



Sviluppo delle competenze in contesti complessi

Manutenzione vs Sicurezza: quale formazione

MariaPaola Cinelli



Con il D.Lgs. 81/08 si accentua il ruolo strategico dei processi di informazione, formazione ed addestramento.

IL PROCESSO EDUCATIVO



LA DEFINIZIONE NEL D.LGS. 81/08

Per la prima volta, il legislatore introduce, all'interno del testo normativo le definizioni di tali misure di tutela. In particolare **la formazione** è definita ai sensi del D.Lgs. 81/08 e s.m.i. come il **«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»**.

Mentre l'addestramento viene individuato come il **«complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro»**.

Con il D.Lgs. 81/08 si potenzia il concetto di educazione continua



L'obbligo di formazione e di aggiornamento, potenziando il concetto di educazione continua è stato esteso a tutte le figure (escluso il datore di lavoro che non svolge direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione) che partecipano alla gestione della salute e sicurezza aziendale, ivi compresi i dirigenti ed i preposti, figure per le quali non vigeva alcun obbligo formativo nel D.Lgs. 626/94.

L'estensione di tale obbligo di aggiornamento permette un approccio alla formazione in tema di salute e sicurezza inteso, non come un adempimento da assolvere una tantum, ma piuttosto come un percorso continuo in cui sono coinvolti tutti gli attori della sicurezza non solo i lavoratori, ma anche di coloro che svolgono funzioni di gestione, decisione e controllo.

Uno dei principali destinatari dell'attività di formazione ed addestramento è il lavoratore, che da soggetto passivo diventa soggetto attivo se, e nella misura in cui, viene fatto destinatario di un'effettiva ed efficace attività formativa e informativa.

Il lavoratore correttamente formato e informato possiede tutti gli strumenti necessari per comprendere quali azioni deve compiere, per quanto di sua competenza, a tutela della sicurezza propria ed altrui.

Non è infatti casuale che l'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 81/08 preveda che «ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione ed alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro».

Gli aggettivi utilizzati dal legislatore rispetto al tema della formazione dei lavoratori (adeguata, sufficiente, comprensibile, specifica) indicano che la progettazione della stessa va realizzata perseguendo obiettivi di efficacia ed efficienza, mirando all'effettivo **trasferimento di competenze**.

Per tale motivo i percorsi formativi vanno progettati sulla base delle reali esigenze formative dei destinatari, tenendo conto delle risultanze della valutazione del rischio, delle competenze pregresse, del contesto all'interno del quale essi operano, della attività lavorativa specifica, della provenienza dei destinatari della formazione, delle attese normative.



La formazione mira non solo al trasferimento di **conoscenze** (necessarie a comprendere un fenomeno, un oggetto, una situazione) o di **abilità** (acquisizione di procedimenti, metodi, strumenti per una applicazione pratica), ma anche all'apprendimento di **comportamenti** che attengono alla sfera del sapere essere e che coniugano doti, valori e attitudini personali con le necessità espresse dall'organizzazione e dalle persone.



Alcuni “oggetti” della formazione:

1. il primo è rappresentato da una concezione della formazione che “*da corso*” diventa “*percorso*” di formazione, valorizzando modelli di intervento maggiormente centrati sui processi di apprendimento, declinati alle esigenze del contesto di lavoro;
2. un secondo oggetto è delineato dalla *progettualità partecipativa come metodologia* di creazione dei percorsi di formazione che esprime, già di per sé, una disponibilità al confronto e alla condivisione;
3. terzo oggetto di riflessione è la dimensione temporale dell'apprendimento, denominato in termini comuni *life long learning*, indicando l'importanza di avviare la *formazione sulla sicurezza già durante la formazione* dell'obbligo scolastico.



L'articolazione della formazione intesa come un piano operativo e organizzativo ben definito.

Il quadro normativo che regola la formazione per la sicurezza si completa con il documento del 15 gennaio 2004 della Conferenza Stato Regioni rispetto agli Standard Formativi Minimi ai quali devono attenersi i percorsi nell'ambito del Diritto e Doveri di Istruzione e di Formazione.

Nel documento relativo agli Standard Formativi Minimi dell'Istruzione e Formazione Professionale, relativamente nell'Area Storico Socio-Economica, è descritto che l'allievo deve: «Essere consapevole dei comportamenti per assicurare il benessere e la sicurezza» nonché per quanto concerne l'Area Tecnico-Professionale: «Conoscere ed applicare comportamenti coerenti con le norme di igiene e sicurezza sul lavoro, con la salvaguardia ambientale e nel rispetto degli standard di qualità»

È interessante mettere in luce che le attese di formazione sono ad un livello alto di complessità, infatti, sono descritti obiettivi di consapevolezza, di conoscenza normativa, nonché di comportamenti coerenti.



La formazione per la sicurezza sia a livello di formazione continua sia a livello scolastico, dimostra, nelle intenzioni, di voler superare l'approccio nozionistico, mirando a far raggiungere competenze di gestione del rischio e chiamando in causa criteri valoriali in ordine alla salute di sé e degli altri.

Dai documenti che normano la formazione alla sicurezza nell'ambito dell'Istruzione e della Formazione Professionale emerge un'attenzione decisamente nuova rispetto al passato sia dal punto di vista **contenutistico** sia dal punto di vista **didattico**.

Riguardo al primo punto, quello contenutistico, emerge come il tema della sicurezza rientra nella formazione di base di ogni profilo professionale, connessa con lo specifico ambito di appartenenza, con il sistema della qualità e con il rapporto con l'ambiente. Inoltre, tale formazione non si limita, negli intenti, a fornire conoscenze nozionistiche, ma intende promuovere processi di apprendimento di competenze da declinarsi in ogni particolare contesto e organizzazione di lavoro.

La scelta di perseguire una formazione per competenze, una progettualità “partecipata” nel delineare i percorsi formativi, la centralità attribuita all’esperienza dei partecipanti e il valore specifico riconosciuto ad ogni contesto settoriale aprono lo sguardo verso prospettive di sviluppo di estrema rilevanza, in particolare dal punto di vista pedagogico-didattico. È necessario soffermarsi su tre aspetti pedagogici emersi dall’analisi che permettono di intravedere traiettorie di miglioramento e innovazione per la formazione continua per la sicurezza.



La formazione per la sicurezza nei contesti di lavoro si trova dinanzi tre grandi sfide:

➤ **SFIDA CULTURALE:** *promuovere una consapevolezza del valore della salute in ogni lavoratore e persona. Questa prima sfida richiama quella particolare sfera dell'educativo che rimanda alla dimensione culturale ed etica. La pedagogia ha da sempre nel suo patrimonio culturale e scientifico la crescita di ogni persona e la sua piena realizzazione.*

➤ **SFIDA FORMATIVA:** attivare una progettazione formativa secondo il modello delle competenze. Gli interventi formativi per essere efficaci richiedono di essere declinati in ordine all'esperienza dei partecipanti, al riconoscimento e attivazione delle loro risorse. L'attività didattica deve integrarsi con gli ambiti professionali e articolarsi secondo metodologie centrate sui problemi e sui compiti che i lavoratori affrontano in azienda.

➤ **SFIDA ORGANIZZATIVA:** attivare contesti organizzativi volti a sollecitare i soggetti ad un atteggiamento di apprendimento continuo. *L'organizzazione rimane sempre un insieme di persone, coordinate verso obiettivi condivisi, persone che nel loro interagire quotidiano mettono a confronto modelli e pratiche di lavoro. Incentivare questo scambio, sollecitare il superamento dei propri steccati professionali e disciplinari, sostenere una comunicazione autentica e basata sulla fiducia reciproca, ricercare in modo condiviso il superamento dei problemi e delle contraddizioni interne, sono tutte azioni tese ad accrescere il capitale culturale e professionale di ciascun lavoratore, dell'impresa e quindi della stessa società.*



La Ricerca: Percezione del rischio infortunistico: indagine svolta su 65 manutentori meccanici del comparto automotive laziale.

Obiettivi della ricerca:

- esaminare le differenze fra le dimensioni relative alla percezione del rischio infortunistico;
- esaminare le relazioni tra le dimensioni percepite del rischio infortunistico e la formazione ricevuta sulle procedure di sicurezza.

Metodi di ricerca:

- Cognitive Behavioural Assesment CBA 2.0
- Test neuropsicologici
- Questionario sulla sicurezza nei luoghi di lavoro

CARATTERISTICHE DEL CAMPIONE ANALIZZATO		
<i>SOGGETTI COINVOLTI</i>	65	
<i>STATO CIVILE</i>	CELIBE	11
	CONIUGATO	49
	SEPARATO	5
<i>TITOLO DI STUDIO</i>	LICENZA ELEMENTARE	19
	DIPLOMA	39
	LAUREA	7
<i>USO DI TABACCO</i>	43	
<i>DISTURBI DEL SONNO</i>	13	
<i>SODDISFAZIONE LAVORATIVA</i>	POCA	36
	MOLTA	29
<i>ANNI NELLA MANSIONE</i>	0-23	18
	24-30	35
	OLTRE 30	12

Assunti teorici della ricerca

- Progettare programmi formativi sulla sicurezza considerando gli aspetti della percezione del rischio nei lavori di manutenzione;
- La rappresentazione mentale del rischio si basa su due fattori: il giudizio sul livello di pericolosità e la conoscenza del rischio.

Il confronto cross-culturale fra i diversi studi considerati consente di identificare un'elevata uniformità nella struttura fattoriale della percezione del rischio; questa evidenza consente di ritenere che esistono alcuni aspetti "universali" nella percezione del rischio nel mondo occidentale, quali la "gravità", la "conoscenza" e l'"incontrollabilità".

Leiter & Cox hanno sviluppato un modello sulla valutazione dei rischi occupazionali composto da quattro dimensioni ritenute rilevanti: la pericolosità dei pericoli presenti, la loro frequenza, l'esposizione personale e il controllo che i lavoratori esercitano sui fattori di rischio.

Successivamente è stato proposto un modello che ipotizza come alcune variabili di tipo individuale, come gli atteggiamenti verso la sicurezza, e sociale come il supporto dei colleghi, possano influenzare la probabilità che si verifichino eventi infortunistici.



Baron et al. (25) hanno mostrato che, oltre alla percezione di controllabilità, anche un livello elevato di familiarità con le mansioni svolte induce i soggetti a sottostimare la pericolosità dei rischi presenti in ambiente lavorativo. Le percentuali di infortuni più elevate riscontrate nei giovani, così come nei lavoratori inesperti, potrebbero essere spiegate non tanto in base alla disattenzione e all'impulsività dei soggetti, ma quanto in relazione alla scarsa competenza che li contraddistingue.

Goldberg et al. hanno messo in evidenza come la percezione del rischio occupazionale sia direttamente influenzata dal tipo di lavoro svolto, dalle conoscenze possedute e dall'esperienza professionale maturata nella mansione specifica. In particolare è emerso che i lavoratori, le cui mansioni prevedono una bassa discrezionalità decisionale, sarebbero più inclini agli infortuni in quanto investiti da minori responsabilità in merito al conseguimento dei risultati, rispetto ai lavoratori con mansioni di livello superiore, con maggiori conoscenze e maggior esperienza lavorativa.

Risultati

- emerge come gli addetti alla manutenzione di macchine percepiscano di avere ricevuto un buon livello di *formazione circa le* procedure di sicurezza da adottare nei confronti dei fattori di rischio specifici presenti nella loro realtà lavorativa; in particolare i soggetti ritengono di essere stati formati più adeguatamente nei confronti dei seguenti fattori di rischio: “schiacciamento, abrasione, essere colpiti da organi della macchina, impigliamento ed intrappolamento”.
- questi lavoratori specializzati ritengono di possedere competenze ed esperienze professionali sufficienti che gli consentono di *controllare o evitare i rischi infortunistici* presenti; in particolare i fattori di rischio percepiti come maggiormente passibili di controllo ed evitamento risultano essere: schiacciamento, abrasione, essere colpiti da organi della macchina, impigliamento ed intrappolamento.
- il fattore di rischio percepito quale avente un maggiore grado di *pericolosità* risulta *l'essere colpiti da parti in movimento della macchina*, mentre il fattore “corrente alternata, tagli, contusioni”, pur presentando un valore modesto, risulta essere con maggiore *frequenza all'origine di eventi infortunistici*.





È possibile notare come la percezione della pericolosità e la sensazione che i soggetti manifestano di poter evitare o controllare i fattori di rischio, siano entrambe correlate significativamente con il livello di formazione ricevuta, circa le procedure di sicurezza. La relazione emersa indica come la formazione sia in grado, da una parte, di fornire una percezione più “corretta” circa la pericolosità dei fattori di rischio presenti, dall’altra, di influenzare in senso positivo la capacità di controllare o evitare le possibili situazioni di rischio connesse alle attività lavorative.

Un dato interessante è rappresentato dal fatto che all’aumentare della percezione dell’adeguatezza della formazione ricevuta circa le procedure sulla sicurezza corrisponde, da una parte, una più corretta valutazione della pericolosità dei fattori di rischio, dall’altra, un superiore senso di controllo; l’importante implicazione di queste evidenze consiste nel fatto che una corretta percezione del rischio può influire significativamente sulla riduzione degli eventi infortunistici.





In sintesi, i risultati ottenuti in questa indagine sottolineano quanto sia importante effettuare una valutazione dei rischi oltre che tramite metodologie di misurazione di tipo oggettivo (es.: le statistiche sugli infortuni), anche secondo un approccio “soggettivo”, il quale potrebbe fornire una conferma del grado di pericolosità dei fattori di rischio ai quali i lavoratori sono esposti e suggerire indicazioni utili per sviluppare adeguati interventi in tema di sicurezza, finalizzati alla riduzione degli eventi infortunistici.

I programmi di formazione sulla sicurezza forniscono ai lavoratori un’adeguata conoscenza circa le norme e le procedure alle quali attenersi per lavorare in modo sicuro; tuttavia, risulta evidente quanto la semplice trasmissione delle informazioni non sia sufficiente a garantire l’applicazione delle misure di sicurezza durante l’attività lavorativa. Le evidenze emerse in questo studio suggeriscono l’importanza di intervenire anche sugli atteggiamenti dei lavoratori, stimolandone la condivisione di principi che costituiscono una cultura della sicurezza.



Al fine di incrementare i comportamenti “sicuri” nei luoghi di lavoro appare indispensabile intervenire sugli atteggiamenti dei lavoratori, promuovendone la condivisione di principi che costituiscono una cultura della sicurezza, intesa come l’insieme delle percezioni che i lavoratori manifestano rispetto al grado di impegno che la loro organizzazione rivolge ai problemi del lavoro.

La formazione in materia di sicurezza gioca un ruolo importante nel determinare una “corretta” percezione dei rischi occupazionali, in quanto ne aumenterebbe la percezione di controllo. Recentemente è stato dimostrato come i lavoratori che hanno ricevuto un’adeguata formazione circa le procedure di sicurezza, percepiscano più correttamente la pericolosità dei rischi ai quali sono esposti, rispetto a colleghi non sottoposti ad alcun training formativo. In sintesi, gli studi considerati suggeriscono che un buon clima di sicurezza influenzi in senso positivo l’adesione dei lavoratori alle procedure di sicurezza aziendali e l’assunzione di comportamenti sicuri rispetto ai rischi occupazionali in tal senso un clima di sicurezza adeguato sembra predittivo di un basso numero di infortuni.

*Grazie per
l'attenzione!*

MariaPaola Cinelli

Mariapaola.cinelli@jobizformazione.com