoratori (non vuole individuare se e chi soffre di stress), ma gruppi omogenei di impiegati, cioè gruppi di lavoratori esposti alla medesima situazione organizzativa e ai medesimi fattori di rischio. Consiste nel rilevare se, nella situazione lavorativa che si sta valutando, si evidenzia (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). Scopo della valutazione è, pertanto, quello di indicare la presenza di tali fattori di rischio; ovviamente, non necessariamente il lavoratore esposto a quei fattori di rischio svilupperà disturbi da stress lavoro-correlato. Tuttavia,

più che per altri fattori, in questo caso entra in gioco un elemento soggettivo direttamente collegato a come vengono percepiti l'ambiente e l'organizzazione del lavoro. Infatti, la stessa situazione organizzativa può essere percepita da un lavoratore come fonte di stress, mentre per un altro può rappresentare una situazione di normalità.

La Circolare 18 novembre 2010 del Ministero del Lavoro

La Commissione consultiva per la valutazione dello stress lavoro-correlato, nella Circolare del Ministero del Lavoro del 18 novembre 2010, ha indicato alcuni dei fattori di rischio che debbono essere considerati e ha disegnato un processo di valutazione che necessita di alcune azioni preliminari. Tra queste la Commissione consultiva raccomanda:

- “Iniziative di informazione e sensibilizzazione rivolte a lavoratori, dirigenti e preposti”, in quanto possono risultare utili per favorire una partecipazione consapevole;
- Definizione delle modalità con cui sentire i RLS\RLST e/o i lavoratori, obbligo, previsto nella Circolare 18 novembre 2010, limitatamente ai fattori di contesto e di contenuto del lavoro.

L'utilizzo della formazione/valutazione in questa fase preliminare, realizza diversi vantaggi e, proprio come indicato nella Circolare, permette di assolvere alle raccomandazioni sopra richiamate:

- i lavoratori e/o gli RLS che partecipano all'attività di formazione/valutazione vengono ascoltati e coinvolti nell'analisi anche dei fattori di contenuto e di contesto;
- se opportunamente gestita, la formazione/valutazione può realizzare, al pari delle tecniche di focus group, la valutazione approfondita (soggettiva).

Una volta realizzate le azioni propedeutiche è possibile avviare il processo di valutazione dei rischi organizzativi che consisterà, secondo le indicazioni della Commissione consultiva, in una sequenza temporale di azioni:

- Valutazione preliminare, detta anche valutazione “oggettiva”;
- Individuazione e attuazione degli interventi correttivi, se necessari, in base ai risultati della valutazione preliminare (qualora la valutazione preliminare desse luogo ad una valutazione di rischio basso, non saranno necessarie altre azioni; si dovrà aggiornare indicativamente ogni due anni la valutazione già effettuata);

- Verifica dell'efficacia degli interventi attuati;
- Valutazione approfondita (analisi dell'organizzazione del lavoro percepita), ove gli interventi correttivi siano risultati inefficaci;
- Individuazione e attuazione di ulteriori interventi correttivi, se necessari, in base ai risultati della valutazione approfondita;
- Monitoraggio e aggiornamento della valutazione.

Le indicazioni del Ministero del lavoro e delle politiche sociali contenute nella Circolare 18 novembre 2010, sono state definite come il livello minimo di attuazione dell'obbligo, che prevede sia una fase necessaria (la valutazione preliminare) ovvero obbligatoria, che una fase eventuale (valutazione approfondita) da attivare solo se gli interventi correttivi - attuati a seguito di una valutazione preliminare che indichi la presenza di rischi non trascurabili - non dovessero risultare efficaci.

Nella proposta ora delineata, l'utilizzo della formazione/valutazione che può essere attivata già nella fase preliminare consente:

- di approfondire sempre la valutazione attraverso la partecipazione attiva dei lavoratori coinvolti ed andare oltre il livello minimo di attuazione;
- di comprendere come l'organizzazione formale del lavoro viene percepita e vissuta in concreto;
- di modificare e riprogettare la propria organizzazione del lavoro attraverso un processo di coinvolgimento dei lavoratori, ai quali si chiede e si garantisce cooperazione, condivisione e partecipazione.