

QUADERNI DELLA SICUREZZA AiFOS

Associazione Italiana Formatori della Sicurezza sul Lavoro

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

La figura del Formatore alla Sicurezza

Rapporto AiFOS 2010

*A cura
e con un intervento di:*
**Rocco Vitale
Francesco Naviglio**

Presentazione di:
Michele Lepore

Introduzione di:
**Paolo Pennesi
Lorenzo Fantini
Giuseppe Lucibello**



n. 4 - Anno I

**Trimestrale
Ottobre - Dicembre 2010**

AiFOS Associazione Italiana Formatori 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

Sommario

PRESENTAZIONE

Michele Lepore _____ **1**

INTRODUZIONE

Paolo Pennesi _____ **5**

Il ruolo dei formatori nella formazione alla sicurezza

Lorenzo Fantini _____ **7**

Brevi considerazioni sulla formazione e sui formatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro dopo la riforma

Giuseppe Lucibello _____ **11**

Formazione strumento elettivo per diffondere la cultura della sicurezza

RICERCA

Rocco Vitale - Francesco Naviglio _____ **15**

La figura del formatore alla sicurezza

COMMENTI ED ANALISI ALLA RICERCA

Pier Sergio Caltabiano - Alessandro Cafiero _____ **59**

La Formazione alla Sicurezza tra fattori culturali prevalenti e opportunità di trasformazioni metodologiche

Paola Favarano _____ **68**

Formare alla salute e sicurezza: passare da consulente a formatore e da formatore a consulente

Rosa Anna Favorito _____ **75**

La certificazione delle competenze dei Formatori alla Sicurezza

Ermanno Franchini _____ **88**

Il formatore alla sicurezza: una figura in bilico tra arte e tecnica

Cinzia Frascheri _____ **103**

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Una formazione "qualificata"

Anna Guardavilla _____ **113**

La centralità del momento formativo negli orientamenti giurisprudenziali

Marco Masi _____ **116**

L'impegno di Stato e Regioni per la formazione

Michele Tiraboschi - Maria Giovannone _____ **122**

Il formatore alla salute e sicurezza sul lavoro: buone prassi e linee evolutive

APPENDICE

Rocco Vitale _____ **133**

Il preposto sarà un formatore

Francesco Naviglio _____ **151**

Il coaching nella sicurezza sul lavoro

PRESENTAZIONE

Michele Lepore¹

Chi è il formatore alla sicurezza. La ricerca AiFOS, contenuta nel Rapporto 2010, vuole essere un contributo alla conoscenza ed all'analisi su questa importante figura su cui, di fatto, si basa il sistema della formazione nell'ambito della prevenzione della salute e sicurezza sul lavoro.

L'importanza della figura del formatore e la necessità di possedere specifici requisiti affinché possa svolgere questa attività è cosa nota e, per troppo tempo trascurata. Il processo legislativo ha visto uno sviluppo in direzione della formazione che già introdotto dal D. Lgs. n. 626/94 si è ulteriormente perfezionato ed arricchito con il D. Lgs. n. 81/2008 fino a concludersi con il recente correlato D. Lgs. n. 106/2009.

Nelle determinazioni che vedono la formazione un fattore, obbligatorio, ma essenziale per la sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro poco o nulla si dice sulla figura del formatore. Ovvero su colui che, di fatto deve attuare i principi e le norme previste dalla legge. Tra il D. Lgs. n. 626/94 ed il D.Lgs. n. 81/08 si colloca l'Accordo Stato Regioni del 26 gennaio 2006 e, per la prima volta, nell'indicazione dei requisiti dei corsi, in ordine all'organizzazione degli stessi, viene precisato che debbano essere impiegati docenti con una esperienza almeno biennale in materia di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Si tratta di un principio, peraltro valevole solo per i corsi per R.S.P.P. e A.S.P.P. limitati allo svolgimento dei Moduli A, B e C.

Pure nella sua semplicità, certamente non professionalizzante, in quanto come anche la ricerca mette in luce i due anni di esperienza rappresentano un periodo estremamente breve che non consente esperienze e conoscenze, questa indicazione è stata determinante ai fini del dibattito sull'importanza del ruolo del formatore.

Di tale necessità si è fatto carico il D. Lgs. n. 106/2009 che ha assegnato alla Commissione Consultiva permanente per la salute e la sicurezza di cui

¹ Professore di Diritto del lavoro e di Relazioni industriali, Universitas Mercatorum. Docente di Diritto della sicurezza sul lavoro Facoltà di Ingegneria, Università di Roma Sapienza. Presidente Onorario del Comitato Scientifico AiFOS.

all'art. 6 del D. Lgs. n. 81/08, lettera m-bis, il compito di elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento.

La Commissione che ha iniziato i propri lavori, suddividendosi in specifici gruppi a tema, potrà senza dubbio trarre elementi utili per il proprio lavoro da una attenta analisi e dati che il Rapporto AiFOS 2010 mette in evidenza ed analizza con il contributo di esperti e studiosi del settore.

Sostanzialmente dalla ricerca ne emerge un formatore attento, capace e sensibile che si è “fatto da solo” che comprende la necessità di una specifica formazione per i formatori (47%) ma che, però, solo il 25% ha frequentato corsi di comunicazione.

Ne risulta un formatore molto ancorato ad aspetti tecnici e normativi che, frequenta assiduamente corsi di formazione, 82%, ma che, allo stesso tempo conosce poco nuove metodologie didattiche, diffida dell'on-line, considera interessante la formazione in azienda ma, poi, riconosce come importante la formazione in aula.

Si assiste, in sintesi, a delineare una figura molto attenta alla sua qualificazione, che ne riconosce il ruolo, che vuole uscire dall'anonimato e dalla generalità.

Si tratta di una problematica interessante che, sicuramente, non potrà trovare soluzione a livello solo normativo ed amministrativo.

Vale la pena sottolineare, in questa sede, come il D. Lgs. n. 81/08 prevede l'adozione di uno strumento, sempre più utile ed importante, cui viene dato poco rilievo.

Si tratta delle “buone prassi”. L'art. 2 del D. Lgs. n. 81/08 le definisce “soluzioni organizzative o procedurali coerenti con la normativa vigente e con le norme di buona tecnica, adottate volontariamente e finalizzate a promuovere la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro attraverso la riduzione dei rischi e il miglioramento delle condizioni di lavoro, elaborate e raccolte dalle regioni, dall'ISPESL, dall'INAIL e dagli organismi paritetici di cui all'articolo 51, validate dalla Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6, previa istruttoria tecnica dell'ISPESL, che provvede a assicurarne la più ampia diffusione” (art. 2, 1° com., lett.v).

Il recente decreto legge sulla manovra economica ha trasferito le funzioni dell'ISPESL direttamente all'INAIL ed ora spetta all'Istituto Nazionale delle Assicurazioni completare e portare avanti le attività già intraprese dall'ISPESL in questi anni. Soprattutto le campagne europee promosse dall'Agenzia Europea per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro (EU-OSAH) di Bilbao che si sviluppano periodicamente ed hanno alla base della loro azione lo sviluppo delle buone prassi.

L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro indice periodicamente il premio europeo per le buone prassi nel campo della sicurezza

e della salute sul lavoro. Il programma dell'edizione 2010–2011 premierà quelle aziende od organizzazioni che si sono distinte con contributi eccezionali ed innovativi finalizzati a promuovere un approccio gestionale integrato alla manutenzione sicura.

Per la Comunità Europea le Buone Prassi devono soddisfare i seguenti requisiti:

- rilevanza per la tematica della valutazione del rischio;
- interventi rivolti al luogo di lavoro;
- rischi eliminati o ridotti alla fonte;
- una valutazione del rischio svolta internamente dal datore di lavoro o da un lavoratore designato dal datore di lavoro;
- una gestione del rischio efficace e pragmatica;
- una corretta applicazione;
- miglioramenti concreti;
- una partecipazione ed un coinvolgimento effettivi dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- considerazione della diversità della forza lavoro;
- sostenibilità nel tempo;
- superamento del mero rispetto di tutti i requisiti di legge del caso;
- possibilità di trasferimento ad altri posti di lavoro, compresi quelli in altri Stati membri, o verso le PMI.

Il premio europeo per le buone prassi

Scopo dei riconoscimenti europei è dimostrare, con l'esempio, i vantaggi delle buone prassi in termini di sicurezza e salute a tutti i datori di lavoro e ai lavoratori in Europa nonché agli intermediari quali le parti sociali, i professionisti e gli operatori del settore sicurezza e salute sul lavoro, oltre ad altri che forniscono assistenza e informazioni sul luogo di lavoro.

Gli esempi di buone prassi sono soluzioni attuate - non teoriche o ipotetiche - finalizzate a promuovere la gestione effettiva dei rischi occupazionali per la sicurezza e la salute collegati agli interventi di manutenzione sul luogo di lavoro.

Coloro che attuano modelli di "buone prassi" devono quindi fornire esempi concreti di ciò che è stato fatto in pratica per elaborare e mettere in atto prassi per la sicurezza sul lavoro strutturate e sicure. L'intervento dovrebbe dimostrare una buona pratica gestionale onde:

- apportare un miglioramento delle condizioni generali di lavoro;
- promuovere un approccio al problema strutturato e basato sulla gestione dei rischi;
- promuovere attivamente la sicurezza, la salute e l'efficienza;
- concentrarsi sull'eliminazione o sulla prevenzione del rischio alla fonte;

- determinare un beneficio identificabile e permanente;
- soddisfare i requisiti previsti per legge e possibilmente superare gli standard minimi;
- prevedere un approccio partecipativo tra datori di lavoro e lavoratori;
- avere il sostegno incondizionato della dirigenza;
- essere chiaramente identificabile come l'iniziativa che ha permesso di ridurre il rischio.

Gli esempi di buone prassi dovrebbero presentare le caratteristiche seguenti:

- pertinenza alla tematica della sicurezza;
- interventi rivolti al luogo di lavoro;
- rischi eliminati o affrontati alla fonte;
- un approccio efficace, pragmatico e strutturato;
- corretta attuazione;
- miglioramenti concreti;
- una partecipazione e un coinvolgimento effettivi dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- considerazione della diversità della forza lavoro;
- sostenibilità nel tempo;
- andare oltre al mero rispetto dei requisiti normativi applicabili al caso;
- possibilità di trasferimento ad altri posti di lavoro o verso piccole e medie imprese;

Gli esempi di buone prassi, precisa l'Agenzia, non devono essere stati concepiti unicamente per conseguire un profitto di natura commerciale. Ciò vale, in particolar modo, per prodotti, strumenti o servizi maggiormente disponibili in commercio o che potrebbero essere immessi sul mercato.

Con questa indicazione e suggerimento si apre per i formatori una nuova possibilità e prospettiva di sviluppo e di impegno che vede il proprio lavoro soggetto di buona prassi.

Sarà certamente cosa utile e meritevole che si sviluppino esempi di buone prassi incentrati sull'individuo e sul ruolo della formazione svolta.

Le buone prassi rappresentano il prossimo indirizzo per i formatori che, nello svolgimento della propria attività, devono sviluppare modelli e soprattutto azioni di monitoraggio che consentano nel tempo di verificare se la buona prassi ha conseguito risultati apprezzabili tali da aver ridotto i rischi e gli infortuni sul lavoro.

INTRODUZIONE

Il ruolo dei formatori nella formazione alla sicurezza

Paolo Pennesi¹

La sicurezza aziendale è la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti. Affinché ciò sia concretamente attuabile è fondamentale necessario che tutte le informazioni, le conoscenze, le problematiche sulla sicurezza siano oggetto di comunicazione fra i lavoratori a tutti i livelli. La formazione dei lavoratori diventa, in tale ottica, il mezzo di partecipazione alla realizzazione del progetto della sicurezza che si attua anche attraverso la responsabilizzazione dei lavoratori nei confronti della propria e altrui sicurezza.

In tale visione il formatore assume notevole importanza perché rappresenta il mezzo attraverso cui il processo sopra descritto possa realizzarsi.

Partendo da tale considerazione va evidenziato che tale obbligo è stato per molto tempo non pienamente valorizzato se si tiene conto che la figura del formatore entra nello scenario “sicurezza” in tempi relativamente successivi all’entrata in vigore del D. Lgs. n. 626/94. Il problema fondamentale è comunque quello di valutare l’efficacia dell’attività formativa attraverso una valutazione indiretta dei soggetti utilizzati dal datore di lavoro per tale attività. In assenza, come già detto, di specifiche determinazioni legislative la scelta ricade esclusivamente sul datore di lavoro non essendo quest’ultimo vincolato a requisiti minimi di contenuto e di durata.

I dati della ricerca a tal proposito evidenziano come tale attività venga prevalentemente “esternalizzata” a consulente non organico al contesto aziendale.

Il fenomeno che si osserva, proprio alla luce di quanto riportato nel Rapporto AiFOS 2010, è che detta attività solo in percentuale limitata viene svolta da soggetti che già rivestono un ruolo all’interno dell’azienda anche in qualità di responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Tale elemento potrebbe denotare la criticità di scelte non modulate sulla specificità aziendale correndo il rischio di incorrere in trattazioni troppo generalizzate.

La questione poi che si pone è quella della scelta del formatore in riferimento alle finalità della formazione. Come è noto la formazione prevista

¹ Direttore Generale per l’Attività Ispettiva – Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

dall'art. 37 del D. Lgs n. 81/08 è finalizzata alla conoscenza *“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”*. Dai dati disponibili dal Rapporto AiFOS il 51,10% dei formatori ha una buona conoscenza dei rischi specifici dell'azienda. Il dato è confortante tenendo conto che, come riportato nel Rapporto, il 45,74% dei soggetti svolge attività direttamente nei locali dell'azienda. Qualche perplessità desta invece la professionalità acquisita meramente attraverso corsi di formazione. A proposito di tale aspetto sarebbe auspicabile prevedere, analogamente a quanto previsto dall'Accordo del 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, il possesso di un'esperienza almeno biennale maturata in ambito di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

È interessante notare, sulla base dei dati del Rapporto, come non sia apprezzata la comunicazione a distanza quale metodica didattica.

L'altro aspetto saliente della questione è il “contenuto” della formazione. Sappiamo che lo stesso sarà oggetto di definizione mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano ma allo stato attuale, come peraltro risulta dal Rapporto, il contenuto rientra nell'autodeterminazione del soggetto formatore. Tale situazione potrebbe determinare una non uniformità di contenuti, pur nei limiti imposti dalla legge, a livello territoriale e settoriale. Si ritiene opportuno porre l'attenzione che nell'autodeterminazione del progetto didattico potrebbe ravvisarsi uno scarso sinergismo con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione deputato, a norma dell'art. 33, comma 1, lett. d del D. Lgs. n. 81/08, alla proposta dei programmi formativi. Circa il ruolo degli organismi paritetici nel processo formativo si evidenzia una scarsa fiducia nei confronti di tali organismi. Tale fenomeno risulta in qualche modo condizionato dal fatto che quest'ultimi risultano operativi solo nel settore dell'edilizia e hanno anche una diffusione territoriale abbastanza diversificata. Da ultimo l'aspetto più importante è quello che riguarda la finalità dell'attività di formazione. Le percentuali più rilevanti del Rapporto sono orientate verso giudizi che fondamentalmente portano a ritenere il processo formativo come elemento importante della sicurezza. Tuttavia si osserva che solo una percentuale molto bassa coglie l'importanza del ruolo della formazione come uno strumento di arricchimento delle conoscenze e delle capacità professionali in funzione di “cambiamenti comportamentali” tali da migliorare la capacità dei lavoratori di affrontare le situazioni di rischio finalità quest'ultimo decisamente centrale nella realizzazione di un efficace ed efficiente sistema gestionale della sicurezza.

Brevi considerazioni sulla formazione e sui formatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro dopo la riforma

Lorenzo Fantini¹

Con il D. Lgs. n. 106/2009, c.d. “correttivo” al D. Lgs. n. 81/2008, si è completato il disegno di riforma della normativa italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oggi consistente in un complesso di regole non solo condiviso tra Amministrazioni e parti sociali ma soprattutto pienamente in linea con le migliori regolamentazioni europee ed internazionali.

La coerenza con le linee di indirizzo di matrice internazionale si coglie anche dalla rilevanza che il “testo unico” attribuisce alle iniziative promozionali della salute e sicurezza, la quale evidenzia la piena consapevolezza del Legislatore di considerare necessario strumento di contrasto al fenomeno infortunistico non solo il miglioramento del quadro giuridico di riferimento quanto anche la pronta e efficace attivazione degli strumenti di promozione della salute e sicurezza al momento disponibili da parte di soggetti pubblici e privati, in un contesto unitario e specificamente finalizzato all’innalzamento dei livelli di tutela nei luoghi di lavoro. Nel novero di tali attività promozionali della salute e sicurezza **misure centrali sono l’inserimento della materia della salute e sicurezza nei programmi scolastici ed universitari**, al fine di determinare nei futuri lavoratori un innalzamento della consapevolezza della importanza del problema della tutela della salute e sicurezza in ogni ambiente di lavoro (che costituisce la prima e più efficace misura di prevenzione), e **la programmazione e realizzazione di attività di formazione, su base nazionale e territoriale**. In sostanza – in piena coerenza con le indicazioni dell’Accordo tra Governo, Regioni, province autonome e parti sociali relativo alle Linee guida per la formazione del 17 febbraio 2010 – le due attività promozionali in parola delineano **un percorso di creazione delle competenze della persona che si sviluppa dalla scuola e si arricchisce**, con contenuti progressivamente “mirati” ai contesti produttivi in cui il lavoratore si inserisce, **in tutto l’arco della vita del cittadino**.

¹ Dirigente delle divisioni III e VI della Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Il presente contributo contiene valutazioni personali e non è in alcun modo impegnativo per la Amministrazione di provenienza dell’autore.

Tale percorso ideale ha come presupposto necessario che le attività di formazione siano efficaci raggiungendo, in particolare, il risultato di accrescere nel lavoratore la conoscenza non certo di nozioni di tipo generale quanto piuttosto di concetti e procedure che siano utili all'eliminazione o, ove impossibile, riduzione e/o gestione dei rischi da lavoro che sono propri dello specifico contesto di riferimento. Nessun dubbio, in tale contesto, può nascere sulla circostanza che **solo formatori profondamente competenti e, al contempo, in grado di trasferire ai discenti le proprie competenze in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono in grado di progettare e attuare attività formative come quelle che il “testo unico” prevede e verificarne l’impatto in termini di crescita delle competenze in uscita delle persone coinvolte.** Quanto appena detto emerge dalla lettura dell'articolo 6, comma 8, lettera m-bis, del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro ove si attribuisce alla Commissione consultiva per la salute e sicurezza sul lavoro, di cui all'articolo 6 del D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i, il compito di elaborare “criteri di qualificazione della figura del formatore” tenendo conto “delle peculiarità dei settori di riferimento”. In tal modo il formatore si vede riconosciuto un ruolo centrale nell'ambito del sistema prevenzionistico – del quale fa parte a pieno titolo, quale ora riconosciuto normativamente – e, al contempo, si vede gravato della necessità di possedere determinate competenze, specifiche per la materia in oggetto e, all'interno di essa, per i settori e le attività di riferimento delle aziende i cui lavoratori debbano essere formati.

Appare logico, infatti, che così come si chieda alle aziende (art. 27 del “testo unico”) di determinati settori di essere in possesso di determinati requisiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro – quali, ad esempio, aver adeguatamente formato i propri lavoratori – per operare legittimamente, allo stesso modo si debba chiedere ai soggetti che svolgono la funzione formativa di dimostrare di essere in possesso di determinati requisiti che evidenzino la loro capacità di compiere al meglio il delicato compito che la riforma delle regole della sicurezza ha loro attribuito.

Per tale ragione è stata costituita una commissione *ad hoc* “interna” alla commissione consultiva di cui all'articolo 6 del “testo unico” che si occupa della formazione in materia di salute e sicurezza e che ha posto tra le sue priorità il confronto tra Regioni, amministrazioni e parti sociali per condividere cosa il formatore in materia di salute e sicurezza debba poter vantare (e, correlativamente, cosa i datori di lavoro e i lavoratori dal formatore debbano pretendere) per poter aver titolo ad operare. In tale collegio, già più volte riunitosi, sta quindi realizzandosi una non semplice attività di condivisione di criticità e soluzioni operative in materia che dovrà concludersi con la elaborazione di un documento di indirizzo per la Commissione consultiva, la quale – come prevede la Legge – dovrà poi recepirne il contenuto individuando le caratteristiche del formatore per la salute e sicurezza.

Per le ragioni sin qui sinteticamente esposte, i dati che si traggono dal Rapporto AiFOS 2010 sono, quindi, di particolare attualità e interesse in relazione sia al quadro complessivo della formazione, come prima e fondamentale attività promozionale della salute e sicurezza, sia riguardo alle attività che il comitato “formazione” sta realizzando nell’ambito di quelle della Commissione consultiva. Infatti, la conoscenza di elementi quali le specializzazioni, la pregressa esperienza, i tipi di contratto che legano il formatore alle società che ne richiedono l’opera, che emergono con notevole chiarezza dal Rapporto 2010, costituiscono senza dubbio uno strumento di conoscenza molto utile alle stesse attività che stanno prendendo corpo, all’interno del citato comitato.

Formazione, strumento elettivo per diffondere la cultura della sicurezza

Giuseppe Lucibello¹

La consapevolezza che la formazione costituisce un strumento elettivo per la diffusione della cultura della sicurezza e per l'efficacia dell'azione prevenzionale è ormai un bagaglio comune per chi opera nel campo della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro. Lo stesso quadro normativo riserva un ruolo strategico alla formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro rinvenibile già nella definizione contenuta nel D. Lgs. n. 81/08, che la qualifica come “*processo educativo*” attraverso il quale trasferire conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lavorare in sicurezza e identificare, ridurre e gestire i rischi.

Inoltre la formazione è espressamente indicata come “misura generale di tutela”, costituendo non solo un obbligo giuridico, ma un vero e proprio strumento di riduzione del rischio, al pari degli interventi tecnici ed organizzativi.

Dall'attuale assetto normativo il sistema formativo nazionale emerge con sufficiente chiarezza, sia in termini di modello e standard qualitativi, sia come sistema di integrazione tra organismi pubblici e privati.

I risultati della ricerca condotta da AiFOS restituiscono uno spaccato del vissuto di chi svolge attività formativa nel settore. Di seguito, partendo dagli elementi di sintesi del rapporto, si illustrano i punti critici e le possibili soluzioni alle quali l'INAIL vuole contribuire con il *know-how* maturato attraverso l'esperienza specifica ultradecennale in materia.

Innanzitutto, l'efficacia dell'azione formativa è strettamente legata alla sua qualità ed è proprio questo aspetto che costituisce uno dei punti di maggiore criticità, facilmente riscontrabile nel panorama nazionale. A fronte di un'offerta formativa quantitativamente rilevante non vi è un'analogia corrispondenza dal punto di vista qualitativo. È su questo aspetto che occorre riflettere e prevedere un sistema che sia in grado di monitorare ed analizzare le criticità, nonché definire indirizzi e politiche formative efficaci. Non si può non evidenziare che sovente la formazione è percepita come obbligo formale piuttosto che come

¹ Direttore Generale INAIL.

processo educativo.

A ciò contribuiscono vari elementi di natura culturale e sistemica, tra cui una diffusa carenza già nella fase progettuale dei percorsi formativi, come, ad esempio, l'inadeguatezza e, in alcuni casi, l'assenza di diagnosi e analisi dei bisogni formativi, che dovrebbero permettere, invece, una specifica e mirata progettazione del percorso formativo nel contesto organizzativo e operativo in cui va ad inserirsi. Così come sono riscontrabili lacune negli approcci metodologici che accompagnano le strategie e le azioni formative e nella predisposizione di un sistema di monitoraggio e valutazione della qualità.

È un contesto, tra l'altro, in cui è necessario tener conto dell'importanza delle dinamiche evolutive del mondo del lavoro e della sua organizzazione (basti pensare come il fenomeno infortunistico sia strettamente connesso a tali trasformazioni), e del tumultuoso cambiamento delle forme e dei mezzi di creazione e diffusione delle conoscenze e delle nuove tecnologie che stanno radicalmente mutando il sistema della comunicazione sociale e delle relazioni. Ciò comporta una vera e propria reingegnerizzazione dei processi formativi in termini metodologici, contenutistici e strategici, che dovrà necessariamente considerare i nuovi scenari e contesti che trasformano anche l'organizzazione del lavoro.

Un'adeguata qualità dell'intero processo di produzione della formazione risulta dunque imprescindibile per assicurare l'efficacia dell'azione formativa in campo prevenzionale. In tal senso due elementi, tra loro correlati, diventano cruciali e dirimenti nella politica formativa sulla sicurezza sul lavoro: la definizione di un sistema di qualificazione dei formatori e lo sviluppo di una politica di formazione per figure specializzate nella progettazione ed erogazione di percorsi in materia.

La creazione di un sistema di qualificazione costituisce dunque uno degli strumenti essenziali per assicurare la qualità della formazione in materia di sicurezza, la cui efficacia dipende anche dal modello che sarà adottato. Il sistema di qualificazione dei formatori non dovrebbe limitarsi esclusivamente al riconoscimento automatico di requisiti formali standardizzati, ma dovrebbe costituire esso stesso un sistema dinamico e aperto basato sull'aggiornamento continuo, sulla sperimentazione e la diffusione e gestione delle conoscenze.

La formazione di figure specializzate nella progettazione, tutoring e monitoraggio di processi formativi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro è, infine, un altro aspetto di rilevante importanza. Il processo di produzione della formazione necessita di competenze e conoscenze sia di metodo sia di contenuto che devono integrarsi al fine di apportare uno specifico valore aggiunto. Per costruire ed offrire un percorso formativo di qualità non è sufficiente il semplice possesso di *skill* professionali tecnico-specialistici o il semplice possesso di competenze di tipo sociologico, comunicativo etc., ma è

necessaria una integrazione di tali competenze.

In questo scenario l'INAIL, anche avvalendosi della rilevante professionalità maturata dal soppresso ISPESL, può contribuire, poggiando sulle solide basi dell'esperienza conseguita in questi anni, all'elaborazione di un sistema formativo per la prevenzione. Uno dei primi tasselli consiste nell'individuazione dei criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, che è fra i compiti attribuiti alla Commissione consultiva permanente prevista dall'art. 6 del Decreto Legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni, alla quale l'INAIL fornisce il proprio contributo in termini di competenze e di esperienze.

Ulteriori elementi del sistema potranno essere:

- la pianificazione e standardizzazione di metodi, processi e contenuti ad alto valore aggiunto;
- lo sviluppo di una politica di formazione che integri gli apporti di figure istituzionali, parti sociali e settori produttivi in un'ottica di sinergia e di multidisciplinarietà;
- lo sviluppo di offerte ad alta fruibilità, con particolare attenzione alle potenzialità delle tecnologie dell'informazione e della comunicazione;
- l'apertura al partenariato comunitario per inserirsi a pieno titolo in una dimensione europea della formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Le caratteristiche della ricerca

LA FIGURA DEL FORMATORE ALLA SICUREZZA

Rocco Vitale¹ - Francesco Naviglio²

L'AiFOS, l'Associazione Italiana Formatori della Sicurezza sul Lavoro, promuove per il secondo anno la pubblicazione di un "Rapporto" che si basa su una ricerca condotta nel corso dell'anno 2010.

Dopo il primo "Rapporto AiFOS 2009" deciso dal Comitato Scientifico di AiFOS su indicazione del presidente prof. Michele Lepore, che ha indagato sul rapporto lavoratori e formazione, la tematica è stata approfondita nell'anno 2010 ampliando la ricerca ai formatori, alle loro caratteristiche e professionalità.

Un completo approfondito questionario di oltre 150 domande ha consentito una raccolta ampia di dati interessanti che ci danno un'immagine completa e complessa di chi siano coloro che oggi svolgono l'attività di formatore alla sicurezza sul lavoro.

Come era abbastanza naturale aspettarsi, la maggior parte di coloro che svolgono l'attività di formatori sono uomini. Gli intervistati uomini rappresentano l'82,32 %, mentre le donne sono solo poco meno del

18%. Questo dato non deve sorprendere in quanto il ruolo del formatore è, per storia, decisamente maschile e collegato alle attività lavorative aziendali. Coloro che hanno esercitato ruoli di manutentore o responsabile della sicurezza in azienda sono stati, successivamente, i primi formatori.



¹ Presidente di AiFOS.

² Segretario Generale di AiFOS.

Solamente da poco meno di un decennio a questa professione si sono affacciate le donne che, sono, in costante aumento. Ciò è stato favorito soprattutto dagli studi e dalle Università che hanno aperto e sviluppato corsi di studi collegati alla formazione, sviluppando ed ampliando materie ed argomenti che prima erano solamente dedicati al classico insegnamento originato dalla scuola magistrale.

La peculiarità del Rapporto AiFOS 2010, come del precedente, si fonda sul sistema scientifico della ricerca e dell'inchiesta. Alla tecnica, certamente utile e diffusa, dei sondaggi abbiamo preferito il sistema tradizionale, forse più lento e laborioso ma che ci consente di fare analisi e cercare di capire meglio ed analizzare il problema.

Del resto vi è, da anni, un dibattito aperto sul “ruolo” e sul “chi” debbano essere, quali caratteristiche debbano possedere i formatori e sul “come” si diventi formatori alla sicurezza sul lavoro.

Vi sono esempi europei nonché indicazioni di enti di certificazione delle professioni e delle persone fino ad un primo, timido, accenno normativo contenuto nell'Accordo Stato - Regioni del 26 gennaio 2010 laddove, per la prima volta, viene indicato che i docenti debbano avere un'esperienza almeno biennale.

Sull'importanza del ruolo che dovranno assumere i formatori è recentemente intervenuto il D. Lgs. n. 106/2009 che ha aggiunto all'art. 6 del D. Lgs. n. 81/2008 il comma m-bis) affidando alla Commissione Consultiva permanente per la sicurezza il compito di “elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore”.

Questa ricerca vuole, anche, essere un contributo al lavoro della Commissione, offrendo alla stessa una serie di dati ed elementi utili per lo svolgimento del proprio lavoro.

A conclusione della ricerca, e dei dati emersi dall'indagine sul campo, il “Rapporto”, come consuetudine, raccoglie una serie di autorevoli ed importanti commenti ed analisi di studiosi ed esperti, operatori pubblici e privati, ricercatori e professionisti della formazione cui va il ringraziamento degli autori e dell'Associazione.

Capitolo I

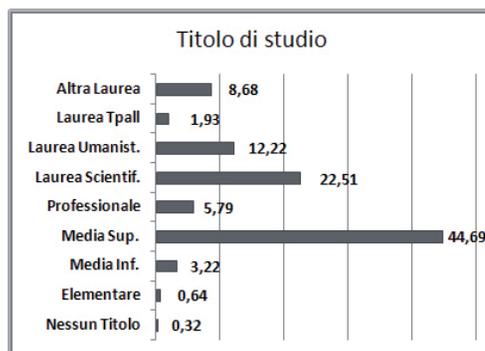
CHI SONO I FORMATORI

La ricerca si è svolta nei mesi di maggio-luglio 2010 ed ha coinvolto un campione rappresentativo di formatori in tutta Italia. I formatori intervistati nel nord del paese hanno rappresentato circa il 60% del campione. Nella sola Lombardia sono stati il 30%, mentre segue il Veneto con il 16%. Il centro Italia ha visto partecipare il 16% dei formatori, mentre il sud e le isole rappresentano il restante 24%.

Sono dati che evidenziano il sistema economico e produttivo del paese e le attività di formazione seguono, certamente, il ciclo economico e produttivo. I formatori sono maggiori nelle aree a più intensa attività economica, mentre sono in netto calo nel sud e nelle isole, pur non mancando fenomeni di eccellenza e di attività che emergono dall'analisi incrociata dei dati.

1.1. Titolo di studio

I laureati che svolgono l'attività di formatore sono circa il 45%, mentre poco meno del 50% possiede un diploma di scuola media superiore. È interessante sottolineare come il 12% hanno una laurea in materie umanistiche e solo il 22% in materie tecniche e scientifiche. Tutto ciò a conferma che il formatore non deve essere per forza un "tecnico" ma un "organizzatore di sistemi".



Anni fa, in occasione dei lavori preliminari per la definizione del testo di legge che ha poi portato all'obbligo della formazione per i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) e del successivo Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 si era da più parti ventilata l'ipotesi che tali ruoli (RSPP) dovessero essere attribuiti a laureati in materie scientifiche. La presenza

di formatori con laurea nel settore umanistico conferma, invece, lo sviluppo di tendenza di una professione che si sta aprendo al mondo delle scienze umane nella convinzione che il processo formativo non sia solo, o solamente, un aspetto tecnico o tecnologico.

Poco meno del 2% dei formatori ha conseguito una laurea in Tecnico della Prevenzione negli Ambienti e Luoghi di Lavoro, una laurea collocata all'interno delle Facoltà di Medicina che trova sbocco nelle attività della sicurezza per la prevenzione.

Naturale risulta, poi, che poco meno del 50% dei formatori abbia un titolo di studio di scuola media superiore a conferma della nascita del sistema della formazione alla sicurezza sul lavoro sviluppata da tecnici, consulenti, e soprattutto giovani diplomati che sono entrati direttamente nel mercato del lavoro.

Un primo incrocio dei dati dimostra che i diplomati si trovano prevalentemente nell'area di età compresa tra i 16 e 30 anni di esperienza lavorativa, mentre i laureati sono in maggioranza tra coloro che hanno dai 6 ai 10 anni di esperienza lavorativa.

1.2. Anni di esperienza nel settore

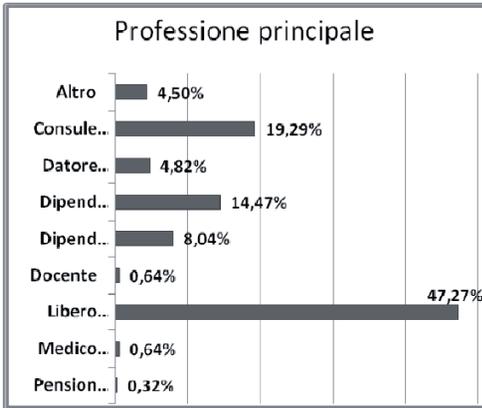
I dati relativi all'esperienza di lavoro svolto nello specifico settore della sicurezza sul lavoro sono interessanti e vanno attentamente presi in considerazione.

Alla domanda specifica “da quanti anni si occupa di formazione?” oltre il 50% degli intervistati dichiara da 6 a 15 anni. Solo il 15% ha un'esperienza lavorativa che va dai 16 anni ad oltre i 30. Una buona quota di esperienza lavorativa dai 3 ai 5 anni è rappresentata dal 22% dei formatori.



Si osserva come solo il 6% dei formatori dichiarati di avere una esperienza lavorativa inferiore ai due anni. Se ne deduce, come prima osservazione, che la norma prevista dall'Accordo Stato - Regioni 26/01/2006, che ha fissato in due anni di esperienza il parametro per poter svolgere l'attività di formatore, sia, di fatto, rispettato da oltre il 90% dei formatori attuali.

1.3. Lo stato contrattuale del formatore



I formatori, tranne alcuni casi, non hanno uno specifico contratto di lavoro e pertanto l'attività di formazione è svolta, in molti casi, da professionisti o lavoratori che ad una professione principale abbinano quella del formatore.

Certamente è significativo il dato che ben il 47% dei formatori siano liberi professionisti a cui deve essere sommato il 20% di coloro che svolgono una attività di consulente. Complessivamente rappresentano l'80% dei formatori.

Va sottolineato come circa il 15% dei formatori siano dipendenti di aziende private e l'8% dipendenti pubblici.

Non mancano i datori di lavoro (5%) mentre pochi sono i medici del lavoro, docenti della scuola o pensionati che, insieme, sono circa il 6%.

Complessivamente il 58% dei formatori ha un rapporto contrattuale di consulenza e ben il 42% sono dipendenti con contratto di lavoro.

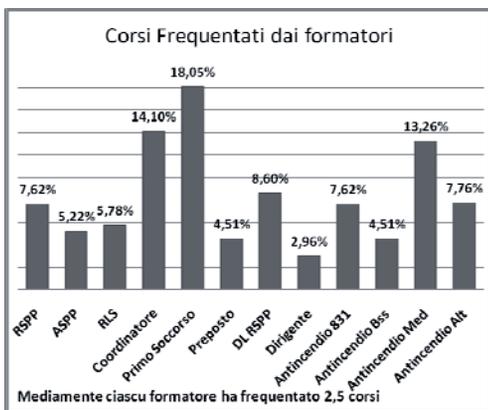
Nell'ambito del rapporto di lavoro abbiamo voluto verificare la specifica situazione in cui si trovano i R.S.P.P. .

Come prevede la norma i Responsabili del Servizio possono essere dipendenti interni o esterni che identifichiamo alla voce

consulenti.

Anche in questo caso i dipendenti rappresentano solo il 19% dei R.S.P.P., mentre ben l'81% sono consulenti esterni.

1.4. I principali corsi di formazione svolti



Per comprendere inizialmente il grado di coinvolgimento diretto dei formatori sulle tematiche della sicurezza sul lavoro è utile la conoscenza della specifica formazione conseguita nelle principali aree e ruoli dei formatori quali “soggetti” della sicurezza.

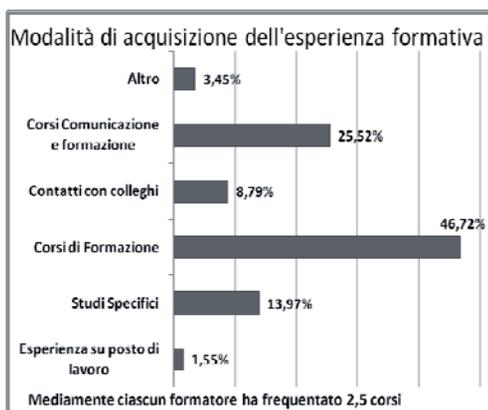
Il 24% dei formatori ha frequentato corsi di Prevenzione Incendi ed il 18% corsi di Primo Soccorso.

Seguono i Coordinatori per la sicurezza nei cantieri con il 14%. Relativamente modesta la percentuale (13%) dei formatori che ha svolto corsi per RSPP o Addetti al Servizio. Ben l’8,6%, invece, ha svolto il corso per Datore di Lavoro per lo svolgimento dei compiti di Responsabile del Servizio.

1.5. Come si “impara” a fare il formatore

Doveroso era, dopo aver visto le principali caratteristiche dello stato del formatore, conoscere come un formatore “impara” questo mestiere. Prevale una risposta importante e seria. Questo mestiere non si impara solo con la pratica ma con lo studio. La maggior parte dei formatori dichiara di aver svolto corsi specifici di formazione e di comunicazione in particolare.

La vulgata comune che indica nella pratica sul campo l’acquisizione delle competenze per essere un buon formatore fa riscontro al 14% che ha svolto corsi specifici, mentre oltre il 25% riconosce che è importante la comunicazione.



I corsi di formazione, nel complesso, rappresentano uno degli aspetti fondamentali per circa il 50% di coloro che svolgono il ruolo di formatori. L’esperienza sul posto di lavoro non è determinante (solo 1,5%), mentre sono abbastanza utili (9%) i rapporti tra colleghi.

1.6. La formazione del formatore

Cosa fa il formatore per tenersi aggiornato. È utile l'aggiornamento per la propria professione. Per valutare queste affermazioni si è chiesto se il formatore ha partecipato a corsi di formazione nell'ultimo anno.

Oltre l'81% risponde di aver frequentato corsi di aggiornamento mentre solo il 18% non ha partecipato a nessun corso.

Si rileva che nell'anno 2010 vi era una importante occasione di aggiornamento a seguito della pubblicazione del D. Lgs. n. 106/2009 che ha modificato e coordinato il D. Lgs. n. 81/2008 e, pertanto l'aggiornamento rappresentava un elemento determinante nel curriculum del formatore.

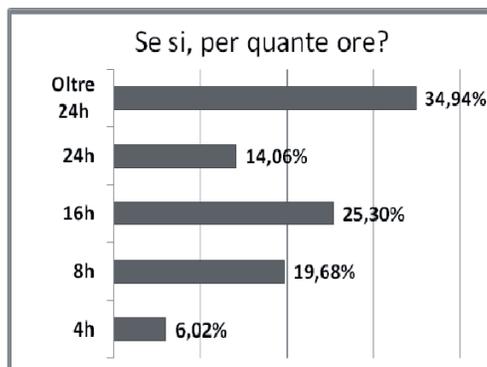
Coloro che hanno partecipato a corsi di formazione dichiarano di aver svolto molte ore di formazione. Circa il 35% dei formatori ha partecipato a corsi per oltre 24 ore. Solo il 6% ha svolto corsi per 4 ore.

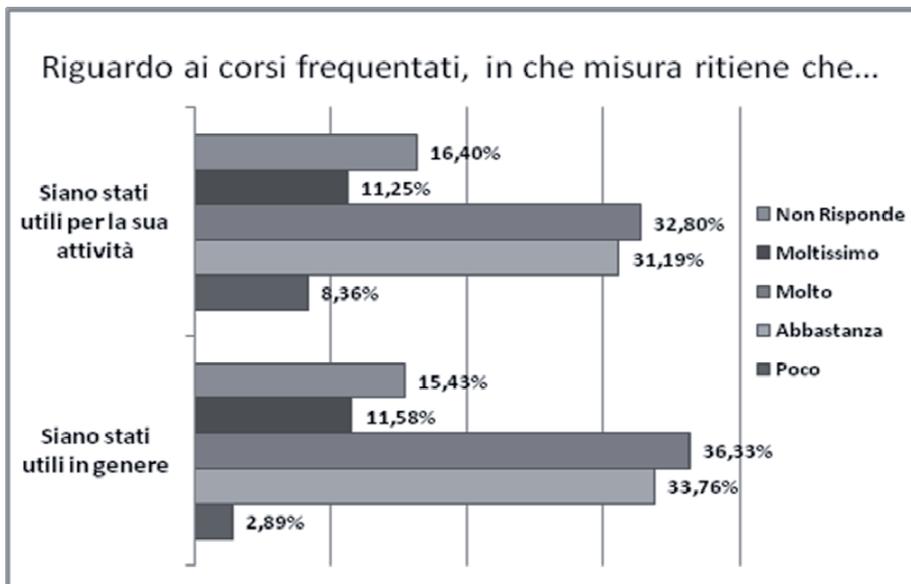
Il dato è comprensivo, anche in virtù dell'aggiornamento legislativo, della partecipazione a convegni e seminari che, con la concessione di crediti formativi (a volte non sempre giustificati) comprendono tali attività convegnistiche alla formazione.

Bisogna anche ricordare come l'aggiornamento sia, ormai una prassi obbligatoria per RSPP, Addetti e Coordinatori. Il raggiungimento di un quorum di ore annuali fa sì che aumenti la presenza a convegni e seminari che rilasciano crediti formativi in ore tali da poter contribuire al raggiungimento delle ore previste ed obbligatorie utili e necessarie per l'aggiornamento.

Comunque viene confermata l'importanza formativa dei formatori che deve corrispondere a precise esigenze e necessità per lo stesso formatore.

Alla domanda se i corsi svolti sono stati utili per la propria attività i formatori in misura del 64% hanno risposto moltissimo. Ben il 12% li ritiene molto importanti e solo l'8% ne dà un giudizio negativo.





Anche a livello generale i formatori che hanno frequentato corsi di aggiornamento o di specializzazione confermano che ne hanno tratto beneficio. Solo il 3% ritiene che a livello generale frequentare i corsi sia una cosa poco utile. Il 34% li ritiene abbastanza utili, il 36% molto utili ed il 12% moltissimo.

Ad ambedue le domande bisogna però aggiungere che circa il 15% degli intervistati non ha risposto rappresentando un sintomo di evidente difficoltà a coniugare la formazione svolta con il proprio ruolo di formatore, non trovando risposte adeguate all'accrescimento della propria professionalizzazione.

Questi sintomi sono confermati da una domanda diretta che chiede ai formatori quale sia il grado di interesse personale verso le iniziative formative cui ha partecipato.



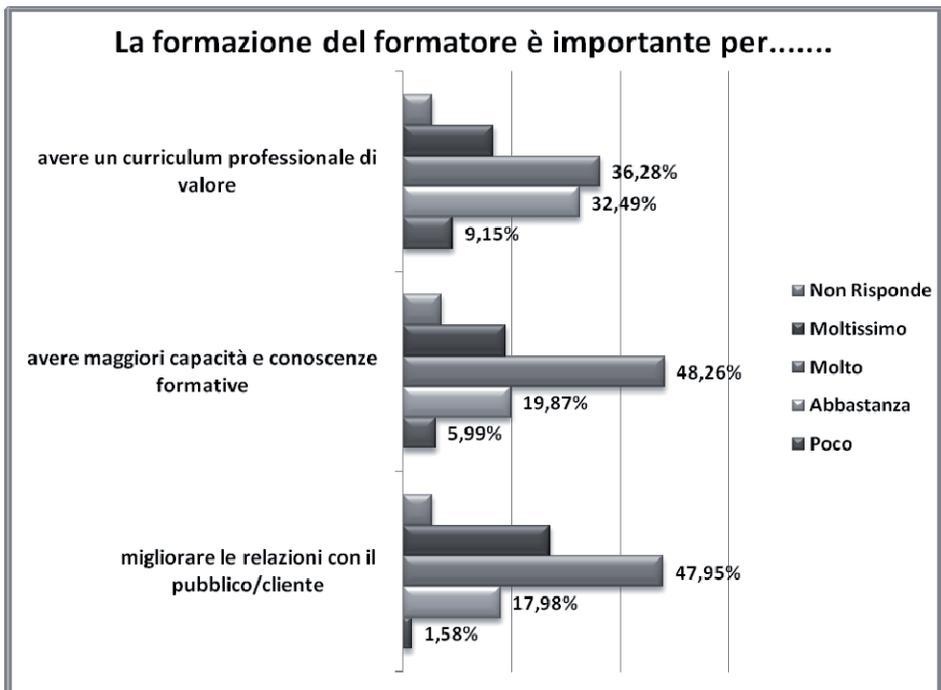
La medesima quota del 16% non risponde, mentre il 42% risponde molto, il 30% moltissimo ed abbastanza il 12%.

Complessivamente, però, circa il 30% ritiene poco utile la frequenza dei corsi di aggiornamento. Si tratta di un dato sul quale deve, certamente, essere avviato un processo di riflessione sui modelli ed i sistemi di formazione attuati.

1.7. Il giudizio dei formatori sulla propria formazione

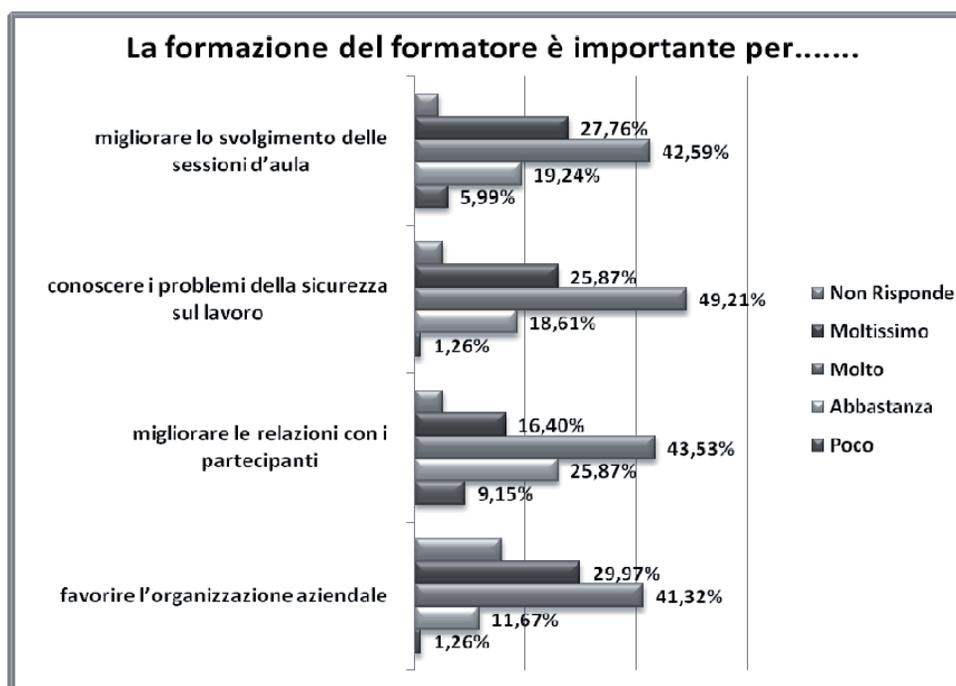
Una serie di domande sono state poste ai formatori ai quali è stato chiesto di esprimere un grado di importanza alle seguenti affermazioni:

Domanda	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Avere un curriculum professionale di valore	9,15	32,49	36,28	16,72
Avere maggiori capacità e conoscenze formative	5,99	19,87	48,26	18,93
Migliorare le relazioni con il pubblico/cliente/aziende	1,58	17,98	47,95	27,13



Una serie di domande sono state poste ai formatori ai quali è stato chiesto di esprimere un grado di importanza alle seguenti affermazioni:

Domanda	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Migliorare lo svolgimento delle sessioni d'aula	5,99	19,24	42,59	27,76
Conoscere i problemi della sicurezza sul lavoro	1,26	18,61	49,21	25,87
Migliorare le relazioni con i partecipanti	9,15	25,87	43,53	16,40
Favorire l'organizzazione delle aziende	1,26	11,67	41,32	29,97



Capitolo II

FORMATORE E LAVORO

2.1. Il costo orario della docenza

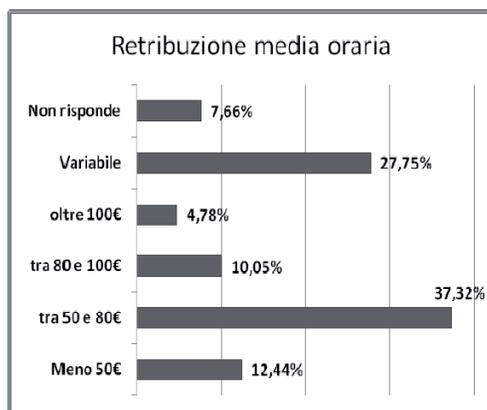
Quanto guadagna un formatore? È una domanda cui è difficile rispondere. La risposta è connessa all'attività lavorativa nel suo complesso e la sola risposta, al momento possibile, è rappresentata dal costo ora che il formatore riceve nell'ambito della propria attività. Considerando che oltre il 50% dei formatori sono dipendenti di aziende, se ne desume che il costo orario sia quello praticato dall'azienda, mentre per il 40% che esercita la libera professione si tratta del costo con il quale il singolo formatore viene retribuito.

Il 37% dichiara di ricevere un compenso orario che varia tra i 50 e gli 80 € e solamente meno del 5% viene retribuito con oltre 100 e all'ora. Un 10% dichiara un compenso variabile tra gli 80 ed i 100 € mentre il 12% dichiara di ricevere meno di 50 € all'ora.

Quasi il 38% ha un compenso orario variabile o non risponde evidenziando che le ore di docenza non sono pagate ad ora ma, spesso, all'interno di un contratto di consulenza, oppure non risponde.

Questa domanda, preliminare al lavoro ed alla retribuzione del formatore, è di particolare importanza per poter meglio comprendere il ruolo ed il lavoro che il formatore svolge nell'ambito della propria attività e professione.

Le successive domande, infatti, cercano di capire come viene svolta l'attività, quali sono gli strumenti che utilizza ed i sistemi e modelli didattici e metodologici utilizzati. Particolarmente interessanti sono le risposte sulla formazione on-line che non riscuote molta adesione all'interno della categoria dei formatori e viene vista – sostanzialmente – come una perdita di reddito in quanto il formatore viene privato del suo compenso orario che è

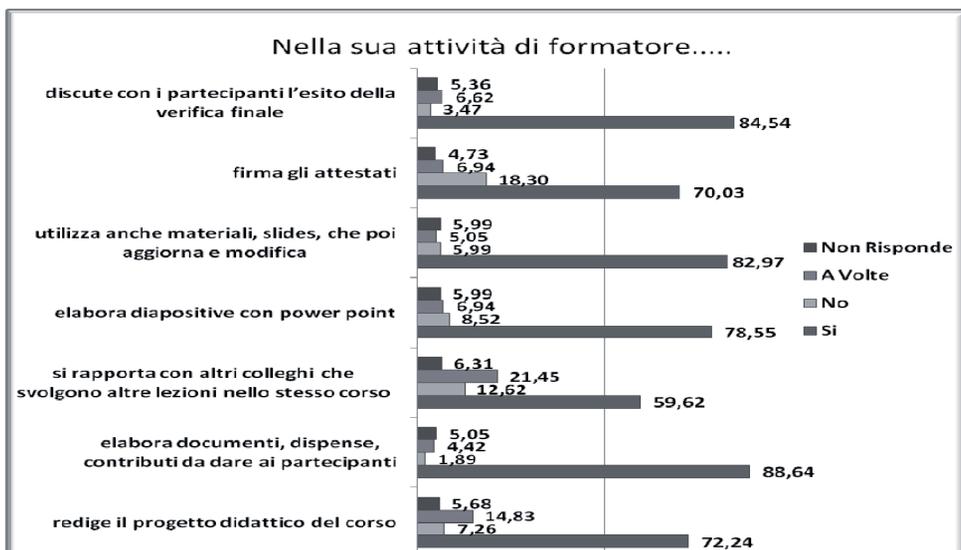


tradizionalmente collegato al monte ore di lezioni svolte in aula e che rispondono alle ore di formazione dei discenti.

2.2. Come viene svolta l'attività formativa

Sono state poste una serie di domande personali al sistema di lavoro-relazioni che il formatore attua nello svolgimento della propria attività.

Domanda	Si	No	Poco
Discute con i partecipanti l'esito della verifica finale	84,54	3,47	6,62
Firma gli Attestati rilasciati al termine del corso	70,03	18,30	6,94
Nello svolgimento delle lezioni utilizza slide che vengono costantemente aggiornate e modificate o adattate	82,97	5,99	6,94
Elabora personalmente le diapositive utilizzando Powerpoint	78,55	8,52	6,94
Si rapporta e discute con altri formatori dello stesso corso	59,62	12,62	21,45
Elabora personalmente dispense, testi, contributi da lasciare agli allievi	88,64	1,89	4,42
Redige un progetto didattico del corso	72,24	7,26	14,83



Da questi dati, evidenti e chiari, se ne trae un primo profilo del formatore indubbiamente capace per lo svolgimento della propria professione.

Le rilevanze evidenti riguardano circa un 30% dei formatori che non redige nessun progetto didattico e ben il 40% non ha rapporti con gli altri colleghi che svolgono lezioni nel medesimo corso.

Questo dato merita particolare riflessione in quanto testimonia che il formatore “viene chiamato” a svolgere la propria lezione senza conoscere quello che fanno ed il programma di svolgimento dei colleghi. Spesso queste docenze sono causa di duplicazioni e di ripetizioni con giudizi differenti e personali che ogni relatore tende ad affermare creando, a volte, confusione e disorientamento tra i discenti.

Ne è riprova il fatto che una buona percentuale di formatori non redige o non partecipa alla discussione del progetto didattico e quindi innesta la propria lezione su argomenti e titoli progettati da altri, peraltro senza confronti, che normalmente si svolgono in seno al cosiddetto “collegio dei docenti”.

Le risposte nel suo complesso fanno emergere un formatore che lavora, conoscendo i propri compiti e responsabilità, bene ma da individuo isolato. La positività delle risposte date alle singole domande fanno emergere la figura di un formatore “autonomo” che provvede da sé a tutte le incombenze correlate alla formazione della sicurezza sul lavoro.

Tutto ciò a conferma che viene lasciata al formatore non solo la responsabilità dell'applicazione della normativa ma, anche, la sua organizzazione all'interno del percorso formativo.

Va da sé che un buon formatore riesce a completare i processi ed i percorsi formativi che, peraltro, non sono soggetti a nessuna verifica ed a nessun standard di qualità, efficienza ed efficacia.

Dal complesso delle risposte si ricava inoltre un dato che dimostra la quasi totale assenza dell'effettuazione dell'analisi dei bisogni dell'azienda. Nella parte successiva si vedrà come il 32% dei formatori non conosce i rischi specifici dell'azienda nello svolgimento della propria attività.

La singola capacità e professionalità formativa, completa e totale, risulta spesso, dunque, solo utile per l'adempimento formale alla norma e non momento sostanziale della formazione venendo a mancare le specificità e le collaborazioni tra i differenti soggetti all'interno dell'azienda.

Cionondimeno il formatore deve poter sviluppare appieno le proprie conoscenze e professionalità ma sarà certamente utile una sua qualificazione o certificazione affinché la formazione svolta sia efficacemente rivolta al cambiamento dei comportamenti tramite verifiche di apprendimento non formali o basate solo su questionari o test a risposte multiple, del resto elaborate dallo stesso formatore.

La formazione a differenza dell'istruzione non deve essere rigida e strettamente vincolata ma l'utilizzo di tecniche e metodologie formative sono

certamente indispensabili e parimenti svolte da tutti i formatori affinché i discenti ne conseguano, in modo uniforme, apprendimenti e valori in ogni ambiente e luogo di lavoro, nonché in tutte le regioni del territorio nazionale ed ambiti e settori lavorativi.

2.3. L'apprendimento con la formazione

Nello svolgimento della formazione il docente-formatore utilizza, oltre alle proprie capacità di comunicazione personali, anche una serie di strumenti che si rilevano utili per l'apprendimento.

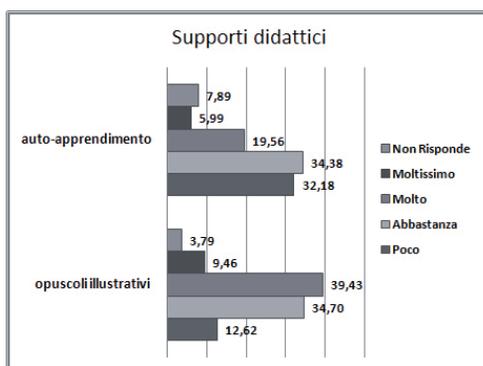
Una serie di domande sono state rivolte per chiedere quale sia il sistema che il formatore preferisce o ritiene utile utilizzare per un migliore apprendimento dei lavoratori che partecipano alla formazione.

2.3.1. I supporti didattici ed il lavoro

Gli opuscoli illustrativi ed i “libretti” sono ritenuti uno strumento poco utile dal 13% dei formatori, mentre sono apprezzati dal 40%.

Certamente è terminata la fase iniziale che vedeva il lavoratore soggetto destinatario di un “libretto” su cui apponeva una firma di ricevuta e l'opuscolo viene invece valorizzato come strumento da consegnare successivamente alla lezione, strumento didattico riassuntivo e di consultazione successivamente alla formazione e per la sua consultazione nell'ambiente di lavoro.

L'autoapprendimento, per converso, non riscuote grande fiducia da parte del 68% dei formatori. Il 20% lo ritiene utile e solo il 6% molto utile.



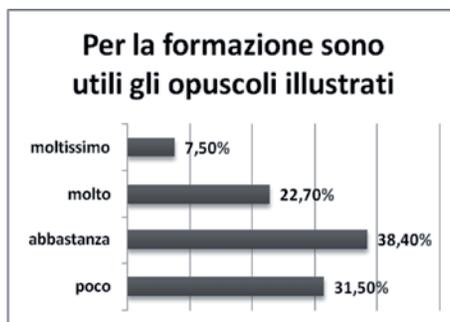
2.3.1.1. Il confronto con il parere dei lavoratori

Nel Rapporto AiFOS 2009 ai lavoratori era stata posta una domanda simile, ovvero se ritenessero utile per la propria formazione gli opuscoli illustrati.

Nel caso dei lavoratori solo il 28% li ritiene utili, mentre il 38% risponde “abbastanza” ed un 31% poco utili. Complessivamente poco meno del 70% dei lavoratori non li ritiene molto utili.

Avevamo scritto come “Durante il primo decennio di applicazione del D. Lgs. n. 626/94 era invalsa, ed in molti casi ancora in vigore, una prassi di consegnare ai lavoratori un libretto con una pagina da staccare, firmare e

consegnare al datore di lavoro quale documento dell'apprendimento e della ricevuta formazione. Ci sono voluti anni di battaglie, condotte in primis dal procuratore di Torino dott. Raffaele Guariniello che ne contestava tale sistema opponendogli "effettività della formazione" e non questo adempimento cartaceo che non vale nulla. Ma tant'è molti ancora proseguono su questa strada e, da ciò, il corretto e negativo giudizio dei lavoratori che ben sanno della inutilità di tali azioni".



I formatori, ritengono, invece che il modo corretto di utilizzare gli opuscoli sia quello di consegnarli al termine di un'azione formativa quale sintetico testo di consultazione, successiva al corso stesso.

Domanda: sono utili libretti ed opuscoli per la formazione	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Risposte dei formatori	12,62	34,70	39,43	9,46
Risposte dei lavoratori	31,50	38,40	22,70	7,50

Sono evidenti le differenti valutazioni, dei lavoratori e dei formatori, in ordine all'utilità ed alla validità degli opuscoli per la formazione. Al giudizio "abbastanza", che riscuote una quasi uguale risposta, fa riscontro il molto-moltissimo dei formatori (49 %) con il giudizio differente (30%) dei lavoratori.

Colpisce, tuttavia, il netto giudizio del 31,50% dei lavoratori (contro il 12,62% dei formatori) che tali strumenti siano poco utili.

Una domanda uguale, circa il giudizio sull'autoapprendimento, era stata rivolta nel Rapporto AiFOS 2009 anche ai lavoratori. Si vogliono qui mettere a confronto i giudizi, delle rispettive parti, che ne danno i soggetti direttamente coinvolti.

Domanda: l'autoapprendimento è utile per la formazione individuale	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Risposte dei formatori	32,12	34,38	19,56	5,99
Risposte dei lavoratori	27,10	38,10	25,60	9,30

Circa il 35% dei lavoratori giudica positivamente l'auto apprendimento, il 38% abbastanza utile e solo il 27% poco utile

Il giudizio dei formatori è abbastanza simile con una preponderanza di coloro che lo ritengono poco utile.

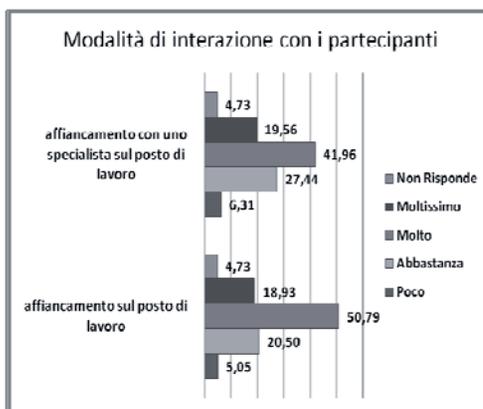
2.3.2. La formazione in azienda

È utile, oltre agli strumenti didattici, che il formatore sia presente in azienda? Oppure è utile che vi sia, nella formazione, affiancamento da parte di uno specialista sul posto di lavoro?

Il 50% ritiene che sia molto utile tale affiancamento mentre il 25% non lo ritiene abbastanza utile.

Parallelamente ben il 61% dei formatori ritiene che sia utile che sul posto di lavoro vi sia un affiancamento da parte di uno specialista. Tendenzialmente si rileva che l'azione di affiancamento sul posto di lavoro sia esso un formatore o uno specialista sia ben giudicata dalla grande maggioranza dei formatori: in alcuni casi sono gli stessi formatori che si ritengono i soggetti destinatari ma complessivamente viene giudicata positivamente la formazione in azienda.

Si tratta di una risposta indiretta che coglie il momento essenziale della formazione che dall'aula deve, anche, essere svolta in azienda.



2.3.2.1. Il confronto con il parere dei lavoratori

Si premette che nel Rapporto AiFOS 2009 i lavoratori hanno risposto, in una percentuale di circa il 60%, che ritenevano utile la formazione in azienda.

Si era quindi chiesto se per svolgere la formazione in azienda fosse utile un affiancamento sul posto di lavoro e, se l'affiancamento dovesse essere effettuato da un esperto.

Domanda: per la formazione è utile l'affiancamento sul posto di lavoro	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Risposte dei formatori	5,05	20,50	50,79	18,93
Risposte dei lavoratori	5,50	21,30	50,70	22,50

Domanda: per la formazione è utile l'affiancamento di un esperto sul posto di lavoro	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Risposte dei formatori	6,31	27,44	41,96	19,56
Risposte dei lavoratori	9,10	21,70	42,60	26,70

Se ne deduce un giudizio abbastanza condiviso tra formatori e lavoratori. Ovviamente i lavoratori sono più propensi a svolgere la formazione affiancati da un esperto ma ciò non deve trarre in inganno poiché spesso la formazione viene vista come un addestramento. In questi casi è normale che l'esperto può insegnare di più.

Molto probabilmente vi è ancora molta confusione tra informazione, formazione ed addestramento: ma non è al lavoratore che spetta fare chiarezza rispetto a queste differenti tecniche formative, spetta ai formatori, seriamente, far comprendere e far capire la differenza.

Spesso la confusione è alimentata anche dai datori di lavoro e dai responsabili che non distinguono le differenze e le potenzialità che ciascuna di queste metodiche suggerisce. La formazione deve basarsi, essenzialmente, su un'analisi dei bisogni ed è da questa analisi che deve discendere il sistema formativo da attuarsi. Lo svolgimento della formazione per l'assolvimento degli obblighi normativi – che pure deve essere considerato – non deve essere elemento di confusione su cosa si debba fare “davvero” per favorire lo sviluppo e la cultura della sicurezza sul lavoro.

I formatori, in questa fase, sono chiamati – anche per le responsabilità che hanno nel rapporto diretto con i lavoratori nella fase di svolgimento della formazione – a svolgere l'analisi del bisogno, a consigliare e a redigere per il datore di lavoro il piano delle necessità formative.

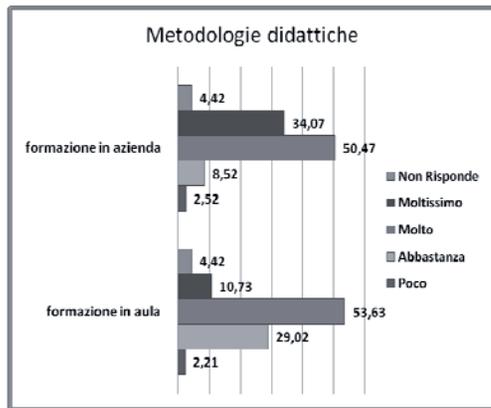
2.3.3. Le metodologie della formazione

La formazione tradizionale si svolge in aula e ciò viene confermato dal giudizio positivo di circa il 64% dei formatori: non poteva essere altrimenti dato che, prevalentemente, i formatori svolgono la loro attività in aula.

Si sottolinea, tuttavia, come il 34% ritenga che la formazione in aula non sia il sistema più utile per l'apprendimento.

Si tratta di una posizione condivisa da circa un terzo dei formatori ma, certamente, dettata dalla consapevolezza che, ormai, l'aula non rappresenta più il solo sistema di svolgimento della formazione.

Da parte soprattutto di formatori che svolgono anche attività di consulenza in azienda viene visto con grande e maggiore interesse lo sviluppo della formazione aziendale.



Vi è, dunque, la consapevolezza che la formazione dei lavoratori debba essere svolta sul luogo di lavoro anche in considerazione dell'importanza dell'analisi dei rischi specifici presenti nei diversi settori ed ambienti di lavoro.

La formazione in azienda viene giudicata e ritenuta estremamente positiva da oltre l'85% dei formatori, a conferma di un progressivo e lento superamento dell'aula quale momento formativo che assorbiva la quasi totalità della formazione.

Siamo in presenza in un fenomeno sperimentale che il sistema consulenziale delle imprese di sicurezza sta attuando nei confronti delle aziende e che avrà sicuramente delle ripercussioni sui tradizionali modelli formativi basati essenzialmente sull'aula.

Ciò non significa che il modello "aula" sia superato ma, piuttosto, che l'aula diverrà sempre più un momento di alta formazione e specializzazione, per una formazione mirata e consapevole rivolta a gruppi e singoli che devono sviluppare percorsi specifici ed innovativi.

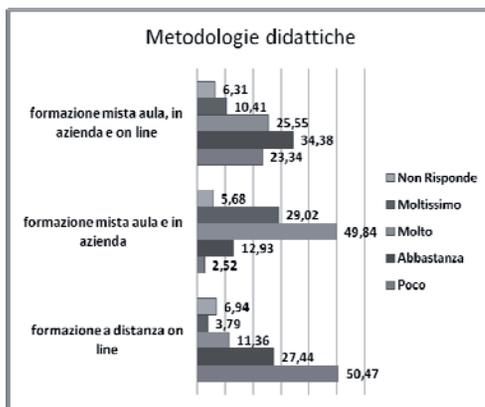
La sicurezza sul lavoro primaria, quella utile ed indispensabile per la prevenzione e la sicurezza sul lavoro, dovrà invece essere sempre più meno generale e generica e riguardare gli effettivi rischi presenti nell'ambito lavorativo.

2.3.3.1. Formatori e lavoratori nella formazione in aula ed in azienda

Abbiamo messo a confronto le risposte dei formatori e quelle dei lavoratori sui sistemi formativi in aula ed in azienda e, pur con le differenziazioni derivanti dallo svolgimento di due ruoli differenti quali docente e discente, verificato alcune analogie di giudizio interessanti.

Vengono spesso confermate linee di tendenza simili se si esclude, ovviamente, il giudizio sulla formazione in aula. Sono i formatori, a questo proposito, che devono riflettere sul giudizio che ne danno i lavoratori e fare in modo che la loro attività, qualora svolta in aula, sia sempre più incisiva, impegnata e soprattutto utile.

Allo stesso tempo sono i lavoratori a privilegiare la formazione in azienda ed in questa direzione dovranno essere sempre i formatori a valutarne le potenzialità e le richieste che provengono direttamente dagli utenti.



Domanda: È utile la formazione in aula	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Risposte dei formatori	2,21	29,02	53,63	10,73
Risposte dei lavoratori	14,60	32,20	8,90	13,40

Domanda: È utile la formazione in azienda	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Risposte dei formatori	2,52	8,52	50,47	34,07
Risposte dei lavoratori	4,90	19,00	49,50	26,70

2.3.4. Le metodologie didattiche

Considerando lo sviluppo e l'evoluzione della formazione e delle nuove tecniche metodologiche è stato chiesto ai formatori il loro giudizio sui differenti sistemi formativi.

Al formatore è stato chiesto il parere su sistemi differenti. Ciò non significa che il formatore abbia utilizzato tali metodi ma, piuttosto, al formatore è stato chiesto di esprimere un'indicazione verso cui si deve evolvere la propria professionalità.

Il primo approccio, considerando le domande precedenti, è quindi stato formulato sulla preferenza di un sistema formativo misto tra aula ed azienda, senza precisare come tali sistemi si possano integrare ed adattare alla formazione.

La formazione mista aula e azienda raccoglie quasi l'80% di consensi positivi, a dimostrazione che il formatore è ben consapevole dei limiti dell'aula e della crescente importanza della formazione da svolgersi in azienda.

Questo dato è la verifica delle precedenti risposte alla formazione in azienda ed alla formazione in aula; il formatore in questo caso risponde integrando le due singole risposte.

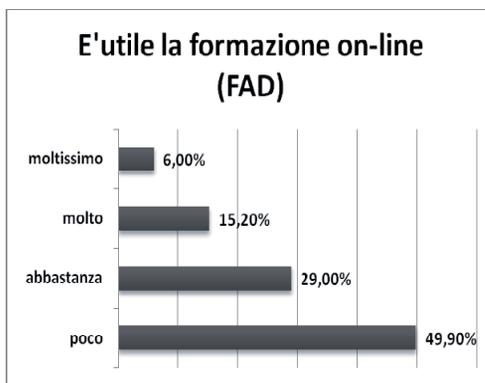
La nostra indagine ha voluto proseguire aggiungendo il giudizio del formatore sulla cosiddetta formazione a distanza. In questo caso i dati si invertono e ben il 51% degli intervistati la ritiene poco utile. Alla domanda risponde "moltissimo" solo il 4%, mentre tra l'abbastanza ed il molto risponde positivamente il 39%.

Si tratta di un giudizio abbastanza scontato, come abbiamo già visto, in quanto il formatore che svolge la propria attività in aula considera l'on-line quasi un "concorrente" alla propria professionalità.

È certamente incoraggiante che un'ampia percentuale di formatori sia, però, convinta dell'importanza che assume sempre più la formazione a distanza e indichi con chiarezza che si tratta di un sistema utile per la formazione.

2.3.4.1. Cosa ne pensano i lavoratori della formazione on-line

Vale la pena ricordare, e mettere a confronto, il parere dei lavoratori raccolto nel Rapporto AiFOS 2009. Lo strumento della formazione a distanza e dei corsi on-line viene decisamente ritenuto non utile da circa l'80% dei lavoratori. Precisamente poco utile per il 50% e abbastanza utile per il 29%. Solo il 21% ne da un giudizio positivo.



Un'immediata risposta a questo dato è quella che "i lavoratori non usano il computer": è facile osservare come si tratti di una semplicistica osservazione in quanto moltissimi lavoratori usano il PC e navigano su internet.

La domanda pone un problema significativo su cui riflettere, tanto più che buona parte del campione intervistato è costituito da lavoratori che operano in ufficio e, quindi, da utilizzatori di computer.

Una prima osservazione di merito riguarda lo strumento e la sua percezione e l'uso (o l'abuso) fatto negli ultimi anni.

Come si diceva precedentemente, le esperienze, susseguitesi negli anni più recenti, di corsi svolti mediante supporti multimediali, sono state per lo più iniziative commerciali, orientate alla vendita di prodotti informatici, piuttosto che lo sviluppo di percorsi formativi interattivi finalizzati alla reale diffusione di una cultura della sicurezza sul lavoro.

Nella sostanza veniva privilegiato l'assolvimento formale della norma senza porsi il problema della reale formazione dei lavoratori e del loro apprendimento in quanto un semplice test non può essere considerato un vero strumento per la verifica dell'apprendimento.

2.3.5. I formatori e l'e-learning

La prima osservazione riguarda il sistema e le sue peculiarità. Attualmente vi è ancora confusione di linguaggio e di conoscenza sull'effettivo sistema che fa dell'e-learning una cosa differente dalla formazione on-line o dalla Formazione a Distanza.

È indubbio che le risposte dei formatori risentano di questo stato del dibattito e pertanto il giudizio resta di carattere generale necessario di ulteriori approfondimenti.

Domanda: la formazione a distanza o, meglio l'e-learning, rappresenta uno strumento utile per la formazione ?	poco	abbastanza	molto	moltissimo
È sempre utile per la formazione sulla sicurezza	54,57	24,61	11,67	3,79
È utile solo per lo svolgimento delle lezioni teoriche	19,56	44,48	23,66	5,99
È scarsamente utilizzabile per la formazione della sicurezza	35,96	30,60	18,30	8,20
Ci sono pochi controlli ed è una "scorciatoia" per svolgere i corsi	28,08	20,82	18,93	25,55
Sarebbe utile una formazione mista con tutor e controlli	13,88	26,18	30,91	23,34

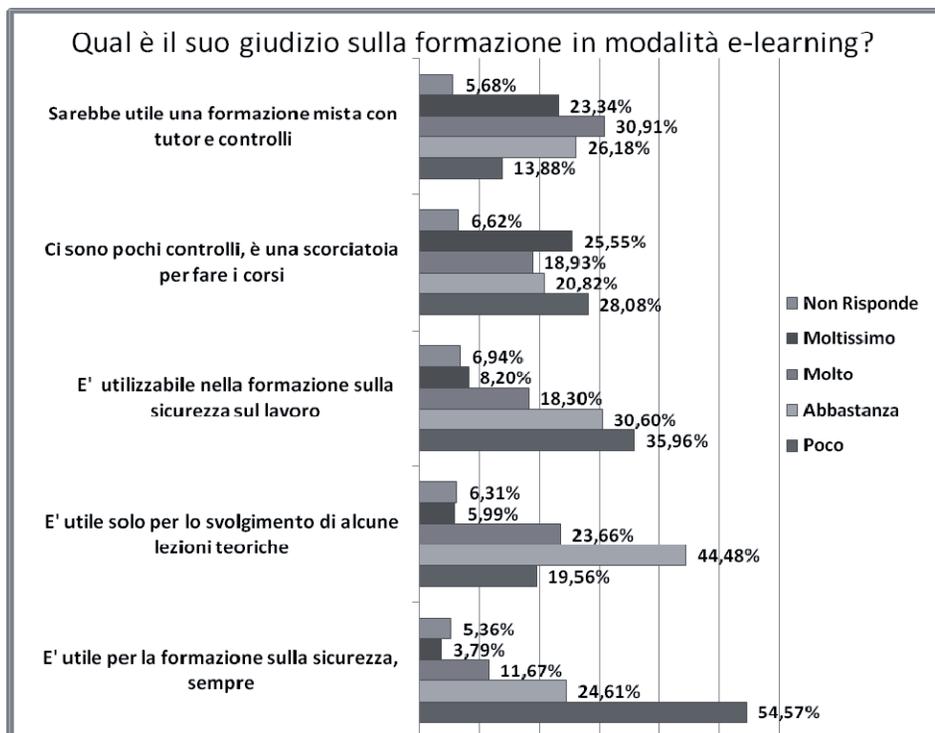
Sono però utili i giudizi espressi che dimostrano una conoscenza del fenomeno dell'e-learning ed il suo impatto sulla formazione. È utile sottolineare come il 54%, pertanto più della metà degli intervistati, abbia chiaramente indicato la necessità che la formazione e-learning debba avere un tutor. Se a questa percentuale si aggiunge il 26% che lo ritiene abbastanza utile si arriva all'80% dei formatori che vedono nella figura del tutor il perno su cui ruota tutto il sistema dell'e-learning.

È anche chiaro ai formatori (46%) che molti corsi attualmente denominati on line, e-learning o FaD siano svolti con pochi controlli e tendono ad essere una "scorciatoia" ai corsi in aula per lo svolgimento della formazione.

Il giudizio generale sull'e-learning da parte dei formatori è abbastanza negativo: serve poco (55%) per la formazione alla sicurezza sul lavoro. Solamente il 16% la ritiene importante ed un 25% si trincea nel definirla abbastanza utile.

A questo giudizio fa riscontro il 45% degli intervistati che ritiene la formazione svolta con l'e-learning una specie di "scorciatoia" per lo svolgimento dei corsi. Molti formatori ritengono che la "formazione a distanza" (poiché non si tratta dell'e-learning) venga da molti "operatori", sarebbe meglio dire "commercianti", utilizzata al fine di aggirare gli obblighi formativi e per realizzare una riduzione di ore dell'azione corsuale al fine di ottenere un Attestato con il minor impegno e dispendio di tempo possibile.

Molta formazione a distanza, cui si riferiscono i formatori, è costituita da CD rom interattivi, visione di filmati o videocorsi, conferenze che si concludono con un test, al termine del quale tutti sono ritenuti idonei, e – soprattutto – che garantisce il rilascio dell'Attestazione di verifica dell'apprendimento.



Viene quindi rilevato da oltre il 54% dei formatori che l'e-learning è utile solo con la presenza attiva di un tutor. Questo giudizio è importante poiché i formatori hanno ben compreso come solo il tutoraggio, serio ed attivo, che deve essere svolto da un formatore, dia all'e-learning la giusta dimensione della sua proposta formativa. Da questo dato emerge come lo sviluppo della professione del formatore come tutor non rappresenti nessun passo indietro o una riduzione di ruolo, ma un nuovo sistema di fare formazione.

Particolarmente interessante, quale esempio di utilizzo dell'e-learning, è il giudizio favorevole della gran parte dei formatori che vi siano alcuni argomenti che possono essere svolti tramite l'e-learning.

Breve sintesi di definizione di e-learning

Per e-Learning si intende un modello formativo attivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturati (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semistrutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro.

Tale modello formativo non si limita, tuttavia, alla semplice fruizione di

materiali didattici via internet, all'uso della mail tra docente e studente o di un forum online dedicato ad un determinato argomento ma utilizza la piattaforma informatica come strumento di realizzazione di un percorso di apprendimento dinamico che consente al discente di partecipare alle attività didattico-formative in una comunità virtuale.

In tal modo si annulla di fatto la distanza fisica esistente tra i componenti della comunità di studio, in una prospettiva di piena condivisione di materiali e conoscenze, di conseguenza contribuendo alla nascita di una comunità di pratica online.

A questo scopo, ruolo fondamentale è riservato agli e-tutor, ossia ai formatori, i quali devono essere in grado di garantire la costante raccolta di osservazioni, esigenze e bisogni specifici degli utenti, attraverso un continuo raffronto con utenti, docenti e comitato scientifico.

Capitolo III

L'ESPERIENZA DEI FORMATORI

3.1. La formazione ed i rischi per la salute e la sicurezza

Prima di indagare sulle esperienze dei singoli formatori abbiamo chiesto agli intervistati in quale misura ritengono di conoscere i rischi specifici di un'azienda nello svolgimento della propria attività formativa.

Il 63% dei formatori dichiara di conoscere i rischi specifici dell'azienda. Ciò a significare che la metà dei formatori svolge il proprio ruolo con la formazione ai lavoratori con la conoscenza delle realtà aziendali. Il dato, però, dimostra come vi sia una fascia di circa il 40% di formatori che svolge la propria attività senza alcuna conoscenza della situazione aziendale.

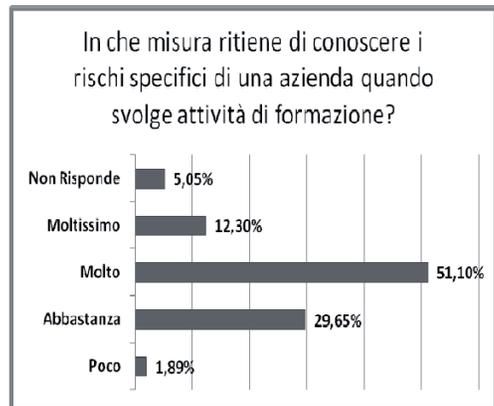
3.2. Tipologie formative ed esperienza formativa

Viene chiesto ai formatori quale sia la sua personale esperienza in relazione alle diverse tipologie formative di formazione svolta.

Risulta evidente come l'esperienza maggiore dei formatori, in assoluto, sia quella maturata in aula (49%), seguita da quella sviluppata in azienda (38,17%). Alle singole domande l'analisi delle risposte indica come solo l'8% ritiene che l'aula non sia il momento principale di maturazione e di formazione del formatore. Complessivamente l'aula viene giudicata la palestra per eccellenza della formazione dall'87% degli intervistati.

Anche l'azienda, intesa come contesto lavorativo, gode del più ampio consenso dei formatori che per l'84% la giudica uno dei momenti necessari per la propria formazione. Questo dato è strettamente collegato al ruolo dei formatori che vengono da una esperienza aziendale.

Il 60% dei formatori ritiene, infatti, che siano importanti le figure dei



formatori che provengono direttamente dal mondo aziendale.

Sono state poi riprese due questioni già analizzate precedentemente che riguardano la formazione svolta con sistemi misti aula ed azienda e l'importanza della figura del tutor nella formazione a distanza o giustamente nell'e-learning.

Nelle domande precedenti si chiedeva il giudizio dei formatori verso queste due questioni. Con questa domanda si è invece voluto chiedere ai formatori se queste tipologie formative siano state utilizzate direttamente dal formatore.

Domanda: Quale è l'esperienza del formatore il relazione alle diverse tipologie di formazione svolta	poco	abbastanza	molto	moltissimo
In aula	1,26	7,26	38,17	48,58
Direttamente nei locali aziendali	3,15	9,15	45,74	38,17
Per figure specifiche provenienti direttamente dall'azienda	9,78	22,71	41,96	18,93
Con un sistema misto in aula e poi in azienda	9,78	29,34	35,65	18,93
Come tutor nella formazione a distanza	65,30	17,98	5,99	1,26

L'attenzione sulle risposte degli intervistati si focalizza su due aspetti che riguardano il sistema misto della formazione in aula ed in azienda e sul ruolo del tutor nella formazione e-learning.

Si mettono a confronto domande e risposte rivolte ai formatori in momenti successivi dal questionario di indagine.

Le risposte sono dunque, alcune volte, differenti in base al contesto delle domande e mostrano una certa difficoltà di conoscenza del sistema o, meglio, la confusione che ancora è presente in questo ambito.

Formazione mista aule e azienda	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Sistema che preferisce	2,52	12,93	49,84	29,02
Ha esperienza di formazione mista	9,78	29,34	35,65	18,93

Si tratta di dati percentuali che dimostrano alcune contraddizioni. Ciò è dovuto al fatto che si tratta di attività sperimentali e non codificate e, pertanto, ciascun formatore ha svolto liberamente ed individualmente esperienze e percorsi formativi di questo tipo.

Il richiamo alle attività formative in aula, che riveste un aspetto tradizionale, viene positivamente accomunato alla possibilità di proseguire la

formazione in azienda. Si tratta di giudizi e di indicazioni di volontà degli intervistati e non sempre di attività svolte e realizzate.

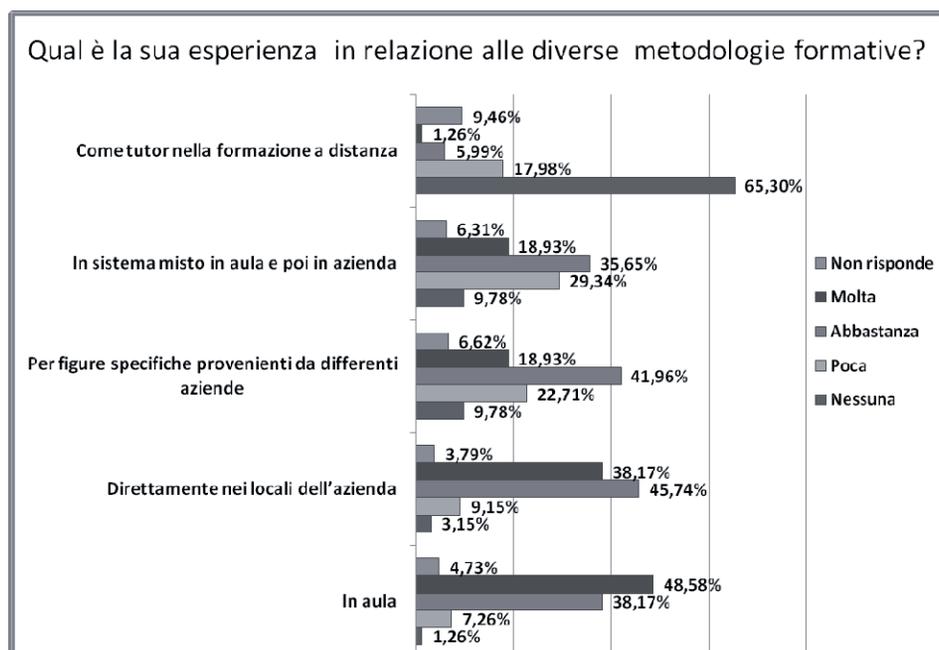
Formazione on line (a distanza)	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Sistema che preferisce	50,47	27,44	11,36	3,79
Ha esperienza di tutor on line	65,30	17,98	5,99	1,26

Il confronto tra queste due domande e le relative risposte conferma una tendenza univoca a considerare poco il ruolo della formazione on-line, sia quale sistema formativo sia come tutor dell'e-learning.

In questo caso i formatori hanno dato risposte chiare e precise proprio in relazione alla scarsa conoscenza dell'e-learning e del ruolo di tutor che si collega al giudizio negativo espresso dalla maggioranza dei formatori nei confronti dell'e-learning.

Nel corso dell'inchiesta sono state, più volte, poste domande sul sistema della formazione a distanza e dell'e-learning in quanto una sola risposta viene giudicata insufficiente o parziale per evidenziare il rapporto del formatore con queste tecniche di formazione.

Le risposte sono dunque, alcune volte, differenti in base al contesto delle domande e mostrano una certa difficoltà di conoscenza del sistema o, meglio, la confusione che ancora è presente in questo ambito.

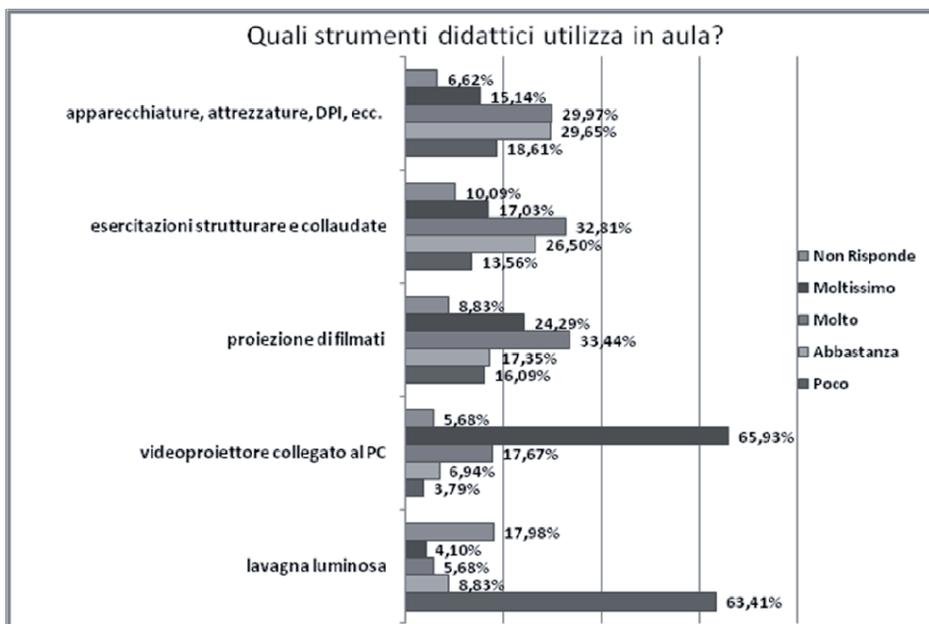


3.3. Il formatore in aula

Dato che la maggior parte dei formatori ritiene l'aula strumento essenziale per lo svolgimento della formazione, sono state poste agli intervistati una serie di domande relative all'uso degli strumenti che vengono utilizzati in aula durante lo svolgimento dei corsi di formazione.

In termini generali i formatori sono ormai tutti provvisti o utilizzano personal computer e videoproiettore. Allo stesso tempo viene abbandonato lo strumento classico che, per decenni e decenni, ha accompagnato l'innovazione formativa rappresentata dalla lavagna luminosa. Ancor oggi utilizzata, per esperimenti innovativi teatrali e musicali, è scarsamente utilizzata (63,41%) mentre il suo posto è stato preso dal videoproiettore (65,95%).

Tra gli strumenti didattici utilizzati si conferma che molti formatori utilizzino apparecchiature, strumentazioni, e D.P.I. che vengono portati in aula ed utilizzati per la formazione. Anche la visione di filmati è utile momento didattico, di cui fa uso oltre il 50% dei formatori. Il 16% non li usa per niente ed un 17% dichiara di usarli abbastanza.



Sul ruolo del film nella formazione si deve aprire un apposito ed interessante capitolo. Nella nostra ricerca si chiedeva solamente se il formatore utilizzasse film appositamente prodotti per la sicurezza. La diffusione dello "strumento film" non è totale per una serie di motivi. Molti filmati sono ancora su cassetta VHS e le attrezzature per tali visualizzazioni sono ormai inesistenti

ed obsolete. I filmati realizzati su supporti in CD Rom devono essere caricati nel medesimo slot in cui spesso il formatore inserisce il CD Rom con le slide in Powerpoint. Si viene così a determinare un ingorgo tecnologico di non semplice gestione durante la lezione in aula.

I formatori più attrezzati fanno un buon uso delle tecnologie informatiche e la visione dei filmati sta cambiando sistema e contesto. Al tradizionale film di un'ora o mezz'ora si vanno sostituendo i brevi spot di pochi minuti. Valga per tutti la positiva esperienza europea della serie NAPO i cui filmati sono liberi, gratuiti e scaricabili per poter essere inseriti all'interno delle singole lezioni.

Le esercitazioni costituiscono, sempre più, uno degli elementi caratterizzanti della formazione in aula e della metodologia didattica interattiva. Oltre il 50% dei formatori dichiara di svolgere esercitazioni mentre oltre il 30% non le utilizza.

Molti formatori hanno elaborato propri modelli di esercitazioni mentre sono ancora pochi i luoghi di insegnamento e di diffusione di modelli esercitativi utili ed adattabili alle differenti realtà e contesti formativi. Mancano, soprattutto, le esercitazioni strutturate e non episodiche che abbiano fondamenti didattici e scientifici tali da poter essere considerate parte, non solo integrante, ma anche sostanziale della lezione in relazione al suo apprendimento.

Le esercitazioni strutturate rappresentano per il formatore il secondo livello del sapere che si collega direttamente al "saper fare" che deve essere trasmesso ai discenti al fine di attuare un completo processo formativo di apprendimento.

Capitolo IV

LA FORMAZIONE DEI FORMATORI

4.1. L'analisi dei bisogni formativi

Quale premessa per la formazione dei formatori è stata introdotta la lettura della variabile riferita all'analisi dei bisogni formativi. Sono stati messi al centro dell'attenzione, per poi sviscerarne alcuni aspetti tipici della formazione, i bisogni formativi ponendo il formatore di fronte all'azienda ed alle sue peculiarità.

Dal contesto della ricerca emerge un livello di relativa trascuranza in relazione all'analisi del bisogno formativo. Ciò del resto è dimostrato dalla lettura puramente statica ed obbligatoria della formazione quale adempimento formale alla legge e non sviluppato attraverso una puntuale analisi del bisogno formativo aziendale.

Si stanno sviluppando in tale direzione interessanti novità che vedono il coinvolgimento delle parti sociali a livello nazionale, territoriale, aziendale che nell'ambito della legge ne fissano metodi e procedure atte ai lavoratori di specifici comparti, settori e dimensioni aziendali.



La necessità del confronto all'interno dell'azienda, per rilevarne i bisogni e le potenzialità, è tra le maggiori difficoltà che incontra il formatore in quanto il 29% dei dirigenti non partecipa a tale processo. Se a questa percentuale si somma il 34% che vi partecipa abbastanza, se ne ricava un quadro negativo che vede il 63% dei dirigenti e responsabili aziendali non coinvolti nella definizione del bisogno formativo del personale dipendente.

Ben differente risulta la posizione dei datori di lavoro in quanto la loro collaborazione assume valori che si avvicinano al 70%. Viene così evidenziato come il ruolo del formatore, soprattutto, nel rapporto con le piccole e medie aziende e con il rapporto diretto con il datore di lavoro che sia per motivi economici sia per un'efficace azione verso il proprio personale collabora attivamente alla individuazione della formazione utile e necessaria.

Analisi di bisogni formativi	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Effettua l'analisi dei bisogni aziendali con incontri, riunioni	12,62	28,71	39,43	12,93
Discute del programma formativo con il datore di lavoro	5,68	25,24	44,79	19,56
Vi è partecipazione da parte del gruppo dirigente aziendale	29,02	33,75	22,71	7,57
Nello svolgimento della lezione la formazione risponde alla realtà aziendale e all'analisi del bisogno	2,21	14,83	42,27	33,44

Il formatore, in questi casi, attua la formazione con uno stretto legame alla realtà aziendale (70%), in quanto il processo è stato costruito all'interno dell'azienda anche con riunioni ed incontri che favoriscono il momento sia partecipativo sia di individuazione degli obiettivi e dei risultati attesi dalla formazione.

4.2. L'aggiornamento e la formazione del formatore

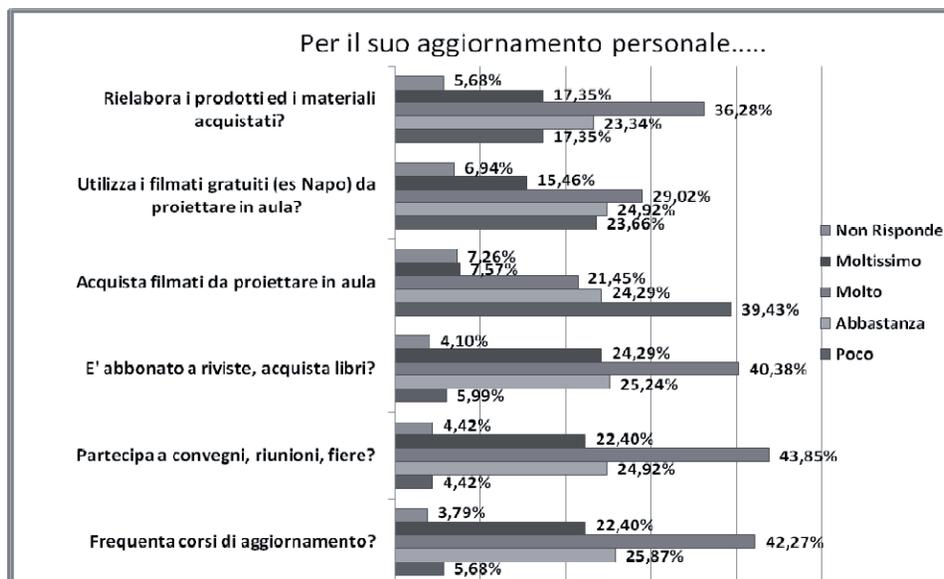
In termini percentuali assoluti circa il 25% dei formatori si aggiorna con letture, acquisto di libri ed abbonamenti a riviste. Lo stesso formatore (40%) non acquista più, sul mercato, filmati da proiettare in aula in quanto sono ormai reperibili sui siti internet o messi a disposizione gratuitamente.

L'uso della telecamera e la semplicità del loro montaggio consente, inoltre, a molti formatori di realizzare in proprio brevi filmati e sequenze che vengono proiettate in aula a corredo delle proprie lezioni.

Ne fa riscontro l'ampio strato di formatori che utilizza filmati anche se, ancora, le dimensioni di coloro che complessivamente fanno poco uso dei film gratuiti è ancora alta.

Sono indice di consapevolezza della professionalità del formatore (66%)

la partecipazione a convegni, riunioni, fiere laddove vi siano dibattito, incontri ed occasioni di confronto. Una piccola percentuale (4,4%) non partecipa ed un 25 % risponde abbastanza dimostrando una saltuarietà partecipativa. Vi è però, di fondo, la consapevolezza che gli incontri accrescano la professionalità.



Altro dato interessante riguarda l'acquisto del materiale e dei prodotti per lo svolgimento delle lezioni, in quanto il formatore dichiara (oltre il 50%) che tali prodotti sono rielaborati e, quindi, personalizzati.

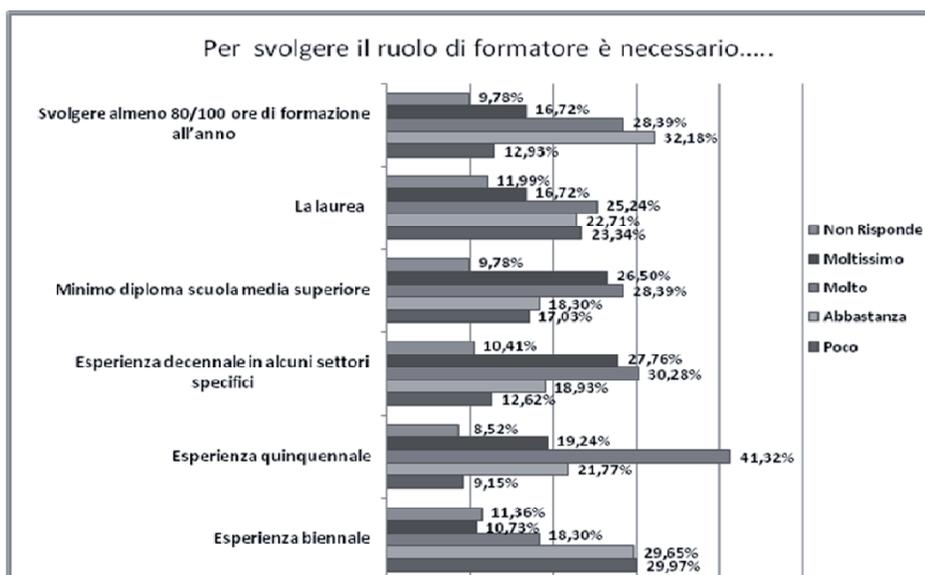
Il formatore tende ad una propria specificità e quindi non utilizza il prodotto grezzo ma lo rielabora in base alla propria esperienza ed all'ambiente dove svolge i corsi. Vi sono naturalmente formatori (17%) che utilizzano il materiale senza nessuna rielaborazione ed una buona parte (23%) che lo rielabora abbastanza, ovvero lo personalizza con pochi interventi.

L'aggiornamento personale del formatore	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Frequenta corsi di aggiornamento	5,68	25,87	42,27	22,40
Partecipa a convegni, riunioni, fiere,	4,42	24,92	43,85	22,40
E' abbonato a riviste, acquista libri	5,99	25,24	40,38	24,29
Acquista filmati da proiettare in aula	39,43	24,29	29,02	15,46
Utilizza filmati gratuiti (es. NAPO)	23,66	24,92	29,02	15,46
Rielabora prodotti e materiali acquistati	17,35	23,34	36,28	17,35

4.3. La formazione per il ruolo di formatore

Come noto questo è uno dei nodi da sciogliere. Non essendoci una istanza formativa nazionale di abilitazione per il ruolo di formatore, il legislatore ha individuato tale carenza ponendo l'attenzione sulla soluzione del problema. Soluzione minima già indicata nell'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 laddove per svolgere il ruolo di formatore costui doveva possedere un'esperienza nel settore almeno biennale.

I dati di questa ricerca dimostrano che “tutti” possiedono questa esperienza e pertanto quello che doveva essere un primo semplice vincolo di fatto non esiste e tutto prosegue come prima. Il tema è stato demandato alla Commissione permanente che dovrà (quando?) indicare dei criteri di qualificazione.



Attualmente i parametri in uso sono differenti. Vi sono alcune semplici regole elaborate da associazioni a livello europeo e, solo, nello specifico caso della “certificazione” la valutazione viene effettuata da un Organismo di Certificazione, terza parte indipendente, che opera in conformità alla norma ISO/IEC 17024 “Requisiti generali per gli Organismi che operano nella certificazione del personale”.

I formatori ritengono, in valori assoluti (28%), che sia necessaria, soprattutto in alcuni settori, un'esperienza decennale o almeno quinquennale (60%), giudicando semplicistica e riduttiva (30%) la sola esperienza biennale attualmente definita.

Vi sono coloro (60%) che non possedendo queste caratteristiche

dichiarano come sia sufficiente un'esperienza biennale. Gli stessi (13%) ritengono poco utile un'esperienza decennale.

Ci si trova, evidentemente, di fronte a due categorie di formatori che potremmo definire "anziani" e "giovani", che in base al proprio status anagrafico e professionale tendono alla valorizzazione della propria esperienza ritenendola valida.

Il compito della Commissione consultiva sarà, per l'appunto, quello di mediare tra le due posizioni cercando di individuare caratteristiche e parametri di utilità e di efficacia.

La laurea non è un requisito indispensabile (23%) a dimostrazione dell'evidenza che molti formatori possiedono solo il titolo di scuola media superiore (55%). Ciò è evidenziato dalle risposte alla domanda diretta che individua nel 45% i formatori in possesso del solo diploma superiore.

Quale formazione ritiene sia necessaria per lo svolgimento del ruolo di formatore della sicurezza	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Esperienza biennale	29,97	29,65	18,30	10,73
Esperienza quinquennale	9,15	21,77	41,32	19,24
Esperienza decennale, settori specifici	12,62	18,93	30,28	27,76
Titolo di studio: diploma scuola media superiore	17,03	18,30	28,39	26,50
Titolo di studio: laurea	23,34	22,71	25,24	16,72
Aver svolto almeno 80/100 ore di formazione all'anno	12,93	32,18	28,39	16,72

Si è infine chiesto se aver svolto un determinato numero di ore di formazione all'anno sia condizione determinante ai fini della qualificazione del formatore.

All'indicazione di 80/100 ore il 17% le ritiene moltissimo mentre il 28% le ritiene molto ed il 45% le ritiene mediamente corrette. Vi è da rilevare come per il 13% dei formatori sono addirittura poche ed insufficienti.

4.4. Le metodologie didattiche utilizzate

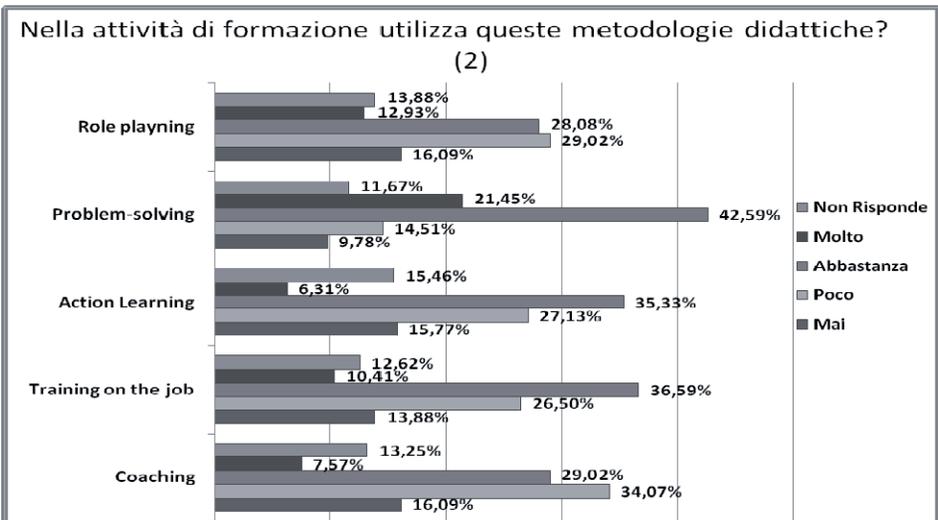
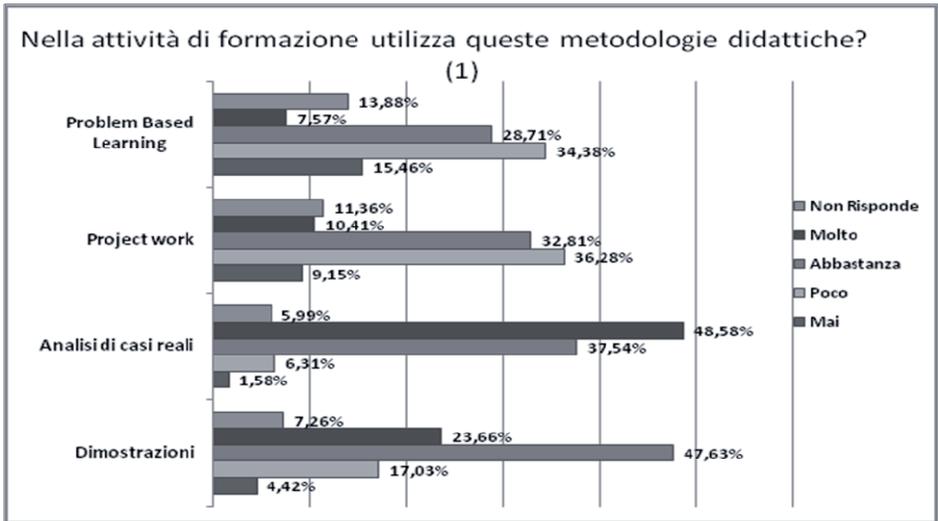
Al formatore qualificato, con esperienze e capacità, è stato chiesto in quale percentuale utilizza nuovi strumenti e metodologie didattiche nello svolgimento della formazione in aula.

Una breve descrizione delle metodologie didattiche appare utile per meglio specificare ruoli e capacità formative.

- **Dimostrazioni/Esercitazioni:** strumenti utili per acquisire conoscenze teoriche, sia per facilitare l'apprendimento di capacità operative e lo sviluppo della capacità problem-solving;
- **Analisi di casi:** situazioni problematiche sottoposte alla valutazione dei partecipanti, al fine di stimolare le loro capacità di implementare i contenuti didattici;
- **Project work:** percorso formativo sviluppato come momento fondamentale con un'applicazione diretta nei rispettivi luoghi di lavoro di quanto appreso in aula;
- **Problem Based Learning:** l'idea principale sulla quale si basa il PBL è che il punto di partenza dell'apprendimento debba essere un problema e che la persona in apprendimento desideri risolverlo. I presupposti teorici si fondano principalmente sulla convinzione che l'apprendimento possa essere stimolato dalla situazione problematica e che divenga più efficace grazie alla motivazione individuale alla risoluzione della stessa;
- **Coaching:** assistenza individuale teorico-pratica fornita da una persona (coach) a un'altra (coachee), metafora dell'allenamento, è strumento utile al fine di migliorare le proprie performance;
- **Training on the job:** formazione diretta del lavoratore, esperienza di apprendimento sul campo, finalizzata a trasferire informazioni e competenze;
- **Action Learning:** realizzazione di complessi progetti di cambiamento organizzativo (compiti nuovi, in contesti non noti, apprendimenti non programmabili);
- **Problem solving:** insieme dei processi per analizzare, affrontare, e risolvere positivamente situazioni problematiche che hanno come obiettivo trovare la soluzione e rendere disponibile una descrizione dettagliata del problema e del metodo per risolverlo.
- **Role playing:** gioco di ruolo che ha come obiettivo quello di far emergere non solo il ruolo, le norme comportamentali, ma anche la persona con la sua creatività; in un clima collaborativo, rilassato, accogliente si organizza l'attività nella quale i corsisti sono chiamati ad immedesimarsi in ruoli diversi e ad ipotizzare soluzioni.

L'attività formativa più utilizzata dai formatori (49%) è quella dell'analisi di casi reali mentre la meno utilizzata (17%) è il role playing.

La dimostrazione viene utilizzata da circa il 72% dei formatori mentre la discussione sui casi reali, oltre ad essere la più usata in termini assoluti viene praticata dall'86% dei formatori.



Si tratta del sistema utile alla discussione illustrando e discutendo di casi reali conosciuti o appresi. Di grande utilità sarebbe la discussione sui casi presentati o a conoscenza dei singoli lavoratori.

Il project work è utilizzato dal 43% dei formatori, mentre è alta la percentuale di coloro che lo giudicano poco utile.

Poco conosciute sono le tecniche di Problem Based Learning, ritenute molto utili solo dall'8% dei formatori, mentre il 50% non lo utilizza.

Situazione analoga per il sistema di utilizzo del Coaching, dove solo l'8% degli intervistati ne conosce bene l'utilità. Risulta che quasi il 50% dei formatori non ne faccia uso durante le proprie lezioni.

Le tecniche di training in the job hanno un grado di giudizio positivo del 47%, a dimostrazione che il concetto è ormai parte comune del patrimonio del formatore ed il cui utilizzo è sconosciuto solo al 13% degli intervistati.

Una nota particolare merita il role playing. L'utilità e le potenzialità del cosiddetto gioco di ruolo nell'ambito della formazione sono molto importanti ma viene praticato bene, ovvero è conosciuto, solo dal 13% dei formatori. Un 28% dichiara che è molto utile, ma una grande percentuale (46%) non lo pratica nella formazione in aula.

Nelle attività di formazione vengono utilizzate queste metodologie didattiche	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Dimostrazioni	4,42	17,03	47,63	23,66
Analisi di casi reali	1,58	6,31	37,54	48,58
Project work	9,15	36,28	32,81	10,41
Problem Based Learning	15,46	34,38	28,71	7,57
Coaching	16,09	34,07	29,02	7,57
Training on the job	13,88	26,50	36,59	10,41
Action Learning	15,77	27,13	35,33	6,31
Problem solving	9,78	14,51	42,59	21,45
Role playing	16,09	29,02	28,08	12,93

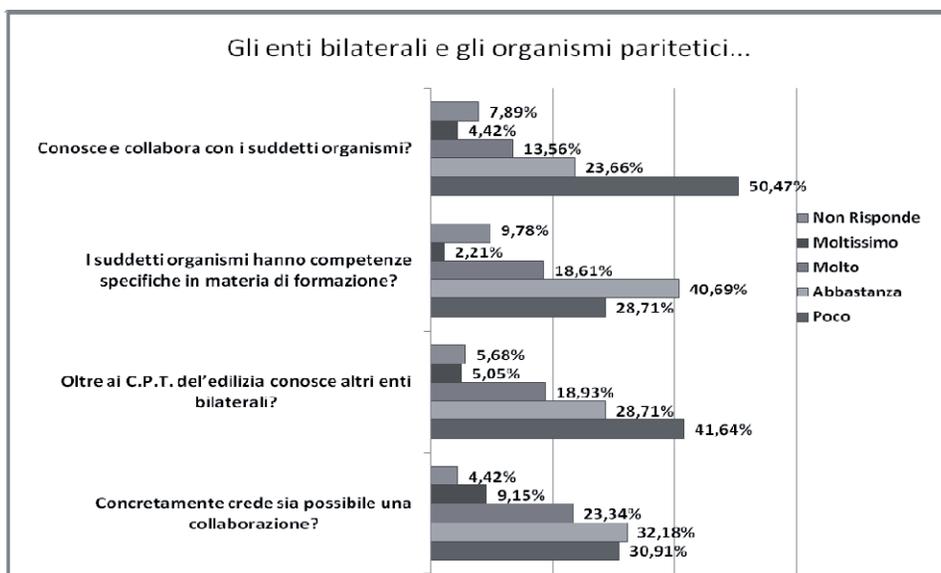
4.5. Il formatore e gli enti bilaterali

Viene chiesto ai formatori di esprimere un giudizio sugli enti bilaterali e gli organismi paritetici. Tale domanda è posta in relazione alla formazione dei lavoratori per la quale l'art. 37, comma 12, del D. Lgs. n. 81/2008 prevede la collaborazione obbligatoria con i comitati paritetici.

È pur vero che l'attore principale che deve attuare questa collaborazione è il datore di lavoro ma, verosimilmente, sarà colui che è stato di fatto delegato,

incaricato, dello sviluppo della formazione ad attuare tale collaborazione, del resto dovuta per legge.

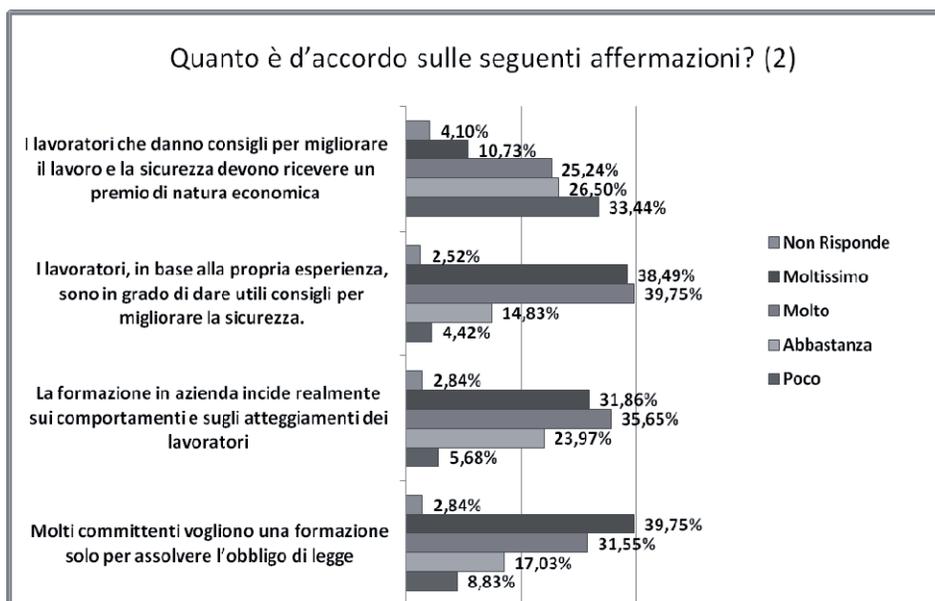
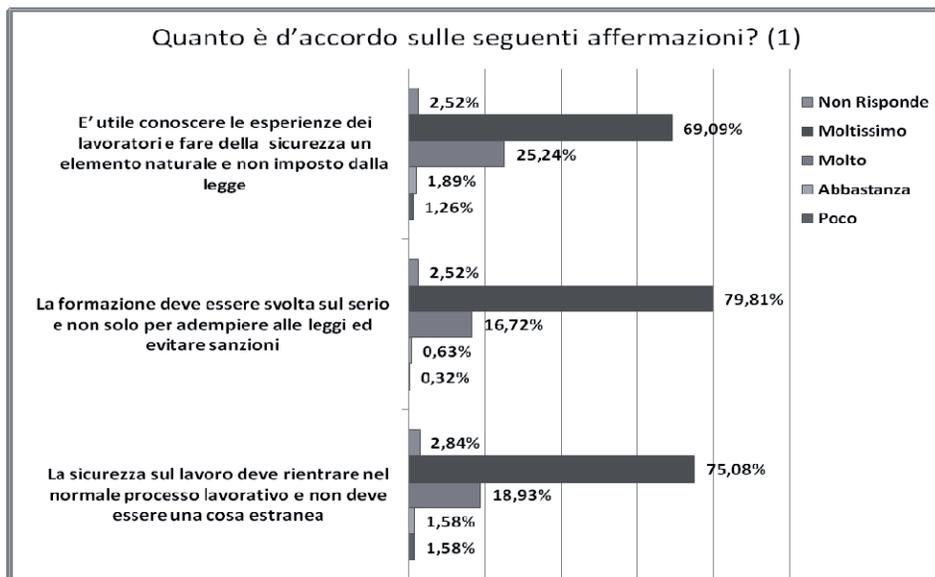
Le risposte, nel loro complesso, fanno emergere un quadro abbastanza preoccupante della collaborazione con gli enti bilaterali sia per la loro scarsa diffusione, sia per la non chiarezza che li circonda, ad esclusione degli storici C.P.T. Comitati Paritetici Territoriali che operano nel settore edile ed hanno una storia parallela alle scuole edili ed alla realizzazione dei primi R.L.S.T. (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza a livello Territoriale).



Il formatore e gli organismi paritetici e bilaterali	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Concretamente è possibile la collaborazione	30,91	32,18	23,34	9,15
Oltre ai C.P.T. dell'edilizia conosce altri enti bilaterali	41,64	28,71	18,93	5,05
Crede che gli organismi bilaterali abbiano competenze specifiche nel campo della sicurezza	28,71	40,69	18,61	2,21
Conosce e collabora con gli enti	50,47	23,66	13,56	4,42

Infatti i formatori conoscono poco (42%) altri enti bilaterali anche se molti (51%) collaborano già con essi soprattutto nel loro ruolo di docenti. Alla

domanda agli intervistati circa le competenze specifiche che hanno i paritetici, poco meno del 70% dei formatori dichiara di avere scarse competenze. Da qui ne deriva il proprio ruolo di collaboratori in quanto vengono chiamati a svolgere docenze specifiche.



4.6. Il coinvolgimento e la partecipazione

A conclusione della ricerca sono state poste ai formatori una serie di domande sotto forma di affermazioni sulle quali si richiede uno specifico giudizio di carattere personale.

Le domande presenti nel questionario compilato dai formatori sono state le medesime che nel Rapporto AiFOS 2009 sono state poste ai lavoratori ed ai loro Rappresentanti.

Risulta quindi utile fare un confronto diretto tra le differenti risposte.

La sicurezza sul lavoro deve rientrare nel normale processo lavorativo e non deve essere una cosa estranea	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Formatori	1,6	1,6	19,0	75,0
Lavoratori	2,6	18,9	43,6	35,0
Rappresentante dei Lavoratori	5,7	20,0	40,4	33,9

Si evidenzia come alla certezza della risposta dei formatori non corrisponda un'analogica precisa risposta dei lavoratori e dei loro Rappresentanti. Se però alla risposta "moltissimo" viene aggiunto "molto" il dato percentuale è pressochè identico evidenziando così un comune sentire da parte di tutti i soggetti coinvolti.

La formazione deve essere svolta sul serio e non solo per adempiere alle leggi al fine di evitare le sanzioni	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Formatori	0,3	0,6	16,7	79,8
Lavoratori	2,4	12,1	39,3	46,3
Rappresentante dei Lavoratori	2,9	13,9	41,4	41,8

Il formatore è consapevole del proprio ruolo, forse più di altri soggetti, e ritiene che la formazione non debba essere svolta per il mero assolvimento formale previsto dalla legge.

A questa consapevolezza dei formatori corrisponde il giudizio dei lavoratori e dei loro Rappresentanti che, pur concordando, non danno un giudizio così netto, in quanto sono soggetti che hanno visto e vissuto differenti realtà formative che non coincidevano con i presupposti indicati nella domanda.

L'importanza che a tale affermazione danno lavoratori e RLS

corrisponde a un livello percentuale maggiore dei lavoratori (85,6%) e dei RLS (83,2%) che supera in percentuale le affermazioni dei lavoratori.

Se ne deduce che, pur nella condivisione comune dell'affermazione, i formatori riconoscono come, spesso, ciò non avvenga o avviene in misura minore. Questa risposta è del resto confermata nelle domande successive sul ruolo svolto dai datori di lavoro cui importa che la formazione venga svolta solamente per adempiere alla legge.

E' utile conoscere le esperienze dei lavoratori e fare della sicurezza un elemento naturale e non imposto dalla legge	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Formatori	1,3	1,9	25,2	69,1
Lavoratori	3,2	14,0	44,2	38,3
Rappresentante dei Lavoratori	5,0	17,9	41,1	36,1

Il giudizio dei formatori è pressochè unanime e totale, mentre lavoratori e i loro Rappresentanti ne condividono le osservazioni con due gradi di giudizio differenti che, nel loro complesso, danno una percentuale simile a quella dei formatori.

Si osserva che a questa affermazione, spesso, però non corrisponde la realtà della formazione in azienda, da cui deriva un certo scetticismo da parte dei lavoratori e RLS che nella pratica non ne vedono un'applicazione concreta.

Molti committenti vogliono una formazione solo per assolvere l'obbligo di legg e per evitare le sanzioni	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Formatori	8,8	17,0	31,6	39,8
Lavoratori	9,4	28,6	40,8	21,2
Rappresentante dei Lavoratori	7,5	31,4	43,6	17,5

Le risposte dei diversi soggetti sono quasi identiche nei giudizi, che testimoniano una conoscenza della realtà lavorativa ben presente a tutti coloro che operano. La prudenza con la quale rispondono lavoratori e loro i Rappresentanti è dovuta più all'incertezza che non alla sostanza del problema.

Si nota, tuttavia, per quanto riguarda i lavoratori di un'adesione a questa affermazione non così chiara e netta come nelle domande precedenti. Trattandosi di opinioni diffuse e condivise sul ruolo dei datori di lavoro e committenti, il giudizio viene suddiviso in due momenti, che pur, non

invalidando il giudizio finale, delineano una piccola differenza sull'affermazione che, in certa misura, fa distinzione sulle differenze tra i datori di lavoro.

La formazione in azienda incide realmente sui comportamenti e sui cambiamenti dei lavoratori	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Formatori	5,7	24,0	35,7	31,9
Lavoratori	8,3	31,9	40,5	19,3
Rappresentante dei Lavoratori	11,1	27,9	43,6	17,5

Il giudizio è equivalente sia da parte dei formatori sia da quella dei lavoratori, in quanto entrambe le categorie sono consapevoli che la formazione in azienda sia utile a modificare i comportamenti in relazione alla sicurezza sul lavoro.

I lavoratori, in base alla propria esperienza, sono in grado di dare utili consigli per migliorare la sicurezza	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Formatori	4,4	14,8	39,8	38,5
Lavoratori	6,9	26,5	46,7	19,8
Rappresentante dei Lavoratori	6,4	33,6	37,5	22,5

Concordano su questa affermazione i soggetti intervistati. Del resto i formatori che svolgono la loro azione a favore dei lavoratori ne conoscono i valori e le potenzialità.

I lavoratori che danno consigli per migliorare il lavoro e la sicurezza devono ricevere un premio di natura economica.	poco	abbastanza	molto	moltissimo
Formatori	33,4	26,5	25,4	10,7
Lavoratori	40,6	26,2	20,8	12,3
Rappresentante dei Lavoratori	39,6	24,3	23,6	12,5

È molto interessante questo raffronto poiché sia i lavoratori che i formatori ritengono che la sicurezza sul lavoro abbia una prevalenza anche sugli aspetti economici.

COMMENTI ED ANALISI ALLA RICERCA

La Formazione alla Sicurezza tra fattori culturali prevalenti e opportunità di trasformazioni metodologiche

Pier Sergio Caltabiano¹ - Alessandro Cafiero²

1. Cultura prevalente e resilienza professionale del Formatore alla Sicurezza

In una qualsiasi organizzazione la formazione può favorire la sicurezza e il benessere sul lavoro, a patto che non sia l'elemento esclusivo ma che, all'interno della struttura, sia anche presente responsabilità, consapevolezza, intenzionalità e determinazione nelle decisioni.

Fino ad oggi la prassi prevalente con limitate eccezioni è stata quella di una *formazione adempiente agli obblighi di legge*, che progetta dall'alto l'informazione e la formazione alla sicurezza per i lavoratori, i preposti e gli addetti alla sicurezza attraverso corsi standardizzati nei contenuti, rigorosamente tempificati e nei quali uno stato ricorrente è la sensazione negativa dell'imposizione e dell'obbligatorietà e non della motivazione.

È possibile ottenere migliori esiti formativi sia attraverso l'affinamento delle metodologie didattiche, sia sviluppando il livello di motivazione per partecipare a queste attività formative obbligatorie.

Nondimeno, un'ampia parte del mondo della formazione ribadisce che ciò non è sufficiente, che è necessario andare oltre gli adempimenti di legge, che bisogna, soprattutto, rivolgersi alla "persona" e ritenerla non tanto un soggetto asservito e adempiente a norme e procedure, ma un importante *attore della propria e altrui sicurezza*.

Su tali principi, inoltre, si asserisce che l'informazione e la formazione obbligatoria, di carattere esclusivamente contenutistico e normativo, devono inevitabilmente essere integrate con una formazione personale e funzionale ad adeguati comportamenti e atteggiamenti individuali e di gruppo.

Di fatto, il punto fermo di questo principio è che se prevenzione e tutela

¹ Presidente Nazionale AIF - Direttore Generale CTC (Centro di Formazione Manageriale e Gestione d'Impresa CCIAA Bologna) - Presidente SIPNL (Società Italiana di Programmazione Neuro Linguistica).

² Presidente AIF Delegazione Veneto - Responsabile Settore Nazionale AIF "Formazione alla Sicurezza"- Direttore CPT (Comitato Paritetico Territoriale di Venezia).

della salute, così come la difesa dell'ambiente circostante, non sono radicate nella mente di chi svolge l'attività lavorativa (dal datore di lavoro al neo assunto) allora anche le migliori misure di prevenzione e protezione possono risultare poco efficaci lasciando un ampio margine al rischio di incidenti e infortuni, pur in presenza di norme dissuasive e significative sanzioni accessorie.

L'azione formativa e quella organizzativa devono, quindi, ***orientarsi alla persona*** come individuo (e come gruppo), favorendo una visione consapevole e responsabile della sicurezza al fine di sviluppare una cultura diffusa e condivisa. Una prospettiva della formazione, tuttavia, che deve coinvolgere tutti gli attori interessati (tra i quali gli stessi formatori) come ***culturalmente corresponsabili***.

Se si osservano le risposte al questionario del **Rapporto AiFOS 2010** (*domande dalla 21 alla 99*), dalla distribuzione delle risposte si può notare come oggi per molti formatori del settore il concetto di ***cultura della sicurezza*** non riesca ancora a superare costantemente i limiti dell'adempimento e dell'applicazione delle rispettose regole di sicurezza connesse agli approcci metodologici e alla cultura preminente.

Si può certamente affermare come, al momento, per le imprese l'adempimento e la disciplina siano già un risultato concreto, ma è pur vero che non significano cultura della sicurezza. Esse, infatti, fanno parte delle ***pratiche abbinata*** e non hanno la capacità di rendere quelle prerogative aggiuntive che le persone trasferiscono quando possiedono la consapevolezza della propria e altrui sicurezza, prerogative a cui i formatori possono contribuire in modo determinante.

Del resto, si può senz'altro affermare che nelle pratiche formative ***l'approccio culturale ha generato, sempre e costantemente, potenzialità e cambiamenti favorevoli nei comportamenti delle persone***. Questo equivale anche per la formazione alla sicurezza.

Tuttavia, per questo approccio non basta sapere chi o cosa si deve apprendere; vanno utilizzate tecniche e metodologie che stimolino profondamente il pensiero e le emozioni a livello di valori e convinzioni.

2. Valutazione dei rischi psico-sociali e sicurezza soggettiva come opportunità di miglioramento: il ruolo della formazione

L'ingresso nel nostro sistema legislativo del nuovo Testo Unico sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro (*D.Lgs. 81/08*), ha introdotto l'obbligo da parte dei datori di lavoro o degli RSPP, di ***valutare tutti i rischi compresi quelli di natura psico-sociale*** (*art. 28*) per i quali il datore è obbligato, a difesa della salute psicologica dei propri dipendenti, ad effettuare a partire dal 1° gennaio 2011, dopo alcuni rinvii la valutazione dei rischi da stress lavoro-correlato.

Lo stress è un insieme di reazioni soggettive (emotive, cognitive,

comportamentali e fisiologiche) che hanno origine dalla personale percezione di aspetti avversi e/o nocivi per i quali la persona avverte di non essere in grado di superare le difficoltà rispetto alle richieste o alle attese di risultato nei suoi confronti da parte dell'ambiente di lavoro.

Molto spesso questo vocabolo viene usato in termini negativi senza coglierne invece il diverso significato che assume se abbinato a:

⇒ **EU(stress)** riguarda quella tipologia di stress che permette alla persona di migliorare le proprie capacità e incrementare le competenze sul lavoro al fine di migliorare la propria prestazione lavorativa;

⇒ **DI(stress)** consiste in un aspetto cronico da parte della persona che si manifesta in un disagio prolungato nel tempo.

Non inoltrandoci nei principali fattori di stress in ambito lavorativo e nelle relative rappresentazioni delle cause, si può affermare che i danni causati dallo stress sono in continuo aumento e implicano pesanti preoccupazioni sociali ed economiche. Inoltre, se le ragioni dello stress si riflettono sull'attività lavorativa è necessario:

⇒ esaminare e valutare tale stato di tensione,

⇒ riconoscerne gli effetti e contemporaneamente isolarne le forme,

⇒ specificarne la causa e le presunte circostanze scatenanti.

Per il formatore, essere in grado di valutare tutti gli eventi stressanti percepiti dal lavoratore all'interno dell'organizzazione consentirebbe di avere **fattori oggettivi** (collegati alle problematiche organizzative) e **fattori soggettivi** (grado di percezione da parte della persona in relazione alla propria struttura organizzativa) da cui partire.

Le recenti linee guida per l'attuazione dei dispositivi di valutazione del rischio stress lavoro-correlato che gli Enti preposti e le Regioni hanno elaborato e divulgato, spesso precisano che le organizzazioni devono inserire tale valutazione in un processo (**valutazione => prevenzione => adeguamento/aggiornamento continuo**) di tipo dinamico e virtuoso.

In pratica tale processo non si risolve con la semplice rilevazione del rischio, ma si contraddistingue come un principio di gestione organizzativa che punta al miglioramento continuo e alla responsabilizzazione di tutti i lavoratori sul tema della sicurezza.

Di conseguenza, il rischio stress si previene sia con l'attenzione alle dinamiche organizzative intervenendo sul clima e sulle relazioni tra le persone, ma, e soprattutto, adottando modelli di gestione proattivi e capaci di esercitare una funzione di stimolo e motivazione nei confronti dei lavoratori coinvolti.

Risulta, quindi, evidente come la questione stress lavoro-correlato faccia assumere alla formazione un ruolo centrale proprio per il fatto che al concetto di **sicurezza oggettiva** si accosta quello di **sicurezza soggettiva**, un valore che, in

questo caso, è perfino prevalente visto che l'aspetto personale è quello che incide sulla capacità di gestire e fronteggiare il rischio presente e, più in generale, anche di migliorare la qualità della vita.

Si può operare in un ambiente di lavoro di fatto molto ben organizzato, con rischi moderati e correttamente gestiti dall'organizzazione, ma non avere una formazione adeguata o una conforme competenza gestionale, mantenendo, di conseguenza, uno stato di insicurezza che può generare stress. Diversamente, si può lavorare in un ambiente con rischi alti, esercitando un'autonomia e una ragionevole capacità di controllare i fenomeni tenendo lo stress sotto il limite minimo.

Pertanto, la **sicurezza soggettiva** fa riferimento all'analisi delle potenzialità e delle opportunità che coinvolgono le persone e non si propone solo di ridurre i rischi derivanti dai loro comportamenti ma anche di sviluppare il loro benessere.

Per accrescere la **sicurezza soggettiva** il formatore, attraverso un impiego equilibrato delle diverse pratiche a sua disposizione, può avvalersi di importanti premesse operative già in fase di progettazione (informare, comunicare, consultarsi, coinvolgere, condividere, ecc...).

L'obiettivo è di coinvolgere il più possibile le persone nell'evoluzione culturale verso la sicurezza, individuando e convalidando quell'insieme di misure che non abbiano solo **finalità preventivo/difensive**, ma siano anche finalizzate al **miglioramento proattivo** delle condizioni di sicurezza, intendendole come **qualità intrinseche del lavoro**.

Pertanto, un'efficace gestione della sicurezza ha origine dall'insieme di responsabilità, azioni, verifiche che permettono di affrontare tale questione come un **processo di miglioramento continuo consapevole** per prefiggersi e conseguire i risultati più favorevoli per l'organizzazione e per le persone che in essa vi operano.

Lo stesso D. Lgs. n. 81 (*art. 30*) richiama le organizzazioni sull'opportunità di individuare modelli organizzativi e gestionali di riferimento, ai quali adeguare, in funzione delle specifiche dimensioni e peculiarità, il proprio modello, prescrivendo un percorso di miglioramento delle proprie condizioni di sicurezza e ponendosi opportuni obiettivi da raggiungere attraverso appropriate linee di intervento.

Per la realizzazione di tali scopi è molto importante un'azione di **sensibilizzazione** rivolta all'intera struttura organizzativa.

Pertanto, progettare e realizzare un'attività formativa finalizzata alla **sicurezza soggettiva** garantisce un efficace processo pedagogico in cui si dichiara e si misura il grado di percezione (individuale e di gruppo) dei molteplici rischi (reali, potenziali, materiali e psico-sociali) dell'attività lavorativa, non solo agendo sulle conoscenze ma sollecitando e consolidando comportamenti, mentalità e atteggiamenti consapevoli, responsabili e

trasferibili.

Appare chiaro, quindi, come si rivelino estremamente deboli quei modelli formativi (al momento, purtroppo, utilizzati da gran parte delle nostre imprese) che si riconducono alla mera *esecuzione dell'attività formativa* tramite tecnici professionisti ai quali, una volta terminata l'attività, si chiede di consegnare la *lista degli adempimenti* per formalizzare l'osservanza della norma.

Viceversa, nel mettere a punto una proposta formativa che accompagni le organizzazioni a prevenire e gestire adeguatamente i rischi psico-sociali è necessario fare attenzione ad alcuni aspetti prioritari.

Innanzitutto, è fondamentale che i programmi che accompagnano la formazione abbiano contenuti non solo fortemente pragmatici, ma risultino anche in affinità alla vita del lavoratore (*in quanto persona*). Proprio per questa ragione diventa importante sia la specifica competenza del formatore in qualsiasi processo in cui è coinvolto, che l'impiego di metodologie di apprendimento appropriate.

In realtà, la concreta finalità di ogni intervento formativo per la sicurezza soggettiva è di favorire la crescita di competenze per poter lavorare con responsabilità e con consapevolezza dei rischi reali e potenziali, consentendo alle persone, *in qualità di lavoratori*, di assumersi il compito di far funzionare, in accordo con l'organizzazione, un percorso di miglioramento della sicurezza nel proprio ambiente di lavoro.

Tuttavia, per un'efficace azione culturale (organizzativa e individuale), vi sono alcune questioni che vanno costantemente monitorate. Per esempio, il disagio in ambito relazionale, le possibili disfunzioni organizzative, l'eventuale presenza di mobbing, l'esistenza di situazioni di burnout o la cosiddetta sindrome da corridoio, ecc... Questi fenomeni, non solo devono essere osservati, ma ad essi vanno riservati accertamenti e approfondimenti anche attraverso il sostegno individuale (counseling, coaching, mentoring, ecc...).

Affinché si possano realizzare direttamente, quelle *consuetudini responsabili* che permettono di interrompere le insidiose interpretazioni del vissuto aziendale che si ripercuotono sulla qualità delle attività di ogni lavoratore.

Ma allora, quali sono le attività formative da realizzare e le eventuali metodologie da impiegare per risultati efficaci e durevoli? Da questo punto di vista è fondamentale attribuire alla formazione non solo requisiti in termini di contenuti e metodologie ma anche prerogative relative al soddisfacimento delle aspettative e al raggiungimento degli obiettivi adottando strumenti di misurazione e di valutazione dell'investimento per verificare il ritorno in termini di arricchimento di conoscenze e, principalmente, dei *comportamenti agiti*.

Ciò è essenziale per procedere ad una *conoscenza consapevole* e a una

formazione responsabile che permettano alla persona di comprendere effettivamente a cosa corrisponda la sicurezza soggettiva e come la si possa correlare allo stress. Solo con questi criteri la formazione sulla sicurezza soggettiva e sulle dinamiche che la collegano al rischio stress può essere indirizzata a generare il cambiamento (*comportamento agito*) nell'organizzazione.

Inoltre, per dare forma a tale cambiamento i programmi, le metodologie e i profili della formazione coinvolti dovranno orientare alla continua creazione di *best practices*, da un lato per migliorare in modo permanente la sicurezza sul lavoro, dall'altro per ottimizzare gli aspetti relazionali al fine di interpretare più adeguatamente i comportamenti e le relazioni organizzative.

Pertanto, il formatore che svolge la propria attività in funzione della sicurezza soggettiva, deve agire sullo stimolo del cambiamento facendo emergere tutti gli aspetti impliciti, sfuggenti e latenti che l'organizzazione, generalmente, tende a sottostimare. Del resto, qualsiasi formatore intuisce che tutto ciò che non viene chiaramente dichiarato dai vertici aziendali rimane invisibile, e riproduce valori non sempre condivisibili e trasversali all'organizzazione.

3. Trasferire il concetto di “formazione” a quello di “educazione” alla sicurezza: le nuove competenze del formatore

La formazione (*training*) diviene educazione (*education*) proprio perché i processi di apprendimento alla sicurezza si accingono ad essere legittimamente valorizzati, sia in riferimento al contesto organizzativo (oggettivo) che a quello individuale (soggettivo). È fondamentale, quindi, che ogni profilo della formazione coinvolto nella sicurezza (tutor, docente, trainer, mentore, coach, counselor, progettista, responsabile di progetto, ...) risulti strategico in ogni differente circostanza.

Ne consegue che le performance richieste ad ogni attore del programma formativo, specialmente in un campo complesso come quello degli interventi formativi aziendali in ambito della sicurezza oggettiva e soggettiva, dovranno essere personalizzate a seconda delle esigenze poste da ogni singola realtà organizzativa.

Pertanto, i requisiti richiesti, al fine di progettare e realizzare l'attività formativa non si limitano all'esatta conoscenza della realtà oggettiva (adempimento delle norme, azioni e processi di gestione della sicurezza presenti, ecc...) o delle condizioni lavorative individuali (coerenza fra mansioni e competenze possedute, carichi di lavoro, ergonomia del lavoro, ecc...) ma alla capacità di osservare, comprendere e valutare il nodo cruciale del problema e che, spesso, ostacola i presupposti di una vera cultura dell'ambiente di lavoro sicuro: *la percezione soggettiva del rischio*.

Ma in strutture organizzative dove sussistono diverse “forme” e “culture

del lavoro”, con un intricato intreccio di nessi e bisogni di formazione potenzialmente emergenti, un unico profilo di formatore (*trainer* presumibilmente solo tecnico) può non essere adeguato e proporzionato al bisogno.

È plausibile, invece, pensare come diversi modelli di apprendimento riuscirebbero meglio a cogliere la sfida che viene posta nello sviluppare un processo di educazione e gestione della sicurezza responsabile e consapevole.

Tra l’altro, oggi non ci si forma più solo in aula e i contesti formativi nonché i modelli di apprendimento, cambiano continuamente. In questo modo si richiedono al formatore flessibilità e competenze ancora più esclusive.

Si descrivono, molto brevemente, almeno tre competenze esclusive per un’adeguata *education alla sicurezza*.

Una prima competenza è legata alla capacità di “*orientamento strategico*” della formazione alla sicurezza. Il che significa essere in grado di proporre, realizzare e gestire un piano formativo strategico che accompagni verso l’esito favorevole del percorso formativo. Tale competenza, non guida soltanto il processo, ma implica la consapevolezza dell’importanza del servizio offerto e del risultato da raggiungere, soprattutto in termini di impatto organizzativo e soggettivo.

Svolgerà un ruolo importante nelle fasi critiche del processo culturale della gestione della sicurezza quali quello diagnostico, quello della disponibilità alla condivisione e al consenso degli attori coinvolti e, infine, quello della pianificazione degli interventi formativi.

Una seconda competenza è riferita alla capacità di “*sostegno individuale*” dove l’azione è maggiormente rivolta alla formazione delle competenze trasversali e agli effetti concreti del trasferimento di queste sui comportamenti agiti (consapevoli e responsabili) dalle persone.

Essa avrà sicuramente un importante ruolo, una volta realizzato e avviato il piano degli interventi, nella fase successiva di creazione della condivisione e del consenso, soprattutto nella realizzazione di interventi individuali (coaching, counseling, mentoring, ...) pianificati per far sviluppare quella sicurezza soggettiva che condiziona la capacità di gestire e fronteggiare i rischi presenti e di migliorare la qualità della vita lavorativa.

La terza, ed ultima, competenza è costituita dalla capacità di “*combinazione costruttiva*”. Tale competenza coinvolge prevalentemente chi opera nella formazione tecnica specifica ed è, quindi, associata alla figura più tradizionalmente presente: il docente/trainer.

In effetti, tale profilo dovrebbe essere partecipe del complessivo piano formativo strategico, concentrandosi particolarmente su tutti gli interventi che ampliano l’adeguamento di conoscenze e competenze tecniche della sicurezza senza però dimenticare il processo evolutivo della sicurezza soggettiva nei suoi aspetti educativi, consapevoli e responsabili.

La combinazione costruttiva, come del resto la competenza connessa al sostegno individuale, avrà più importanza in un secondo momento del processo di sviluppo, in quanto interverrà, una volta comprese le vere necessità individuali o di gruppo, direttamente sulle persone.

Nella **TABELLA I** viene presentato uno schema riepilogativo che collega le tre competenze esclusive ai principali ambiti di azione.

TABELLA I

COMPETENZA	AMBITI DI AZIONE
<p>ORIENTAMENTO STRATEGICO</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ <i>Effettuare la diagnosi progettuale</i> ⇒ <i>Costruire l'accordo fra gli stakeholders e i metodi di condivisione con gli attori dei processi</i> ⇒ <i>Pianificare la strategia degli interventi per sviluppare la cultura per la sicurezza</i> ⇒ <i>Gestire il piano strategico formativo/educativo</i> ⇒ <i>Gestire la rete di formazione e le eventuali comunità di pratica</i> ⇒ <i>Orientare e gestire il servizio verificando i risultati raggiunti e l'impatto prodotto</i>
<p>SOSTEGNO INDIVIDUALE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ <i>Realizzare gli interventi formativo/educativi per migliorare la sicurezza oggettiva e soggettiva</i> ⇒ <i>Formare le competenze trasversali delle persone anche con particolari interventi individuali</i> ⇒ <i>Verificare gli effetti delle nuove competenze sulla capacità di fronteggiare e gestire i rischi</i>
<p>COMBINAZIONE COSTRUTTIVA</p>	<ul style="list-style-type: none"> ⇒ <i>Svolgere la formazione associando le proprie competenze tecniche alle aspettative di risultato culturale nell'organizzazione e nelle persone</i> ⇒ <i>Comprendere le necessità di sicurezza soggettiva e intervenire (o far intervenire) direttamente sulla persona</i> ⇒ <i>Seguire tutte le fasi di sviluppo culturale della sicurezza</i>

4. Conclusioni

Spesso si sente affermare che gli aspetti della sicurezza soggettiva compaiono quando sono sufficientemente garantiti gli elementi relativi alla sicurezza oggettiva. Ciò equivale a dire che in un'organizzazione per i processi di sviluppo della sicurezza è necessario, prima liberare il campo dai problemi di tipo oggettivo e, in un secondo momento, orientarsi verso quelli soggettivi.

In realtà le due tipologie di sicurezza (*oggettiva e soggettiva*) sono assolutamente diverse, e incidono su due ambiti diversi:

- gli aspetti oggettivi **limitano la insicurezza**, cioè il rischio presente,
- gli aspetti soggettivi sono quelli che, al contrario, **promuovono e aumentano la sicurezza**, cioè la capacità di gestire e affrontare il rischio presente e, nel complesso, anche di migliorare la qualità della vita (non solo lavorativa).

In definitiva, si può sostenere che la sicurezza oggettiva si dedica in prevalenza all'analisi e alla valutazione dei rischi relativi all'ambiente di lavoro in considerazione degli adempimenti agli obblighi di legge; al contrario, la sicurezza soggettiva si interessa fundamentalmente di verificare le potenzialità e le opportunità che coinvolgono le persone, tendendo a ridurre i rischi derivanti dalla percezione individuale e i comportamenti collegati ma anche di sviluppare il benessere. Ambedue le questioni, ovviamente, non sono affatto separabili e per entrambe la formazione svolge un ruolo cardine.

La valenza oggettiva e soggettiva che connota il tema della sicurezza non prescinde la possibilità dell'influenzamento reciproco dei due ambiti.

Del resto, se abitualmente sono proprio gli aspetti soggettivi, cioè le capacità e gli atteggiamenti delle persone, a governare in gran parte gli aspetti oggettivi, tuttavia anche questi ultimi a loro volta incidono sui comportamenti e i modi di pensare, rendendo possibili o impedendo il corso degli eventi.

Formare alla salute e sicurezza: passare da consulente a formatore e da formatore a consulente

Paola Favarano¹

Come emerge dalla ricerca AiFOS, spesso il formatore alla sicurezza è un tecnico, un professionista, un esperto specializzato in un determinato campo di conoscenza: gestione antincendio, rischio chimico, rischio meccanico, DPI, sistemi di gestione, ecc. che eroga corsi di formazione a completamento dell'attività di consulenza.

Per rendere più efficace questo tipo di attività è importante capire meglio cosa significa essere un formatore alla salute e sicurezza, e non un semplice consulente che si adatta a fare il formatore, e valorizzare quali caratteristiche dovrebbe avere il formatore ideale, quello in grado di portare un significativo cambiamento all'interno dell'azienda grazie all'attività formativa erogata.

I 4 ruoli del formatore alla salute e sicurezza: passare da consulente a formatore

La figura del formatore racchiude diverse e più specifiche attività che permettono di identificare almeno *4 ruoli differenti* le cui definizioni sono state tracciate dall'AIF (Associazione Italiana Formatori)²:

1. Progettista di formazione;
2. Responsabile del Centro o del Servizio di formazione;
3. Responsabile di Progetto;
4. Trainer.

Ciascuno di questi ruoli può coesistere nella stessa persona, ma identificarne le peculiarità ci aiuta a capire meglio quali caratteristiche mettere in gioco per svolgerli al meglio.

Il *Progettista di formazione* è colui che sviluppa l'architettura di un intervento formativo attraverso l'analisi, l'ideazione e la descrizione coerente di:

- bisogni e finalità del committente e dell'utente,
- destinatari dell'intervento,

¹ Formatore AiFOS. Responsabile Unità Gestione Corsi a Progetto e Corsi Finanziati ISFOP.

² Vedi sito AIF Associazione Italiana Formatori.

- obiettivi dell'intervento (formativi e didattici),
- contenuti, metodologie di conduzione, metodologie di valutazione,
- ruoli e funzioni in progetti complessi,
- fasi di svolgimento, tempi e loro articolazione,
- aspetti organizzativi e logistici, preventivi economici,
- modalità di diffusione e promozione.

Nel complesso deve assicurare efficacia rispetto agli obiettivi ed efficienza rispetto alle risorse da impegnare.

Il progettista di formazione deve conoscere la psicologia comportamentale legata alle problematiche del rischio e della sicurezza, le teorie sull'apprendimento degli adulti, il processo formativo, la teoria della progettazione formativa nonché gli strumenti, le metodologie e le tecniche formative adeguate alle diverse fasi del processo formativo. Inoltre deve conoscere i principi generali delle discipline organizzative, il contesto organizzativo cui i progetti formativi sono rivolti, gli elementi di valutazione economica della formazione, le metodologie di gestione per progetti ed infine, qualora sviluppi progetti integrati, la metodologia di indagine e di lettura del territorio. Il progettista di formazione è in grado di agire autonomamente per individuare e contattare opportunamente quanti hanno ruolo determinante per la formazione del progetto, per dialogare con gli specialisti delle aree e delle materie da includere nei progetti nonché per condurre interviste individuali e di gruppo. Possiede le capacità per elaborare griglie di pre-analisi e di valutazione, per scrivere progetti in forma articolata, completa e comprensibile, per dettagliare i macroprogetti in microprogettazione oraria, anche avvalendosi di specialisti. Inoltre è in grado di indicare le modalità di incontro/alternanza fra formazione e ambito organizzativo di riferimento e di suggerire modalità di valutazione idonee all'intervento formativo.

Il *Responsabile del Centro o del Servizio di formazione (RCSF)* è la persona incaricata di analizzare le tendenze dei macro-bisogni formativi, di definire le strategie di intervento, di pianificare e progettare la programmazione, di coordinare i collaboratori nell'erogazione, presidiando e valutando l'attività svolta.

Il Responsabile di centro o servizio di formazione conosce i principi e le tecniche della comunicazione, i principi della psicologia sociale e della pedagogia, nonché il processo di formazione dall'analisi dei bisogni alla valutazione dei risultati. Inoltre conosce i principi della macroeconomia, di organizzazione aziendale, di gestione del personale, di amministrazione e controllo di gestione e della legislazione commerciale.

È compito del RCSF gestire operativamente i contratti sviluppati, gestire i fornitori interni ed esterni, principalmente i docenti, ma anche i referenti delle

strutture che affittano le aule, coloro che curano al duplicazione dei materiali didattici , coloro che sviluppano gli interventi di marketing e promozione, ecc..

Il RCSF spesso è anche colui che segue l'andamento in qualità del processo di erogazione del servizio.

Questo ruolo ha caratteristiche leggermente diverse qualora sia responsabile di un centro formativo, che eroga formazione per i clienti o nel momento in cui gestisce il servizio formazione interno all'azienda in cui lavora, ovviamente anche in questo caso ha dei clienti che sono però clienti interni.

All'interno di un'impresa o di un'organizzazione il *Responsabile di Progetto* (RP) è la persona incaricata di attivare, coordinare e presidiare lo sviluppo di un piano di formazione, valutandone i risultati rispetto agli obiettivi predefiniti. Il RP deve conoscere: i principi di organizzazione e gestione del personale, il processo della formazione nella sua totalità, il contesto organizzativo a cui i progetti formativi sono rivolti, le metodologie di gestione per progetti e gli elementi di valutazione economica della formazione.

Il RP è in grado di agire autonomamente per individuare e contattare quanti hanno ruolo nel processo formativo, per dialogare con specialisti nelle aree o materie da includere nel progetto formativo. Inoltre sa condurre interviste individuali e di gruppo, elaborare griglie di preanalisi, di valutazione finale ed in itinere, coordina, controlla e misura le azioni progettate gestendo le risorse assegnate.

Il *Trainer*, infine, è lo specialista di contenuti o l'esperto nei processi formativi, che sa integrare adeguatamente le proprie competenze personali/professionali con le esigenze del percorso formativo affidatogli, per raggiungere gli obiettivi definiti.

Il trainer conosce il processo formativo nelle sue variabili sistemiche, i contenuti trattati a livello specialistico ed i principi di gestione organizzativa. Presidia inoltre le modalità di progettazione, realizzazione e valutazione delle unità didattiche e le variabili d'aula relative alla dinamica di gruppo ed ai rapporti interpersonali.

Il trainer è in grado di agire autonomamente per acquisire le informazioni rispetto al compito affidato e raggiungere gli obiettivi formativi assegnati attraverso un'adeguata progettazione, realizzazione e monitoraggio del proprio intervento.

È inoltre in grado di orientare l'attenzione e la motivazione dei partecipanti/destinatari, gestendo adeguatamente il clima d'aula e favorendo la partecipazione e l'interazione. Rielabora ed integra, quindi, i contenuti in funzione dei destinatari con chiarezza e proprietà di linguaggio, utilizzando i supporti ed i sussidi d'aula tradizionali ed avanzati e rispettando la programmazione didattica nei tempi e nei contenuti.

La funzione di Trainer emerge solo nella fase di erogazione formativa necessita di un'ulteriore distinzione fra:

- a) *docente*
- b) *istruttore*
- c) *formatore*

a. Si parlerà di *docente*, quando l'oggetto dell'intervento sono i contenuti e l'obiettivo è quello di fornire gli elementi conoscitivi e tecnici necessari a far fronte ad un problema.

In questo caso la funzione del docente è quella di "trasmettere" gli strumenti utili alla soluzione del problema dall'esperto al discente.

Spiegare cos'è un rischio, cosa dice la legge, quali sono le responsabilità legate ad un ruolo, spiegare uno schema di processo, sono attività che richiedono le caratteristiche di un formatore - docente:

- buone conoscenze dell'argomento e riconosciuta autorevolezza,
- eloquio pertinente e specifico,
- chiarezza e logicità nell'esposizione,
- capacità di mantenere l'attenzione.

b. Si parlerà di *istruttore* quando l'oggetto dell'intervento formativo sono le prassi operative e le procedure e l'obiettivo è l'acquisizione di abilità.

In questo caso la funzione dell'istruttore è quella di rendere capace il discente di svolgere azioni e compiti.

Far vedere come si usa un tornio in sicurezza, spiegare come effettuare la manutenzione di un DPI, spiegare come si usa un estintore, spiegare come attivare una procedura, sono aspetti che saranno trattati da un istruttore e richiedono:

- abilità specifiche nello svolgere quella prassi o quel comportamento
- capacità di coinvolgimento e conoscenza dei processi di apprendimento
- capacità di fornire feedback efficaci
- spirito di osservazione

c. si parlerà infine di *formatore* (esperto di processi di formazione) quando l'oggetto dell'intervento formativo è il comportamento e l'obiettivo è quello di far acquisire valori e capacità quali lo sviluppo della leadership del Preposto per la sicurezza, lo sviluppo delle capacità negoziali del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, la costruzione di un team collaborativo per il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, ecc..

Tali obiettivi formativi sono sicuramente più complessi come più complessa è la capacità del formatore propriamente detto che dovrà possedere:

- conoscenza dei processi e capacità di problem solving;
- capacità di coinvolgimento e gestione dei gruppi;
- spirito collaborativo;

- conoscenza delle dinamiche motivazionali.

Come è possibile osservare per assurgere a ruolo di formatore alla salute e sicurezza è necessario sviluppare competenze specifiche e ben precise, ma è ancora più complesso quando il formatore diventa un ruolo di agevolatore del cambiamento o, meglio ancora, un consulente esperto nella gestione di processi formativi e dei processi di cambiamento.

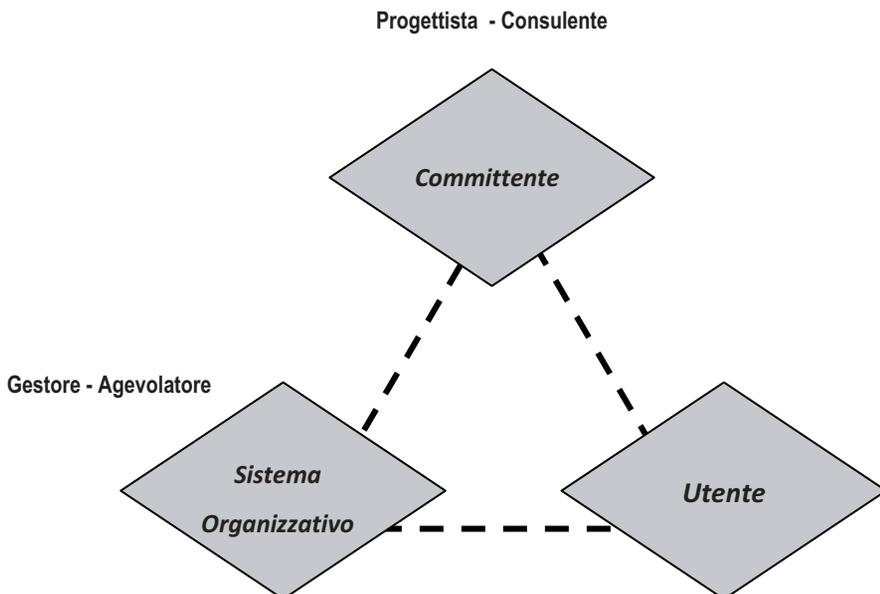
I tre ruoli della progettazione formativa: passare da formatore a consulente

Quando il formatore è chiamato a proporre interventi formativi che vogliono essere risolutivi nell'ambito della gestione delle problematiche relative alla salute e sicurezza, il formatore deve saper rispondere a più esigenze e trasformarsi in un *consulente*, in questo senso il formatore deve soddisfare più esigenze:

- deve comprendere gli obiettivi della committenza, che lo ha chiamato ad intervenire;
- deve soddisfare le aspettative degli utenti che si troverà in aula;
- deve erogare dei percorsi formativi conformi alle esigenze organizzative della realtà in cui va ad operare.

È quindi chiamato ad entrare attivamente nel triangolo che si va a costituire fra committente, utente e sistema organizzativo, come riportato nella figura 1.

Fig. 1- I tre ruoli del progettista di formazione



In fase di assunzione dell'incarico dovrà assumere il ruolo del PROGETTISTA - CONSULENTE capace di effettuare adeguate analisi dei bisogni, di leggere fra le righe le vere esigenze del committente e i suoi obiettivi e capace di progettare adeguati percorsi di formazione, ma anche capace di creare relazioni collaborative, affinché il progetto sia sostenuto da tutti i soggetti coinvolti e la diffusione della cultura della sicurezza venga presa in carico fin dall'inizio come obiettivo globale.

In fase di erogazione dell'azione formativa dovrà assumere il ruolo del DOCENTE – ANIMATORE, che non si limita a fornire strumenti e competenze, ma che sa coinvolgere il partecipante affinché lo specifico problema venga risolto, attraverso le personali capacità e affinché l'obiettivo divenga comune e comune la rielaborazione del problema.

Nella fase di monitoraggio del percorso formativo dovrà assumere il ruolo di GESTORE - AGEVOLATORE dei percorsi di apprendimento e cambiamento attraverso metodologie improntate a coordinare e guidare il processo che presiede alla realizzazione di dell'apprendimento dei comportamenti sicuri. Un ruolo impegnato ad interfacciare l'organizzazione utilizzando il percorso formativo come strumento di intervento più che semplice attività didattica.

Per rispondere al meglio a questa necessaria e continua integrazione fra più esigenze il formatore deve, quindi, possedere una serie di capacità che lo avvicinano moltissimo al ruolo del consulente.

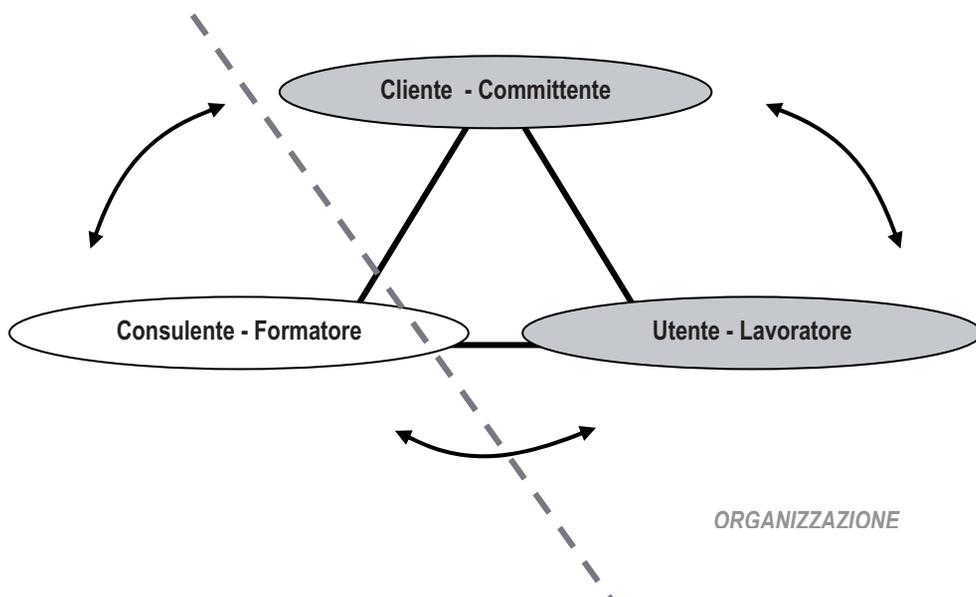
Tab.1 - Le capacità integrate del Consulente – Formatore

CAPACITÀ DA FORMATORE		CAPACITÀ DA CONSULENTE
<i>Assumere un ruolo riconosciuto con la committenza</i>	← ←	<i>Mantenere buoni rapporti con la committenza diretta e anche i rappresentanti della gerarchia.</i>
<i>Possedere capacità androgogiche e abilità sociali</i>	→ →	<i>Essere competente in merito all'analisi organizzativa</i>
<i>Progettare iniziative formative il più possibile rispondenti alle esigenze emerse</i>	← ←	<i>Sa trovare soluzioni innovative alle problematiche aziendali emergenti</i>
<i>Saper trasformare i bisogni formativi in obiettivi formativi</i>	← ←	<i>Saper diagnosticare i bisogni reali dell'organizzazione</i>
<i>Programmare le risorse utilizzabili per la realizzazione del percorso formativo</i>	← ←	<i>Conoscere i ruoli delle risorse utilizzabili</i>
<i>Realizzare il programma</i>	→ →	<i>Monitorare il processo formativo</i>
<i>Saper leggere le valutazioni per migliorare il progetto</i>	→ →	<i>Verificare i risultati</i>

Nella tabella 1 è possibile notare come le diverse competenze spesso rimandano le una alle altre nel senso che, ad esempio:

- non è possibile far valere il proprio ruolo professionale e quindi far accettare le proprie scelte di formatore (ad esempio, erogazione in aule con pochi partecipanti piuttosto che assemblee plenarie, percorsi formativi spezzettati durante un certo arco temporale, piuttosto che interventi formativi fiume, ecc.) se non si è capaci di leggere le esigenze del cliente-committente mantenendo un buon livello di collaborazione reciproca e di mutua comprensione;
- non è possibile progettare interventi rispondenti alle esigenze emerse dall'analisi dei bisogni se non si posseggono competenze di progettazione formativa di stampo andragogico;
- non si può realizzare un progetto se non si conoscono le dinamiche aziendali e non si dedica del tempo alla monitorizzazione dei processi messi in atto e alla lettura delle emergenze di tali monitorizzazioni.

Ovviamente lo sforzo necessario e le competenze utili ad assumere con disinvoltura tutti questi ruoli, richiedono molto lavoro e molta serietà deontologica, potremmo dire, per concludere, molta coerenza con gli obiettivi personali e professionali che si andranno a concordare con il proprio cliente.



La certificazione delle competenze dei Formatori alla Sicurezza

Rosa Anna Favorito¹

Il tema della certificazione delle competenze professionali dei Formatori per la Sicurezza si inquadra nell'ampio panorama internazionale delle regole tecniche volontarie atte a favorire la libera circolazione delle risorse umane, oltre che alla libera circolazione di beni materiali, servizi e risorse finanziarie.

L'attuazione del mercato unico ha creato la necessità di disporre di una garanzia preventiva, circa la professionalità di coloro che vi operano, che sia resa evidente da rilevatori immediati, oggettivi e garantiti delle competenze; questo ovviamente al fine di tutelare i Clienti, le aziende, le istituzioni e la collettività dai potenziali rischi generati da professionisti "improvvisatori".

Un rilevatore chiaro e preciso che individua il possesso di professionalità garantita è dato dalla certificazione di terza parte delle professionalità rilasciata da un Organismo di Certificazione del Personale operante in conformità alla norma ISO/IEC 17024:2004 "*Conformity assessment - General requirements for bodies operating certification of Persons*". Questa Norma internazionale è stata pubblicata nel 2004 sulla base dell'esperienza europea maturata negli anni novanta dalla Norma EN 45013:1990 "Criteri generali per gli organismi di certificazione del personale" e risulta utile al fine della certificazione delle competenze professionali per la maggior parte dei settori, industriali ed anche di servizi; essa definisce la struttura organizzativa degli Organismi che possono rilasciare le certificazioni professionali, sgomberando il campo, anche in questo settore, del "*fai da te*" autoreferenziale molto diffuso nella realtà lavorativa, a discapito delle garanzie preventive ed oggettive che il mercato si aspetta di ricevere. Al pari di altre Norme volontarie, possiede una maglia larga che le consente di tener conto di molte culture e realtà produttive internazionali e uno dei maggiori vantaggi individuati è la sua perfetta integrabilità con la normativa cogente applicabile nei diversi Paesi, in merito all'attestazione delle competenze professionali. Nessun contraddizione dunque con le Leggi cogenti, anzi la Norma volontaria offre un valido supporto per esplicitare concretamente taluni requisiti, richiamati dalle leggi stesse, ma non ancora attuate; solo a titolo di

¹ Direttore CEPAS, Organismo di Certificazione delle professionalità e della Formazione.

esempio e senza alcuna presunzione di attuazione, si cita il richiamo del decreto legislativo italiano n. 106/2009 che prevede l'elaborazione di “*criteri di qualificazione della figura del formatore*”, data l'importanza che riveste il Formatore alla sicurezza per evitare l'ingresso di soggetti improvvisati sul mercato. In questo contesto, in cui si attende di conoscere i criteri richiesti, si può inquadrare l'esperienza di AiFOS che ha deciso di affidare la verifica del possesso dei requisiti del Formatore alla Sicurezza ad un Organismo di Certificazione del Personale italiano, accreditato secondo la Norma ISO/IEC 17024.

I criteri della certificazione professionale sono pubblicati e resi noti al mercato in maniera trasparente, in modo da consentire a tutti i soggetti interessati di aderire, purché in possesso dei requisiti richiesti.

Per continuare nell'illustrazione del percorso è ora opportuno chiarire cosa si intende per certificazione di terza parte delle professionalità.

La certificazione di terza parte

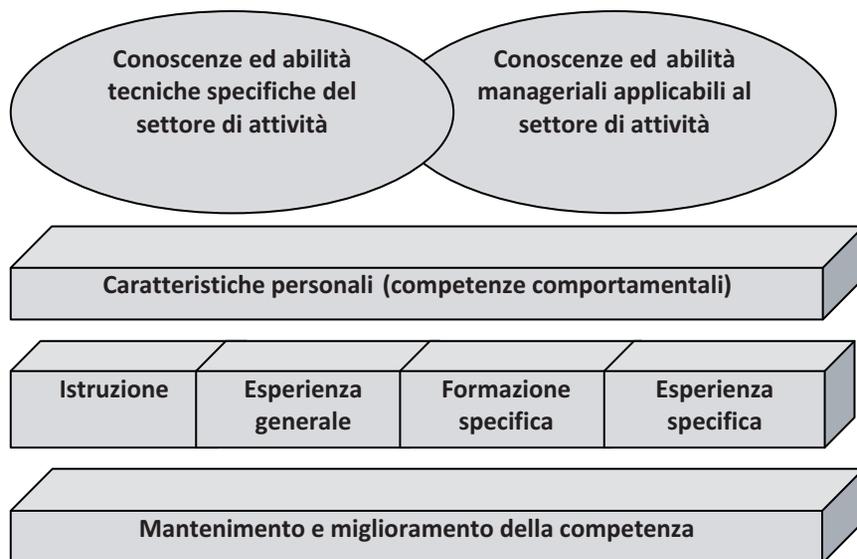
“La certificazione delle professionalità attesta che una determinata persona, valutata da una terza parte indipendente, secondo regole prestabilite, possiede i requisiti necessari e sufficienti per operare con **competenza e professionalità** in un determinato settore di attività” (da ISO/IEC 17024).

I requisiti che una Organizzazione, di terza parte indipendente, deve tenere sempre presenti nel certificare i professionisti sono essenzialmente i seguenti:

- Indipendenza
- Trasparenza
- Imparzialità
- Assenza di conflitti di interesse
- Partecipazione, nell'organo di ratifica, delle “parti del mercato interessate” - Stakeholders
- Equilibrio nelle decisioni, senza prevalenza di singoli interessi
- Competenza
- Riservatezza

IL CONCETTO DI COMPETENZA

(secondo modello ISO)



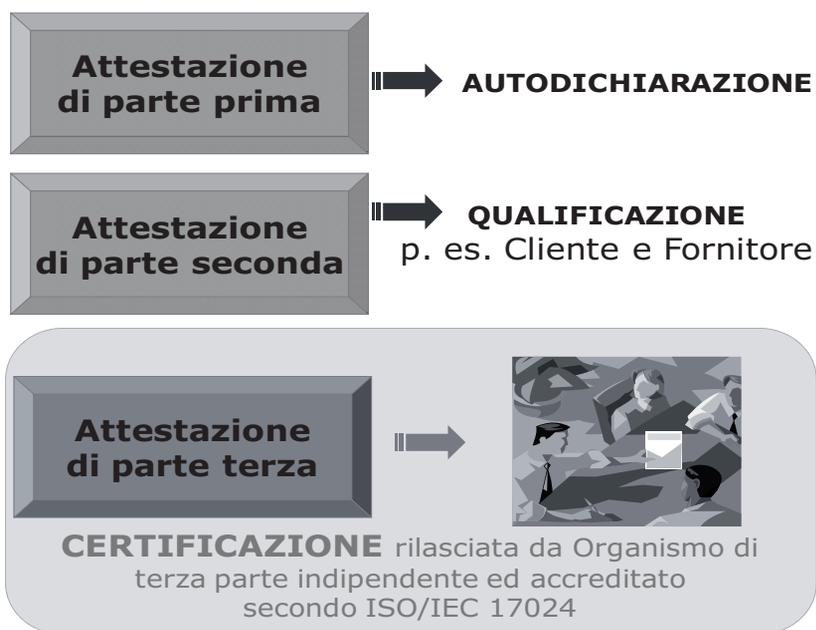
La durata delle certificazioni è limitata e controllata nel tempo e la concessione del rinnovo della certificazione (dopo 3 anni) avviene solo se il professionista:

- ✓ ha curato l'aggiornamento professionale previsto;
- ✓ ha continuato a svolgere nel triennio, l'attività professionale per la quale è stato certificato;
- ✓ ha rispettato il Codice Deontologico sottoscritto al momento della certificazione.

Altre forme di attestazione

Occorre subito chiarire la differenza fra la certificazione così come sopra descritta, da altre forme di attestazione che sul mercato vengono talvolta impropriamente definite certificazioni.

Se un'Associazione (che non possiede i requisiti previsti dalla norma ISO/IEC 17024, con particolare riferimento al coinvolgimento delle parti interessate) certifica i propri soci, effettua una certificazione "di prima parte".



Allo stesso modo, la dichiarazione fatta da un'azienda in merito alla professionalità di un suo dipendente è senz'altro valida ma è chiaramente una dichiarazione di parte e quindi può essere accettata ma con tutte le riserve del caso. In entrambi i casi si tratta di attestazioni di prima parte.

La qualificazione di un fornitore, fatta da un suo cliente a seguito di opportune valutazioni, è invece una attestazione di seconda parte (il cliente) verso l'altra parte (il fornitore): ha valore elevato nell'ambito dei loro rapporti di affari, ma minore verso il resto del mercato.

La certificazione della competenza di una persona rilasciata da un Organismo di Certificazione di persone di terza parte, è la vera certificazione delle professionalità e ha un valore assoluto sul mercato.

Questa certificazione è pertanto, per il cliente, la miglior garanzia dell'effettiva competenza del professionista e, per la persona certificata, la possibilità di porsi sul mercato con indiscutibile riconoscimento delle proprie capacità.

Lo schema di certificazione delle competenze

Per ogni figura professionale da certificare, l'Organismo di certificazione delle professionalità, definisce gli schemi di certificazione con la collaborazione determinante delle "parti interessate" cioè delle Organizzazioni e dalle Istituzioni interessate al settore oggetto di studio.

Tali schemi di certificazione comprendono i requisiti minimi che deve possedere il candidato, le modalità per accedere alla certificazione e quelle per il suo mantenimento e rinnovo.

CERTIFICAZIONE DELLE PROFESSIONALITÀ Requisiti e Percorsi



Ai fini del conseguimento della certificazione, è necessario che tali requisiti minimi siano suffragati da riscontri oggettivi e verificabili.

La certificazione non ha validità illimitata, ma ha una durata limitata a 3 anni; ogni anno l'attività della persona certificata è sottoposta a sorveglianza.

Per il mantenimento annuale è, infatti, necessario dimostrare di aver tenuto un comportamento in linea con il codice deontologico e di non aver ricevuto reclami dai clienti.

Per il rinnovo triennale della certificazione è invece indispensabile produrre adeguata documentazione attestante l'attività svolta, la soddisfazione dei clienti e la partecipazione ad attività formative di aggiornamento professionale.

Come si vede il focus è incentrato tutto sul "cliente" e ciò che conta è la qualità della professione attestata e garantita da una terza parte riconosciuta. Viene capovolta la logica finora in vigore e la nuova frontiera è la qualità, al servizio della soddisfazione del cliente. La certificazione è infatti incentrata sul cliente e assicura non solo che il professionista possieda in un determinato periodo competenze adeguate, ma che le dimostri con continuità.

Questa è la miglior garanzia possibile per tutto il Sistema Economico: la certificazione professionale, unita alla sensibilità del mercato nel richiederla,

tutela, oltre ai clienti, anche i professionisti veramente preparati, da una concorrenza non qualificata e sempre più agguerrita.

La richiesta da parte del mercato della certificazione professionale, è la vera strada da percorrere per ottenere un riconoscimento reale delle professioni poiché le competenze acquisite e dimostrate vengono riconosciute da tutto il mercato ed hanno perciò una visibilità più ampia nello spazio e nel tempo attraverso la garanzia della soddisfazione dei clienti e della continuità dell'attività professionale.

I vantaggi della certificazione

Attraverso la certificazione viene offerto al mercato un rilevatore di professionalità immediato, oggettivo e garantito; il mantenimento (annuale) e il rinnovo (triennale) del certificato sono subordinati al rispetto del codice deontologico e alla correttezza del professionista nello svolgimento delle sue funzioni.

La certificazione delle professionalità offre vantaggi:

- ↑ per il cliente: garanzia preventiva della competenza vantata dal professionista;
- ↑ per la persona certificata: riconoscimento delle proprie capacità da parte di un ente terzo;
- ↑ per le organizzazioni, che dimostrano di impiegare persone certificate: ottenere punteggi superiori (*auspicabile*).

La certificazione dei Formatori per la Sicurezza

Seguendo le regole sopra descritte, CEPAS - Organismo di certificazione delle professionalità e della formazione, ha elaborato gli schemi per la certificazione delle figure professionali operanti nel settore della Formazione per la Sicurezza e per la qualificazione dei percorsi formativi nel settore.

È opportuno fornire una breve descrizione di questo organismo: CEPAS opera in conformità alla Norma ISO/IEC 17024, annovera tra i suoi soci fondatori importanti Associazioni imprenditoriali e di persone, mentre tra i soci di diritto vi sono il CEI, il CNR e l'ENEA.

CEPAS è inoltre “Full Member” di IPC (International Personnel Certification Association), unica associazione che, a livello mondiale, rappresenta tutti i più importanti Organismi di certificazione di persone.

CEPAS offre un servizio alle categorie professionali che avvertono maggiormente la necessità di ottenere un riconoscimento tangibile delle competenze, avviando, con la collaborazione delle “parti interessate” del settore, comitati tecnici atti alla definizione dello schema di qualifica di percorsi formativi e di certificazione per le relative figure professionali.

In Italia è l'organismo leader nel settore e, ad oggi, per soddisfare le

richieste provenienti da vari settori professionali, ha definito ed emanato schemi di certificazione relativi a figure chiave operanti in circa 27 settori, fra i quali: Sistemi di Gestione Aziendale (Qualità, Ambiente, Salute e Sicurezza sui posti di lavoro, Security, Energia, Sicurezza Alimentare), Marketing, Vendite, Agricoltura Biologica, Formazione, Energia da Fonti Rinnovabili.

Tutti gli schemi, così richiesto dalla Norma ISO 17024, sono stati elaborati con le Parti Interessate che hanno designato propri esperti a partecipare ai lavori dei Comitati Tecnici, di volta in volta istituiti.

Nel 2009 CEPAS ha raccolto l'esigenza pervenuta dal settore della Sicurezza, attivando uno schema di certificazione delle competenze dei Formatori per la Sicurezza.

Il punto di riferimento per la certificazione dei Professionisti della Formazione è la Scheda Requisiti CEPAS SH 130 che descrive i requisiti necessari per la certificazione del profilo del Docente Formatore definito come "Persona in possesso di competenze nel campo della formazione degli adulti e che ha maturato una consolidata esperienza, in forma continuativa, in qualità di Docente Formatore, presso o per conto di Organizzazioni".

Le competenze valutate sono relative a:

- a. Personalizzazione dell'azione formativa;
- b. Microprogettazione dell'attività didattica;
- c. Acquisizione ed elaborazione di fonti interdisciplinari di apprendimento;
- d. Comunicazione: capacità dialettica, chiarezza e strutturazione logica del discorso, capacità di suscitare attenzione e creare interesse;
- e. Valutazione in *progress* del raggiungimento degli obiettivi formativi;
- f. Tecnologie didattiche;
- g. Metodologie didattiche;
- h. Autovalutazione dell'attività formativa;
- i. Miglioramento dell'efficacia dei processi formativi;
- j. Miglioramento delle prestazioni;
- k. Capacità di lavorare in gruppo ed in particolare con il progettista di percorsi formativi.

I requisiti minimi necessari per ottenere la certificazione sono, in aggiunta al titolo di studio (almeno il diploma di istruzione secondaria superiore):

Conoscenze approfondite dei seguenti argomenti:

- ✓ Tecniche di public speaking;
- ✓ Dinamiche dei gruppi e tecniche di conduzione dei piccoli gruppi;
- ✓ Metodologia, tecniche e strumenti del processo di formazione in presenza;
- ✓ Microprogettazione formativa;
- ✓ Stili di apprendimento;
- ✓ Psicologia della motivazione;
- ✓ Metodi di valutazione delle conoscenze e delle abilità e valutazione

formativa;

- ✓ Tematiche relative alla formazione.

Conoscenze di base dei seguenti argomenti:

- ✓ Teorie, modelli e tecniche della comunicazione (Comunicazione verbale e non verbale, Comunicazione grafica, Desktop publishing, Programmazione neurolinguistica);
- ✓ Teorie dell'apprendimento (Psicologia dell'apprendimento);
- ✓ Elementi di Psicologia comportamentale e dell'apprendimento;
- ✓ Elementi di pedagogia e di andragogia;
- ✓ Metodologia, tecniche e strumenti della didattica, compreso e-learning;
- ✓ Progettazione formativa;
- ✓ Elementi di legislazione sul Diritto d'Autore;
- ✓ Sistemi di gestione per la Qualità applicabili alla formazione
- ✓ Metodologie, tecniche e strumenti per il controllo qualitativo delle attività formative (UNI ISO 10015:2001)

Formazione

Il candidato deve aver frequentato e superato gli esami di un corso per “Docente - Formatore”, qualificato CEPAS.

In alternativa, le conoscenze sopra descritte possono essere documentate e quindi riconosciute anche attraverso attestati di moduli formativi specifici, esiti positivi di studi pertinenti, rilevanti qualifiche professionali.

Esperienza lavorativa

È necessaria una documentata ed appropriata esperienza lavorativa continuativa presso Organizzazioni pubbliche e/o private, che permetta di acquisire capacità e conoscenza sugli argomenti sopraindicati per almeno:

-  10 anni (Diplomati)
-  6 anni (Laureati di 1° livello)
-  4 anni (Laureati di 2° livello)

Esperienza lavorativa specifica

Per i Diplomati:

-  6 anni in contesto formativo riconosciuto;
-  Erogazione di almeno 1800 ore di docenza e conduzione d'aula (su tematiche e destinatari diversi), di cui almeno 500 ore in contesti aziendali/interaziendali *oppure* 1000 ore di docenza e conduzione d'aula in contesti aziendali/interaziendali.

Per i Laureati:

-  3 anni in contesto formativo riconosciuto;
-  Erogazione di almeno 900 ore di docenza e conduzione d'aula (su tematiche e destinatari diversi), di cui almeno 300 ore in contesti aziendali/interaziendali *oppure* 600 ore di docenza e conduzione d'aula in contesti aziendali/interaziendali.

L'attività di docenza dovrà essere opportunamente documentata e corredata da un'indagine recente di soddisfazione dei clienti.

Valutazione delle competenze

Il Docente Formatore candidato alla certificazione, in possesso dei requisiti sopra descritti, è quindi invitato da CEPAS a sostenere un esame individuale, con una competente commissione d'esame, composto da:

- a. **1 prova scritta**, sulle conoscenze di cui sopra
- b. **1 prova orale** (role – play di docenza d'aula).

Le prove d'esame sono finalizzate alla verifica di competenze e atteggiamenti del Formatore della sicurezza e devono essere obbligatoriamente superate per continuare nell'iter di certificazione.

Iscrizione nei Registri CEPAS

Se l'esame è positivo, l'intera documentazione del Formatore viene valutata da un Gruppo di approvazione settoriale, quindi ad esito positivo di tale valutazione e previa approvazione del Direttore, i professionisti vengono iscritti nel Registro CEPAS dei Docenti Formatori e ricevono il certificato CEPAS attestante il possesso della certificazione. Una ulteriore fase di controllo della certificazione è data dalla ratifica del Comitato di Certificazione.

Durata e rinnovo della certificazione

La certificazione CEPAS dura tre anni ed è rinnovabile solo se il professionista può dimostrare di aver curato l'aggiornamento professionale nelle aree di competenza suscettibili di miglioramento (aspetto condiviso con la Commissione durante l'esame), continuato a svolgere l'attività di formatore per la sicurezza senza gravi reclami da parte dei Clienti e aver rispettato il Codice Deontologico CEPAS sottoscritto.

La qualificazione dei percorsi formativi per i Formatori per la Sicurezza

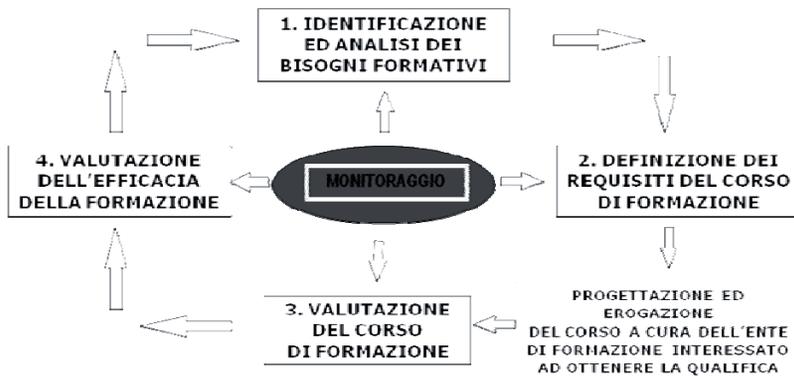
Oltre agli schemi per la certificazione dei Formatori per la Sicurezza, CEPAS ha predisposto uno schema di qualificazione dei corsi di formazione che stabilisce i requisiti dei percorsi formativi del settore.

In questi requisiti rientrano sia la capacità organizzativa dell'ente erogante il corso (organizzazione, risorse umane, infrastruttura, modalità di comunicazione) sia i requisiti tecnici minimi per il corso, quali la durata, gli obiettivi e i requisiti di accesso dei partecipanti.

Sono inoltre indicati gli argomenti da trattare, le modalità di svolgimento delle esercitazioni e degli esami e il contenuto minimo del "pacchetto formativo" che dovrà essere messo a disposizione dei partecipanti e dei docenti.

Come per le persone, anche per i percorsi formativi viene effettuata un'attività di valutazione iniziale ai fini della qualificazione, un'attività di sorveglianza, attraverso verifiche dirette, in fase di erogazione del corso e verifiche indirette di tipo documentale.

QUALIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE



L'importanza della certificazione

Alla luce di quanto sopra descritto, si evince quanto la certificazione delle professionalità possa essere la miglior garanzia possibile per tutto il Sistema Economico: la certificazione professionale, unita alla sensibilità del mercato nel richiederla, tutela oltre che i clienti, anche i professionisti veramente preparati da una concorrenza non qualificata e sempre più agguerrita

È infatti un riconoscimento incentrato sul cliente, assicurando, non solo che il professionista possieda in un determinato periodo competenze adeguate, ma che le dimostri con continuità.

La certificazione delle professionalità, attuata secondo i criteri dettati dalla nuova Norma ISO/IEC 17024, va oltre perché le competenze acquisite e dimostrate vengono riconosciute da tutto il mercato ed hanno perciò una visibilità più ampia nello spazio e nel tempo attraverso la garanzia della soddisfazione dei clienti, della continuità dell'attività professionale e del miglioramento professionale continuo del Professionista Certificato.

Riteniamo che, anche alla luce dei risultati del Rapporto AiFOS e in particolare di alcuni dati maggiormente significativi, la strada da percorrere sia proprio quella di incrementare la richiesta da parte del mercato di questo tipo di riconoscimento.

Come si può evincere dal Rapporto AiFOS, quasi la metà dei Formatori per la sicurezza (47,27%) è rappresentata da liberi professionisti che evidentemente gradirebbero molto la possibilità di veder maggiormente riconosciute le proprie capacità, attraverso una certificazione professionale che potrebbe identificare meglio il proprio ruolo in azienda, presso il Cliente.

Una percentuale altrettanto alta di Formatori (46,72%) indica i Corsi di Formazione come modalità attraverso la quale ha imparato a svolgere l'attività di Formatore: anche questo dato ci sembra significativo dell'importanza e della criticità che riveste il settore della Formazione e della necessità di un adeguato monitoraggio sui Corsi di Formazione.

Risulta molto positivo in questo senso il fatto che più di 1/3 dei Formatori interpellati abbia svolto oltre 24 ore di attività di aggiornamento nell'ultimo anno, a testimonianza di quanto venga ritenuto importante questo aspetto ai fini del miglioramento continuo della competenza e considerando che il settore specifico della Sicurezza richiede aree tecniche di elevata specializzazione.

È anche molto indicativo che il 60% circa dei Formatori ritenga necessaria un'esperienza almeno decennale per lo svolgimento del ruolo di Formatore della Sicurezza e questo è in linea con i requisiti individuati dalle parti interessate del mercato per riconoscere un Formatore competente.

Nel complesso, i dati raccolti dall'indagine AiFOS evidenziano una certa esigenza, da parte dei Formatori, di ricevere e offrire maggiori garanzie di affidabilità al mercato sul proprio ruolo di Formatore per la Sicurezza. La percezione che spesso il Formatore sia visto dall'azienda e dai lavoratori anche come un "riferimento culturale" è un dato estremamente positivo e di grande responsabilità; basti pensare agli aspetti comportamentali che sono alla base della prevenzione e alla trasmissione della conoscenza specifica dei rischi potenziali insiti nell'attività lavorativa.

Riuscire a comunicare/formare le Persone sul concetto che la cultura della sicurezza sul lavoro deve essere una normale *routine* e che questa aiuta a salvaguardare la salute, e spesso la vita, è un compito del Formatore competente e preparato. Il mero adempimento delle leggi, ai soli fini di evitare le sanzioni, non aiuta l'impresa a crescere e competere con successo e questa rappresenta l'altra grande sfida che ha davanti a sé il Formatore alla Sicurezza che dovrà farlo presente all'alta direzione dell'azienda. Infine, comunicare in modo efficace con i lavoratori di un'azienda, nei momenti dedicati alla formazione, è una ulteriore fonte di arricchimento personale e professionale sui temi della sicurezza che un Formatore non può trascurare di effettuare per inquadrare al meglio le problematiche connesse a quella specifica realtà produttiva.

Nel corso del 2010, un primo gruppo di 17 Formatori italiani, già qualificati da AiFOS, ha scelto di certificare con CEPAS la propria professionalità; questa prima significativa esperienza nel settore dimostra che i tempi sono maturi per affermare sul mercato l'importanza del ruolo del Formatore alla Sicurezza e aumentare la visibilità della Professione con elementi distintivi quali la competenza, l'adesione ad un codice etico ed un costante aggiornamento professionale. Il registro dei Nominativi dei

Professionisti certificati, in qualità di Formatori e Formatori senior della sicurezza è pubblicato sul sito internet www.cepas.it.

La sicurezza aziendale è la partecipazione di tutti i soggetti coinvolti. Affinché ciò sia concretamente attuabile è fondamentalmente necessario che tutte le informazioni, le conoscenze, le problematiche sulla sicurezza siano oggetto di comunicazione fra i lavoratori a tutti i livelli. La formazione dei lavoratori diventa, in tale ottica, il mezzo di partecipazione alla realizzazione del progetto della sicurezza che si attua anche attraverso la responsabilizzazione dei lavoratori nei confronti della propria e altrui sicurezza.

In tale visione il formatore assume notevole importanza perché rappresenta il mezzo attraverso cui il processo sopra descritto possa realizzarsi.

Partendo da tale considerazione va evidenziato che tale obbligo è stato per molto tempo non pienamente valorizzato se si tiene conto che la figura del formatore entra nello scenario “sicurezza” in tempi relativamente successivi all’entrata in vigore del D. Lgs. n. 626/94. Il problema fondamentale è comunque quello di valutare l’efficacia dell’attività formativa attraverso una valutazione indiretta dei soggetti utilizzati dal datore di lavoro per tale attività. In assenza, come già detto, di specifiche determinazioni legislative la scelta ricade esclusivamente sul datore di lavoro non essendo quest’ultimo vincolato a requisiti minimi di contenuto e di durata.

I dati della ricerca a tal proposito evidenziano come tale attività venga prevalentemente “esternalizzata” a consulente non organico al contesto aziendale.

Il fenomeno che si osserva, proprio alla luce di quanto riportato nel Rapporto AiFOS 2010, è che detta attività solo in percentuale limitata viene svolta da soggetti che già rivestono un ruolo all’interno dell’azienda anche in qualità di responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Tale elemento potrebbe denotare la criticità di scelte non modulate sulla specificità aziendale correndo il rischio di incorrere in trattazioni troppo generalizzate.

La questione poi che si pone è quella della scelta del formatore in riferimento alle finalità della formazione. Come è noto la formazione prevista dall’art. 37 del D. Lgs n. 81/08 è finalizzata alla conoscenza “*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*”. Dai dati disponibili dal Rapporto AiFOS il 51,10% dei formatori ha una buona conoscenza dei rischi specifici dell’azienda. Il dato è confortante tenendo conto che, come riportato nel Rapporto, il 45,74% dei soggetti svolge attività direttamente nei locali dell’azienda. Qualche perplessità desta invece la professionalità acquisita meramente attraverso corsi di formazione. A proposito di tale aspetto sarebbe auspicabile prevedere, analogamente a quanto previsto dall’Accordo del 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, il

possesto di un'esperienza almeno biennale maturata in ambito di prevenzione e sicurezza sul lavoro.

È interessante notare, sulla base dei dati del Rapporto, come non sia apprezzata la comunicazione a distanza quale metodica didattica.

L'altro aspetto saliente della questione è il "contenuto" della formazione. Sappiamo che lo stesso sarà oggetto di definizione mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano ma allo stato attuale, come peraltro risulta dal Rapporto, il contenuto rientra nell'autodeterminazione del soggetto formatore. Tale situazione potrebbe determinare una non uniformità di contenuti, pur nei limiti imposti dalla legge, a livello territoriale e settoriale. Si ritiene opportuno porre l'attenzione che nell'autodeterminazione del progetto didattico potrebbe ravvisarsi uno scarso sinergismo con il responsabile del servizio di prevenzione e protezione deputato, a norma dell'art. 33, comma 1, lett. d del D. Lgs. n. 81/08, alla proposta dei programmi formativi. Circa il ruolo degli organismi paritetici nel processo formativo si evidenzia una scarsa fiducia nei confronti di tali organismi. Tale fenomeno risulta in qualche modo condizionato dal fatto che quest'ultimi risultano operativi solo nel settore dell'edilizia e hanno anche una diffusione territoriale abbastanza diversificata. Da ultimo l'aspetto più importante è quello che riguarda la finalità dell'attività di formazione. Le percentuali più rilevanti del Rapporto sono orientate verso giudizi che fondamentalmente portano a ritenere il processo formativo come elemento importante della sicurezza. Tuttavia si osserva che solo una percentuale molto bassa coglie l'importanza del ruolo della formazione come uno strumento di arricchimento delle conoscenze e delle capacità professionali in funzione di "cambiamenti comportamentali" tali da migliorare la capacità dei lavoratori di affrontare le situazioni di rischio finalità quest'ultimo decisamente centrale nella realizzazione di un efficace ed efficiente sistema gestionale della sicurezza.

Il formatore alla sicurezza: una figura in bilico tra arte e tecnica

Ermanno Franchini¹

Parlare del formatore significa parlare della qualità della formazione. Parlare di formazione significa parlare di un processo di mutamento, un cambiamento che presuppone una disponibilità ad apprendere, ad aprire dentro di sé nuove possibilità, aspetti che nell'adulto richiedono una forte motivazione.

Prima di trattare la figura del formatore può essere utile qualche definizione del concetto di formazione ed altri termini correlati impiegati nell'ambito della sicurezza sul lavoro nella trasmissione delle conoscenze e delle capacità:

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 - *Decreto legislativo n. 81/2008 (art.2)*;

La Formazione è un bisogno profondamente umano che tende a promuovere ed a sviluppare le risorse profonde di ogni persona. La formazione tecnica e la formazione umana ed etica dall'altro, devono camminare insieme nel quadro di una formazione permanente. Ci sono momenti in cui privilegiare il primo aspetto, mentre in altri si dovrà porre enfasi sul secondo - *Carta identità Ordine Ospedaliero San Giovanni di Dio Fatebenefratelli*;

Formazione: promozione, sviluppo e aggiornamento, attraverso meccanismi di apprendimento consapevole di tre dimensioni "SAPERE" (conoscenze), "SAPER FARE" (capacità) e "SAPER ESSERE" (atteggiamenti facilitanti), per realizzare, produrre, creare, svolgere una performance (competenza professionale) - *Ispesl definizione tratta dagli atti del convegno 2006*;

Formazione: l'adozione da parte dei soggetti interessati di competenze cognitive, operative e comportamentali tali da indurre nuove modalità di "pensare ed agire in termini di sicurezza", modificando scale di valori, mappe

¹ Formatore AiFOS. Direttore di ELLEGI-SERVICE srl.

cognitive e abitudini comportamentali e adottando modalità di lavoro, che mettano in pratica le regole ed i principi della salute, sicurezza ed igiene del lavoro, al fine di riconoscere i pericoli e le condizioni potenziali che possono determinare eventi indesiderati, nonché di saper prevenire i rischi e fronteggiare le emergenze - *Atti Convegno Università Cattolica Brescia 2007*;

Formazione: processo articolato, destinato a produrre nella persona uno sviluppo intellettuale e morale che gli consentirà di svolgere il proprio ruolo all'interno dell'organizzazione aziendale con la necessaria consapevolezza dei problemi connessi all'espletamento dell'attività lavorativa. La persona formata, oltre ad aver acquisito conoscenze e capacità, ha maturato anche un modo di pensare autonomo e consapevole, è in grado di pensare in proprio; il che gli consente di interagire in modo adeguato con la realtà sociale. La formazione insegna a saper essere - *La formazione dei lavoratori in materia di sicurezza di Enrico Grassani ediz. Delfino*.

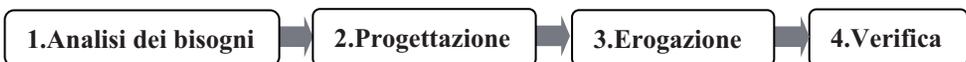
Le definizioni sopradescritte sono nel complesso esaustive del significato di ciò che si intende per formazione, ma per meglio comprenderne e delinearne la figura del formatore sono importanti e necessarie un paio di considerazioni chiarificatrici in premessa, ovvero:

- 1 - stiamo parlando di formazione alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- 2- stiamo parlando di formazione agli adulti.

Di questi due aspetti parleremo più avanti, ora vorrei porre l'attenzione su alcuni termini contenuti nelle definizioni di formazione descritte sopra.

La prima osservazione deriva dal concetto di formazione come **processo educativo**. Si intende per processo una rete di attività o azioni collegate tra loro.

Il processo formativo viene definito solitamente come la realizzazione delle seguenti quattro fasi:



Alcune domande per il formatore (?)

Dove e come si colloca nell'ambito del processo formativo l'azione del formatore alla sicurezza sul lavoro? Quali competenze, conoscenze e abilità deve avere per garantire una formazione di qualità?

Percorriamo insieme il processo formativo alla sicurezza sul lavoro, così come avviene oggi nella maggioranza dei casi.

1- Analisi dei bisogni: l'analisi dei bisogni si esprime in linea generale, come l'analisi degli adempimenti in quanto la formazione alla sicurezza è un obbligo legislativo, e come obbligo è percepita, non come bisogno. Questo se da un lato ne garantisce almeno l'attuazione, dall'altro ne determina un senso di

frustrazione e disinteresse che agisce negativamente sulla motivazione e sulle dinamiche di apprendimento. **Il formatore**, non ha solitamente voce in capitolo riguardo l'analisi degli effettivi bisogni, salvo informare in veste di consulente esterno (sono circa il 47,27 % dei formatori) il committente dei corsi di formazione necessari. Diversa la situazione, quando il formatore è parte integrante dell'azienda in veste di responsabile del servizio di prevenzione e protezione, allora, l'analisi del bisogno può assumere un significato che va oltre l'effettuazione di un corso, e la formazione è attesa ed auspicata come strumento di promozione del cambiamento e miglioramento di condizioni e/o situazioni esistenti in azienda.

2- Progettazione: la progettazione, secondo passo del processo formativo, riserva luci ed ombre, come evidenziato dalla ricerca in oggetto, in quanto il formatore è chiamato spesso in veste di solista un po' isolato, a svolgere specifiche lezioni. Non sempre il progetto formativo è coordinato preventivamente in fase progettuale, lasciando quindi assoluta libertà al docente di determinare tempi, metodi e contenuti. È dato al formatore nella maggioranza dei casi di elaborare diapositive o altri supporti multimediali per la presentazione oltre al materiale didattico per i partecipanti. Vediamo in sintesi quali conoscenze, capacità e abilità sono necessarie per progettare un efficace intervento formativo alla sicurezza e salute sul lavoro;

2.1 Conoscenze:

Il presupposto principale da conoscere è il bisogno formativo, che come accennato in precedenza, nell'ambito della formazione alla sicurezza è definito a larghi tratti dalla legislazione di sicurezza, in attesa di definizioni esaustive che saranno elaborate dalla commissione consultiva permanente. Attualmente i programmi formativi normati legislativamente definiti in termini di contenuti riguardano le figure del Responsabile del servizio di prevenzione e del rappresentante dei lavoratori, degli addetti alle emergenze e primo soccorso. Per i dirigenti, i preposti ed i lavoratori sono indicati in termini generali i contenuti minimi da trattare che riguardano prevalentemente i compiti e obblighi dei soggetti aziendali, i concetti di rischio, pericolo danno e prevenzione, valutazione del rischio, le misure tecniche, organizzative e procedurali adottate o programmate. Il formatore dunque dovrà conoscere la legislazione in ambito sicurezza, con particolare riferimento al Decreto legislativo n. 81/2008.

Oltre ai contenuti da trattare, ai fini della progettazione didattica è utile che il formatore conosca i rischi lavorativi del comparto produttivo, con particolare rilevanza ai rischi specifici delle attività svolte nelle mansioni. In proposito in ambito aziendale il documento di valutazione dei rischi è uno strumento utile non solo alla programmazione della prevenzione, ma anche alla progettazione della formazione. Infatti all'interno del documento sono presenti

tutte le informazioni riguardanti i rischi associati alle lavorazioni, alle macchine, alle sostanze, sono presenti i dati relativi agli infortuni, ai mancati infortuni, elementi utili a decifrare comportamenti. Se invece i temi formativi riguardano aspetti meramente tecnici, risulta ovvio che sono necessarie conoscenze e competenze specifiche che possono essere legate alle metodologie di analisi e valutazione dei rischi, alla conoscenza di Direttive CE o norme di settore. La formazione che si andrà ad effettuare riguarderà gli adulti. E' indispensabile ai fini della progettazione che si conoscano le teorie riguardo l'apprendimento ed educazione degli adulti che è chiamato andragogia.

Uno dei massimi esponenti considerato tra i più noti studiosi dell'apprendimento adulto è Malcom Knowles.

Il presupposto teorico rispetto alle teorie dell'apprendimento che ispira la riflessione di Knowles è quello che egli ricava dall'opera di Rogers, che definisce "teoria umanistica".

Egli così la riassume sempre rispetto all'educazione degli adulti:

- a) "Gli esseri umani hanno una capacità naturale di apprendere.
- b) Un apprendimento significativo si verifica se l'argomento è percepito dallo studente come pertinente ai suoi scopi personali.
- c) Gran parte dell'apprendimento significativo viene acquisito nel fare qualche cosa.
- d) L'apprendimento è facilitato dalla partecipazione responsabile degli studenti al processo di apprendimento
- e) L'apprendimento intrapreso in maniera autonoma, che coinvolge l'intera personalità - sentimenti e intelletto - è quello più profondo e duraturo.
- f) La creatività nell'apprendimento viene maggiormente facilitata quando si dà più importanza all'autocritica e all'autovalutazione rispetto alla valutazione da parte di altri.
- g) Quello che è socialmente più utile imparare nel mondo moderno è il processo di apprendimento, l'apertura continua all'esperienza, l'incorporare in se stessi il processo di cambiamento.

Di qui egli deriva quelli che chiama i tredici principi di insegnamento agli adulti:

1. È necessario che gli allievi conoscano e sottoscrivano le finalità del corso.
2. Gli allievi dovrebbero essere in condizione di voler imparare.
3. Nella situazione di apprendimento il clima dovrebbe essere amichevole e informale.
4. Le condizioni fisiche dovrebbero essere favorevoli.
5. Gli allievi dovrebbero partecipare attivamente e accettare di assumersi una parte della responsabilità del processo di apprendimento.
6. L'apprendimento dovrebbe essere in relazione con e utilizzare le esperienze degli allievi.

7. L'insegnante dovrebbe conoscere la materia insegnata.
8. L'insegnante dovrebbe essere entusiasta della sua materia e del fatto di insegnarla.
9. Gli allievi dovrebbero essere in grado di apprendere secondo il proprio ritmo.
10. Ogni allievo dovrebbe essere consapevole dei propri progressi e in condizione di provare un senso di realizzazione.
11. I metodi di istruzione dovrebbero essere variati.
12. L'insegnante dovrebbe provare una sensazione di crescita.
13. L'insegnante dovrebbe possedere un programma flessibile per il corso.

Sempre nell'ambito della formazione, soprattutto alla sicurezza sul lavoro, risulterà utile al **formatore** avere conoscenze circa la dinamica dei processi cognitivi, ovvero legati ai diversi stili di apprendimento che possono essere adottati dai partecipanti. Quindi le dinamiche legate al pensiero convergente, al pensiero divergente, così come il sistema induttivo e deduttivo. Saranno inoltre utili al formatore conoscenze legate alle dinamiche di percezione del rischio, al fine di creare presupposti adeguati ed utili alle argomentazioni e tesi da sostenere per evidenziare le eventuali dissonanze cognitive. Tuttavia il vero problema della formazione in ambito sicurezza è legato alla trasferibilità dei temi formativi dall'aula alla realtà del contesto applicativo. Il tema che rappresenta una costante sfida e che rappresenta anche un limite è il fatto che la sicurezza non è percepita come un problema da risolvere con adeguate contro-misure.

La progettazione dell'evento formativo ha come obiettivo il miglioramento delle conoscenze e competenze per agire in modo sicuro nelle attività lavorative. Il formatore dovrà progettare l'intervento consapevole della presenza in aula di competenze esplicite che sono formalizzate ed espresse in informazioni, strumenti, metodi ecc., ma tenendo conto che ci sono delle competenze tacite, non formalizzate, ma espresse nei valori e nelle motivazioni individuali che sono anche frutto di modelli e relazioni presenti nel contesto organizzativo di appartenenza. Fare emergere il vissuto, il taciuto nei partecipanti è un'abilità che il formatore dovrà acquisire.

Sempre nell'ambito della progettazione il **formatore** deve possedere conoscenze in relazione alle metodologie didattiche adeguate da porre in campo ai fini di un apprendimento. Nella didattica si può somministrare la conoscenza all'allievo, oppure si può sollecitare il suo spirito di ricerca, in modo da farlo arrivare da solo a capire e ad imparare. Questo secondo è il metodo di Socrate. Le metodologie didattiche possono aiutare a fare esperienza, attraverso il fare, attraverso la costruzione di metafore utili alla comprensione di concetti aleatori come la sicurezza. Alcune metodologie didattiche chiamate convenzionali sono: case history, ovvero lo studio di un caso reale sul quale discutere relativamente alle cause che lo hanno generato e quindi far emergere e sviluppare nei

partecipanti osservazioni e attenzioni; il brainstorming o "tempesta di cervelli" è molto usato per la produzione di idee; il problem solving, che si basa sul principio che le idee si innescano l'una con l'altra, si producono idee a ruota libera, il conduttore stimola i presenti a proporre e vieta di fare critiche, scrive per parole chiave le idee sulla lavagna; la finestra di Johary, altro metodo che ha derivazioni dall'analisi transazionale: la finestra è divisa in quattro parti, dove in alto c'è la parte di noi di cui siamo consapevoli, in basso quella di cui siamo inconsapevoli, a destra c'è la parte nota agli altri, a sinistra quella ignota; 6 cappelli per pensare, gioco di ruolo ideato da Edward de Bono dove si usano sei cappelli di colore diverso: i cappelli sono simbolici e determinano un atteggiamento, un comportamento o un ruolo da assumere rispetto ad uno specifico contesto e problema posto. Ci sono molte altre metodologie chiamate innovative come la formazione outdoor che si svolge in luoghi aperti, o l' Action Learning che è una strategia di apprendimento basata sull'esperienza che si svolge in contesti reali, attraverso la quale i partecipanti imparano da e insieme agli altri, ed infine la formazione on-line, ovvero l' E-learning che avvengono oltre l'aula con l'uso del computer o altri strumenti multimediali, ad esempio I pad, e possono essere validi ed utili strumenti per completare ed arricchire il processo formativo. Al formatore il compito di scegliere le metodologie più adeguate per raggiungere l'obiettivo di una formazione adeguata ed efficace. La formazione, dice il legislatore nel D. Lgs. n. 81, *deve essere adeguata ed utile*. Questo deve essere anche l'obiettivo del formatore, ovvero fare un corso di formazione adeguato ed utile.

Ai fini delle conoscenze e competenze per la progettazione didattica il formatore dovrà aver chiaro la gestione dei tempi d'aula, oltre a competenze riguardo l'uso di strumentazioni informatiche e relativi software o applicazioni multimediali. Le presentazioni sono effettuate per la maggioranza con il computer, utilizzando programmi come PowerPoint. Non è raro osservare diapositive illeggibili, che non sono di supporto alla trattazione di argomenti in aula. Sarà quindi utile approfondire conoscenze in relazione alla comunicazione visiva, legata all'uso degli spazi, dei colori e delle immagini. Questo vale anche per l'elaborazione del materiale didattico per i partecipanti, il quale deve essere organico, sintetico, semplice e comprensibile.

3- Erogazione: è la fase cruciale del processo dove si manifesta la massima espressione del formatore. È nella fase di erogazione che si esprimono le abilità del formatore. Ma chi è il formatore, come è possibile definire questa professione? Nel panorama della formazione ci sono alcune definizioni per chi si occupa di formazione che hanno delle differenze, vediamo alcune:

DOCENTE, dal latino "docere", che vuol dire "far sapere", è in sostanza un "trasmettitore" di competenze teoriche e pratiche, il ruolo preminente del docente è quello di colmare il gap di conoscenze che c'è nei confronti del

discente;

FORMATORE, essere formatore significa avere prima di tutto passione per ciò che si fa. Trasferire le proprie emozioni e passioni è importante anche per rendere i contenuti più chiari e semplici. Si occupa non solo del trasferimento di nozioni ma anche interessamento della persona e cerca di mettersi in uno stato d'ascolto attivo di chi apprende cercando di calibrare continuamente il suo intervento, adeguandolo alle effettive necessità formative;

TRAINER è un tecnico dell'esercizio fisico, propone degli allenamenti muscolari e posturali davvero personalizzati e che permettono in breve tempo di ritrovare la forma fisica richiesta. Trasmette conoscenze tecnico/pratiche a forte specializzazione ampliate da competenze trasversali quali aspetti legati a stili di vita, obiettivi personali ecc.;

EDUCATORE è colui che realizza un'azione educativa ovvero che contribuisce alla crescita umana della persona. È un servizio di guida per attuare interventi e progetti mirati e specifici atti a migliorare la qualità di vita. Lavora in direzione di attivare e sviluppare nell'individuo la capacità di elaborazione autonoma delle conoscenze, a generare fiducia in sé;

LIFE COACH è un insegnante di vita, o più precisamente un "motivatore". Aiuta le persone o le organizzazioni a riconoscere i propri obiettivi e sviluppa le migliori strategie per raggiungerli. Lavora allo sviluppo ed al miglioramento delle diverse aree della persona; fisico, mentale, spirituale.

TUTOR coordina progetti formativi, in particolare ha il compito di fare da tramite tra i docenti/formatori e i discenti. Non è detto che il tutor sia un docente/formatore, anzi il suo ruolo se fatto con professionalità è molto importante per la riuscita di un progetto formativo

Una considerazione che può essere utile per non trarne conclusioni fuorvianti è la seguente: “non è detto che un buon conoscitore della materia sia un bravo docente e che un bravo docente sia un bravo formatore, e che un bravo formatore sia un trainer, che un trainer sia un professionista life coach”.

La porta dell'apprendimento si apre dal di dentro. Partendo dall'aforisma di Chris Argyris, vediamo le abilità che il formatore dovrà sempre perfezionare in un ottica di miglioramento.

3.1 Le abilità del formatore nel processo di erogazione, sono legate in prevalenza al processo di comunicazione. Alcune semplici regole per una buona comunicazione sono:

- essere sempre originale, spontaneo;
- comunicare una cosa sola;
- sorprendere l' auditore;
- essere semplice ma non banale;
- provocare un'emozione;
- dare valore a ciò che si dice;
- rompere le regole.

La comunicazione non va intesa esclusivamente come trasmissione del messaggio, ma deve essere articolata con spiccate capacità al fine di instaurare una relazione, un clima favorevole attraverso una spiccata attenzione ed ascolto attivo. Va detto che la formazione degli adulti non è facile in quanto all'adulto viene chiesto molto in termini di impegno, come ben descritto dal prof. Ivo Lizzola, Professore Associato di Pedagogia Sociale all'Università degli Studi di Bergamo: "entrare nella storia degli altri non è semplice e quando si fa formazione con adulti lo si fa sempre. È facile, allora, conducendo un percorso di formazione, essere lasciati soli sul percorso: l'incontro, l'aggancio è mancato. La sfida più grande (ci si rende conto) è quella di cogliere bene le resistenze di fronte a cui ci si trova, e definire delle strategie per depotenziarle. Per costruire una relazione costruttiva, di attenzione e fiducia reciproca. Chi giunge in formazione ha una sua storia ed una sua esperienza; sa e fa con pratiche, abitudini e competenze maturate nel tempo; ha già avuto spesso responsabilità, ha risposto a difficoltà, se l'è cavata. Il suo modo di stare e fare con altri ha ragioni e motivazioni: nel lavoro si sente abbastanza sicuro mentre la formazione la formazione gli chiede di sentirsi un po' insicuro, meno capace, di mettersi in discussione. E di acquisire pratiche e conoscenze che non sono sue, che non sa se saprà far proprie e padroneggiare. Era su un campo abbastanza "assicurato" e gli si dice di fare passi in un campo più aperto e incerto".

Nell'ambito della trattazione in aula, il formatore avrà maggior efficacia nell'utilizzo adeguato della voce, modulata in modo da suscitare attenzione ed interesse nei partecipanti, ma soprattutto per determinare l'aspetto essenziale del messaggio che è la credibilità. L'esercizio al miglioramento della voce dovrà considerare; il tono di voce, il volume, l'intensità, l'intonazione, l'accento, il ritmo, la velocità, la respirazione, la pause, perché anche il silenzio parla.

La conoscenza dei canali comunicativi, le diverse modalità comunicative, analogica e digitale, la programmazione neurolinguistica, aiutano il formatore ad essere più efficace ed incisivo.

Le attività formative del formatore dovranno considerare inoltre lo sviluppo di una leadership, attraverso il miglioramento di abilità cosiddette trasversali, nominate anche Skills for life.

Con il termine definito dall'OMS, <<Skills for life>> si intendono tutte quelle skills (abilità, competenze) che è necessario apprendere per mettersi in relazione con gli altri e per affrontare i problemi:

- *Decision making* (capacità di prendere decisioni), capacità di elaborare attivamente il processo decisionale, valutando le differenti opzioni e le conseguenze delle scelte possibili, può avere effetti positivi sul piano della salute, intesa nella sua accezione più ampia.;
- *Problem solving* (capacità di risolvere i problemi): questa capacità, permette di affrontare i problemi della vita in modo costruttivo;

- *Pensiero creativo*: agisce in modo sinergico rispetto alle due competenze sopracitate, mettendo in grado di esplorare le alternative possibili e le conseguenze che derivano dal fare e dal non fare determinate azioni;
- *Pensiero critico* : è l'abilità ad analizzare le informazioni e le esperienze in maniera obiettiva. Può contribuire alla promozione della salute, aiutando a riconoscere e valutare i fattori che influenzano gli atteggiamenti e i comportamenti;
- *Comunicazione efficace*: sapersi esprimere, sia sul piano verbale che non verbale, con modalità appropriate rispetto alla cultura e alle situazioni. Questo significa essere capaci di manifestare opinioni e desideri, bisogni e paure, esser capaci, in caso di necessità, di chiedere consiglio e aiuto;
- *Capacità di relazioni interpersonali*: aiuta a mettersi in relazione e a interagire con gli altri in maniera positiva, riuscire a creare e mantenere relazioni amichevoli che possono avere forte rilievo sul benessere mentale e sociale;
- *Autoconsapevolezza*: ovvero sia riconoscimento di sé, del proprio carattere, delle proprie forze e debolezze, dei propri desideri e delle proprie insofferenze. Sviluppare l'autoconsapevolezza può aiutare a riconoscere quando si è stressati o quando ci si sente sotto pressione. Si tratta di un prerequisito di base per la comunicazione efficace, per instaurare relazioni interpersonali, per sviluppare empatia nei confronti degli altri;
- *Empatia*: è la capacità di immaginare come possa essere la vita per un'altra persona anche in situazioni con le quali non si ha familiarità. Provare empatia può aiutare a capire e accettare i "diversi"; questo può migliorare le interazioni sociali per es. in situazioni di differenze culturali o etniche;
- *Gestione delle emozioni*: implica il riconoscimento delle emozioni in noi stessi e negli altri; la consapevolezza di quanto le emozioni influenzino i comportamenti e la capacità di rispondere alle medesime in maniera appropriata;
- *Gestione dello stress*: consiste nel riconoscere le fonti di stress nella vita quotidiana, nel comprendere come queste ci "tocchino" e nell'agire in modo da controllare i diversi livelli di stress.

Altre qualità oggetto di sviluppo sono: il pensiero positivo, l'ironia, l'uso della metafora, la creatività, la dialettica, l'equilibrio, il senso del proprio limite, la capacità di mettersi in gioco, l'umiltà, l'ascolto attivo, i valori, la convinzione, la compassione, l'immaginazione, la contemplazione, la coerenza.

Un breve cenno sulla **coerenza** del formatore, dove si intende, per

coerenza un nodo di essere allineato ai concetti espressi, senza contraddizioni, come quella del formatore che durante un corso, mentre con enfasi spiegava l'importanza della tutela legata ai rischi chimici e cancerogeni, appena terminato, nel coffee break si fumava velocemente due sigarette, dichiarando di superare ampiamente il pacchetto al giorno. A tale proposito calza la definizione del politico francese Jean Jaurès 1859-1914 che disse:-

“ Non si insegna quello che si vuole; dirò addirittura che non si insegna quello che si sa o quello che si crede di sapere: si insegna e si può insegnare solo quello che si è ”.

La qualità che più di ogni altra forma il formatore e ne disegna riassumendone il suo ruolo in un'unica definizione è **il carisma**. Le persone carismatiche agiscono sui valori, sulla mission e sulla visione, è quindi attraverso l'espressione del carisma che il formatore alla sicurezza potrà apportare un valido aiuto alla realizzazione della prevenzione attraverso una motivazione generativa, ovvero quella forza propulsiva che un individuo riceve dalla profonda convinzione (credenza) della possibilità di soddisfare un valore o un bisogno.

La creatività nella formazione... Non credo esistano sondaggi in merito, ma dalla mia esperienza posso certamente affermare che la formazione alla sicurezza è percepita in larga maggioranza come noiosa, pesante, insomma poco interessante. Sbadigli, occhi chiusi, sguardi perplessi, spenti. Le cause possono risiedere nel disinteresse in merito all'argomento, nel contesto definito dall'obbligo, ma possono essere ricercate anche nelle modalità di effettuazione di alcuni corsi. Per creatività non si intendono particolari stravaganze. La creatività può essere frutto di intuizioni di volta in volta necessarie al progetto formativo che possono andare dalla semplice rottura di schemi precostituiti: chi l'ha detto che un corso di formazione è la proiezione di un numero predeterminato di slide? Lo stupore, l'elemento novità può determinare un'emozione utile al processo formativo. Molti sono gli elementi che si posso utilizzare, dai colori, alla musica, dai filmati, alle mappe mentali, dalle esperienze in campo, al disegno creativo. Mi è cara la definizione del formatore come una sorta di artista, che crea una potenziale nuova forma assemblando concetti, nozioni, intuizioni, argomenti in un incontro per promuovere un valore primario come la salute e sicurezza sul lavoro.

Il formatore è un creatore: prende le informazioni e le organizza, le trasforma, le modella per renderle assimilabili; il formatore è un attore che trasmette, spiega, mostra, ascolta e soprattutto fa scoprire; Il formatore è un animatore che salda il gruppo, lo fa vivere, sviluppa la volontà di lavorare, di conoscere.

Cosa fa in concreto il formatore con il suo gruppo? Lo anima. Stimola e fa crescere nelle persone la voglia ed il coraggio di cambiare uno stato di cose per il loro bene.

È necessario un atto di coraggio da parte del formatore che vada nella direzione di affrontare la sicurezza sul lavoro in tema di positività con concetti di prospettiva orientata alla bellezza, al benessere, alla vita, non solo argomenti di morte e malattia. I corsi dovranno affrontare seriamente le tematiche inerenti gli infortuni e le malattie professionali senza tuttavia trascurare la bellezza, ovvero la qualità delle cose percepite che suscitano sensazioni piacevoli che attribuiamo a concetti, oggetti, animali o persone nell'universo osservato, che si sente istantaneamente durante l'esperienza, che si sviluppa spontaneamente e tende a collegarsi ad un contenuto emozionale positivo ed a sviluppare il ricordo. La sicurezza e salute sul lavoro è vita, non morte. Interessare i partecipanti alla vita, al benessere e un fine del formatore.

J.Townsend sostiene che il formatore deve avere anche "un buon ritmo" e conia la seguente citazione: *“la persona media può pensare fino a 800 parole al minuto, ma il formatore medio può solo parlare con 120 parole al minuto. Il formatore dovrà dare ai partecipanti qualcosa di interessante da fare con le rimanenti 680 parole”*.

4 – Verifica: è l'aspetto che rappresenta la criticità del processo formativo. La valutazione dell'evento formativo è molto ben strutturata per quanto riguarda la valutazione dei saperi , ovvero le conoscenze, attraverso vari tipi di questionari, a risposta multipla, a domanda aperta , a risposta chiusa ecc. Il gap tra ciò che non era noto prima del corso e dopo il corso è colmato. Ma come determinare l'efficacia dell'azione trasformativa applicata alla realtà aziendale. Le aree di valutazione dell'attività formativa sono in generale queste:

1. interesse suscitato nei partecipanti;
2. le competenze e le conoscenze acquisite;
3. le mutazioni comportamentali riscontrabili nei soggetti formati,
4. i riflessi riscontrati nell'organizzazione aziendale.

In questo campo c'è molto da lavorare, in quanto la formazione in ambito sicurezza è una formazione che dovrebbe avere un carattere interdipendente, ovvero agire indirettamente anche attraverso e con i vari soggetti aziendali. Non è realizzabile la sicurezza senza una diffusa cultura aziendale alla sicurezza che si fondi su principi di condivisione e coesione presenti nella struttura. Ne consegue che la formazione, talvolta, potrebbe manifestare nei partecipanti nella trattazione di taluni argomenti una spiacevole sensazione di “giusta absurdità” in quanto in totale discrasia con la realtà vissuta nei contesti aziendali o sociali.

Un compito difficile

Formare alla sicurezza e salute è un compito difficile, che richiede al formatore energie e strategie sempre più raffinate.

La domanda posta è: **ma le persone cambiano?** Se parliamo di cambiamento, che è la ragion d'essere della formazione in senso generale, dove per cambiamento si intende la trasformazione con aggiunta di **“qualcosa di nuovo”** che sostituisce il vecchio, allora è possibile affermare che raramente le persone cambiano. Molti sono gli ostacoli e le resistenze che si frappongono all'obiettivo formativo soprattutto nella formazione alla prevenzione e sicurezza sul lavoro.

Perché cambiare?

Sappiamo in realtà ben poco dell'adulto che impara, dei meccanismi che inducono un uomo a lasciare il proprio guscio per inoltrarsi nel terreno ignoto del cambiamento; e cosa sappiamo di cosa è disposto a mettere in gioco nell'incontro con il formatore ?

Le persone cambiano se:

- Vogliono farlo
- Sanno cosa e come cambiare
- Il clima lavorativo è adatto
- Ricevono un supporto nell'applicazione
- Dal cambiamento deriva un vantaggio (incentivi o altri benefici) per i comportamenti modificati

Le resistenze

È possibile in sintesi descriverne alcune di queste resistenze, se non altro perché sono l'esito di una personale ricerca effettuata nei corsi di formazione effettuati in diverse realtà aziendali.

Alcuni luoghi comuni, pensieri o resistenze che il formatore può incontrare sono così definibili:

- ✓ La prevenzione non è un bisogno delle persone;
- ✓ La sicurezza sul lavoro è percepita come un costo;
- ✓ La sicurezza sul lavoro è percepita come un impedimento all'attività lavorativa;
- ✓ La sicurezza non è un compito mio;
- ✓ I corsi di formazione alla sicurezza sono terribilmente noiosi;
- ✓ Non posso applicare quasi nulla degli argomenti trattati;
- ✓ Belle parole, bei concetti ma la mia realtà è un'altra;
- ✓ Se applico le regole di sicurezza non lavoro più;
- ✓ È inutile dire le cose a me, bisogna dirle a chi comanda;
- ✓ L'ho sempre fatto a modo mio e non è successo nulla;
- ✓ Ci si può ammalare anche in altri modi;
- ✓ A me non interessa;
- ✓ Siamo obbligati per legge;
- ✓ A nessuno interessa la sicurezza.

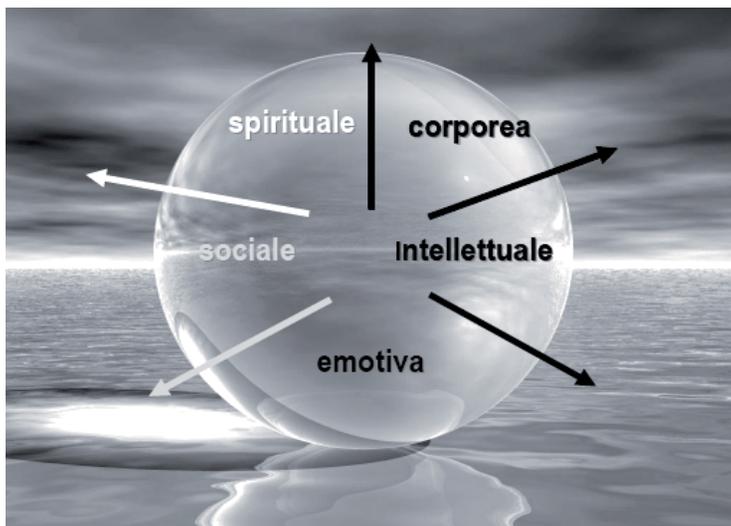
Verso una nuova idea di formazione per la salute sicurezza

La nuova idea di formazione, dovrà necessariamente evitare il concetto di formazione in senso prettamente ingegneristico, ovvero una sequenza prestabilita di tecniche, ma dovrà invece considerare tutte le dimensioni della persona, affinché vi sia uno sviluppo armonico.

Se la salute è un valore, la formazione mirata alla tutela della salute non può non considerare i valori della vita.

Le aree di sviluppo e crescita sono riassumibili in 4 aspetti che riguardano la persona nella sua essenza, personalità, valori e ruolo professionale fanno riferimento alla:

1. **COMPETENZA TECNICA** - il ruolo, le conoscenze
2. **PROFILO UMANO** - i sentimenti, le emozioni, gli stati d'animo
3. **PROFILO ETICO** - i principi, i valori
4. **PROFILO SPIRITUALE** - l'anima



Lo sviluppo formativo consentirà alla persona di sviluppare una autonomia di pensiero, attraverso una coscienza orientata ad effettuare la scelta giusta, per agire correttamente nell'ottica della prevenzione e tutela della salute.

È nello spazio interiore che si forma il momento della scelta. Il momento della scelta è il momento della verità. È il punto in cui vengono messi alla prova il carattere e la competenza. Noi scegliamo sempre, anche se spesso non ce ne accorgiamo. Ad esempio, scegliamo di pensare, di dire, di fare una determinata cosa invece di non pensarla, non dirla, non farla. abbiamo sempre almeno due opzioni di scelta: fare o non fare. La scelta è il nostro grado di libertà. Nella sicurezza sul lavoro ci sono fattori che influenzano la decisione.

Alcuni fattori che ci influenzano nei momenti della scelta:

- L'urgenza (cose pressanti e vicine)
- Lo specchio sociale (cose gradevoli e popolari)
- Le nostre aspettative personali
- Le aspettative altrui
- I nostri valori profondi (ciò che riteniamo importante a lungo termine)
- I nostri valori operativi (ciò che vogliamo a breve termine)
- I nostri copioni
- La nostra consapevolezza di noi stessi
- La nostra coscienza
- I nostri bisogni fondamentali
- I nostri desideri

La formazione adeguata agisce nello spazio interiore, che può essere paragonato alla coscienza dove si manifestano gli stimoli e le relative risposte. In termini di sicurezza si può parlare dello spazio che si frappona tra il rischio e la sicurezza.



Breve decalogo per il formatore

- Risvegliate la volontà, la motivazione ed il coraggio di cambiare;
- create il giusto clima attraverso la relazione; ricordate sempre che stiamo chiedendo molto;
- valorizzate i partecipanti attraverso i loro contributi, le loro esperienze, i loro bisogni;
- prestate attenzione alla formazione come processo, attraverso partecipazione, coinvolgimento e valutazione;
- la formazione è un processo lungo e complesso, evitate aspettative utopistiche...
- preparazione, organizzazione e soprattutto sviluppate il coraggio di osare
- per quanto possibile cercate di rendere la formazione un momento di crescita sereno
- mettete passione ed entusiasmo in ciò che fate ed otterrete risultati inaspettati

In conclusione, non solo sapere

“Sapere che una mascherina mi protegge da polveri tossiche è senz’altro necessario, ma far sì che io la indossi ed il mio pensiero sia giusto ed alleato alla mia coscienza è un’altra cosa. Milioni di persone ogni mattina leggono sul pacchetto di sigarette che il fumo uccide, ma non per questo non fumano. La formazione in ambito sicurezza deve prevedere sempre un’azione utile e positiva verso la prevenzione”. Se così non avviene bisogna onestamente ammettere il fallimento della formazione.

L’educazione alla sicurezza nel lavoro è educazione dell’uomo, nelle varie fasi dello sviluppo, ad assumere consapevolezza dei rischi che una certa scelta comporta per saperli affrontare e/o evitare. L’educazione al lavoro è educazione alla salute, al proprio benessere e a quello altrui.

“Potremo ritenere di aver raggiunto l’obiettivo solo quando la sicurezza sarà una condizione desiderabile anziché unicamente un dovere da assolvere”.

Questo desiderio può essere creato da un buon formatore.

"Le persone che progrediscono nella vita sono coloro che si danno da fare per trovare le circostanze che vogliono e, se non le trovano, le creano" (George Bernard Shaw).

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Una formazione “qualificata”

Cinzia Frascheri¹

1. Dalla quantità alla qualità della formazione

Sul tema della formazione, in particolare in materia di salute e sicurezza sul lavoro, è di certo arrivato il momento di sfatare un *liev motiv* che se per molto tempo può avere avuto delle basi di verità, da alcuni anni non è più certo sostenibile. Le affermazioni del “si fa poca formazione” e del “mancano i soldi per la formazione”, se hanno avuto nel passato, anche recente, ragioni più che valide e mirate per essere sostenute e rimarcate, oggi, alla luce dei tanti e diversificati interventi che sono stati messi in campo, sia sul piano operativo che economico, tali affermazioni sono divenute complessivamente anacronistiche.

Il merito non si può unicamente, di certo, attribuirlo alla vigenza del “nuovo” decreto legislativo in tema di salute e sicurezza, tenuto conto che già con il D.lgs. n. 626/1994 il legislatore aveva introdotto rilevanti novità in tema di informazione e formazione nei riguardi degli obblighi del passato². Ma, di contro, non può essere sicuramente ignorato o sottaciuto che con l’avvento del D.lgs. n. 81/2008 s.m. i. non solo tutte le basi concettuali e strutturali sono state confermate nel nuovo articolato³, ma il legislatore ha ritenuto di ampliare significativamente sia la rosa dei soggetti verso i quali indirizzare l’obbligo informativo e formativo⁴, sia il prevedere strutturalmente forme e fonti di

¹ Giuslavorista. Responsabile nazionale CISL per la Salute e Sicurezza sul Lavoro.

² Trasformando non solo le parole degli articoli di riferimento, ma stravolgendo completamente il significato, il D. Lgs.n. 626/94 per la prima volta ha introdotto il tema dell’informazione e della formazione (artt.21 e 22) in materia di salute e sicurezza sul lavoro, archiviando così definitivamente il mero obbligo a carico del datore di lavoro di “rendere edotti i lavoratori” sui rischi specifici della propria mansione previsto dalla legislazione sul tema degli anni '50 (vd. D.P.R. 547/55 e D.P.R. 303/56).

³ Nel testo degli articoli 36 e 37 del d.lgs.81/08 s.m., rispettivamente riferiti agli obblighi in tema di informazione e formazione a carico del datore di lavoro, troviamo riconfermati i concetti fondamentali introdotti con la legislazione previngente. In questo senso, viene ad essere ri-precisato, quale criterio determinante, che l’informazione e formazione devono essere erogate non solo in modo «sufficiente», ma anche «adeguato», tenendo quindi conto non solo delle regole di quantità, ma anche delle regole che prevedono una declinazione specifica in funzione dei soggetti verso i quali si indirizzano gli interventi di informazione e formazione.

⁴ Confermate le figure tradizionali verso le quali già la legislazione pre-vigente disponeva l’obbligo

(segue)

finanziamento dedicate⁵ coinvolgendo nella destinazione (e pertanto nella responsabilità di una parte importante delle politiche nazionali di prevenzione) gli attori principali a livello nazionale degli interventi in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro.

Tralasciando, ma non escludendone il grande valore espresso dal richiamo all'importanza dell'informazione e della formazione (anche) per quei mondi lavorativi e per quei soggetti non inseriti espressamente tra coloro per i quali vige un preciso obbligo/dovere di partecipazione (vd. in questo senso, i già previsti allievi delle scuole non parificati a lavoratori⁶ e, come nuove figure,

info-formativo (RSPP, RLS, lavoratori, addetti evacuazione incendi, primo soccorso), il legislatore della riforma introduce le figure del dirigente e del preposto. Agendo con coerenza nei riguardi di queste figure gravate da responsabilità per la gestione del ruolo, il nuovo testo legislativo dedica espressamente il comma 7, dell'art.37, all'innovativa disposizione che introduce l'obbligo, a carico del datore di lavoro, di porre in condizioni adeguate, mediante l'accrescimento di conoscenza e competenza, i dirigenti e i preposti della realtà lavorativa nella quale operano per svolgere appieno il loro ruolo all'interno del sistema organizzativo aziendale.

Altra novità, la previsione dell'obbligo di aggiornamento periodico dei percorsi formativi delle principali figure aziendali della prevenzione. Rimarcando l'esperienza positiva già prevista per la figura dell'RSPP, il nuovo decreto introduce l'obbligo per la figura del medico competente, del RLS e degli addetti evacuazione, incendi e primo soccorso. Ulteriore novità sul tema, la predisposizione specifica delle materie di formazione minima per quanto riguarda sia il lavoratore, i dirigenti, i preposti che i Rappresentati dei Lavoratori per la Sicurezza disponendo, in particolare per quello Territoriale (RLST), un numero di ore di formazione minimo molto ampio ed articolato (art.48, c.7, d.lgs.81/2008 s.m.).

⁵ Se molti sono i punti del d.lgs.81/08 s.m. nei quali si parla espressamente dell'impegno che le istituzioni devono mettere per investire in formazione sui temi della prevenzione (vd. in particolare art. 9), è l'articolo 11 a risultare, non solo nuovo nel panorama normativo, ma di grande rilevanza e prospettiva concreta. Intitolato in modo ampio «Attività promozionali», nel testo si legge delle diverse fonti di finanziamento che vengono ad essere individuate per poter potenziare l'azione di formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro che va ad aggiungersi a quella che obbligatoriamente deve essere erogata a carico del datore di lavoro per le figure aziendali della prevenzione

Richiamando solo le cifre stanziare per l'anno 2010, sulla base delle predisposizioni dell'art.11, è stata approvata, previa consultazione della Commissione Consultiva Permanente, la seguente ripartizione : - 5.000.000,00 per l'adozione di modelli di organizzazione e gestione e per soluzioni tecnologiche od organizzative per le PMI; - circa 29.000.000,00 per il finanziamento di progetti di formazione per datori di PMI, piccoli imprenditori, anche agricoli, RLS e lavoratori autonomi; - 14.000.000,00 per la realizzazione di campagne di formazione sul livello territoriale da ripartire tra le Regioni (che dovranno integrare in forma di co-finanziamento pari al 15% le cifre assegnate) da finalizzare, in particolare, per interventi mirati nei riguardi dei lavoratori stranieri, neo-lavoratori, lavoratori stagionali del settore agricolo...

⁶ Non distanziandosi quasi completamente dalla normativa pre-vigente, il legislatore ribadisce che debba essere fatta una differenza tra gli allievi delle scuole. Così dovranno essere parificati a figure di lavoratori (e pertanto, adeguatamente tutelati, a partire da una formazione specifica) gli «allievi degli istituti di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione». Per gli allievi invece non ritenuti parificabili ai lavoratori (tutti quelli non rientranti nella definizione precedente), il legislatore del d.lgs.81/2008 s.m. dispone all'art.11, c.4, la possibilità che vengano avviati percorsi di promozione e divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro quale facoltà degli istituti scolastici, universitari e di

(segue)

i lavoratori autonomi e i componenti dell'impresa familiare nei riguardi dei quali il legislatore “caldeggia” – prevedendola sottoforma di «facoltà» – la partecipazione a percorsi formativi in tema prevenzionale⁷), l'interesse e il peso dell'innovazione vanno registrati nei riguardi, non solo delle figure più “tradizionali” (come i preposti e i dirigenti, verso i quali comunque mai era stato espressamente previsto un obbligo di partecipazione ad iniziative info-formative), ma nei confronti di tutte quelle figure, parificate al lavoratore, per le quali negli anni la carenza di info-formazione ha determinato condizioni di minor tutela, maggior esposizione potenziale a rischio, e pertanto, forme di “discriminazione” nei confronti dei lavoratori legati da rapporti contrattuali classici.

Scorrendo i tanti commi che compongono l'art.3, del d.lgs.81/2008 s.m. mediante i quali il legislatore va a comporre l'innovativo, complesso ed ampio «campo di applicazione» della normativa, non sfugge – quale valore aggiunto – che per ogni nuova figura (come ad esempio, i volontari, i titolari di contratti di somministrazione di lavoro, i lavoratori distaccati, i lavoratori a progetto e a domicilio...) se ne prevede e dispone, non solo le modalità operative per lo svolgimento dell'azione di info-formazione specifica sui rischi e le tutele in materia di salute e sicurezza, ma se ne individua specificatamente le figure di responsabilità dell'attuazione di tali disposizioni, rafforzandone, sul piano operativo concreto, l'obbligo di svolgimento.

A fronte di tale scenario, pertanto, quelle posizioni critiche generiche che alcuni ancora oggi muovono ed indirizzano nei riguardi di una mancanza di previsione e concreta attuazione di momenti info-formativi sul tema della prevenzione nel contesto lavorativo, non possono più essere complessivamente ritenute condivisibili e reali, sempre che, di certo, in un prossimo futuro non si ripeteranno atteggiamenti di calo dell'impegno da parte dei committenti, ritenendosi a posto – avendo onorato gli impegni legislativi – considerando i provvedimenti in tema di info-formazione, uno degli obblighi da assolvere una volta sola nell'intero percorso di vita lavorativa dell'azienda e del

formazione professionale da inserire in ogni attività scolastica ed universitaria e nei percorsi di istruzione e formazione professionale, in forma di percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche. Provvedendo anche alla copertura finanziaria, il legislatore, sempre all'art.11, c.1, lett.c, dispone forme di finanziamento per tali interventi da sommarsi a quelle che ogni istituto liberamente riterrà di destinare.

⁷ Ricordiamo che all'art.21, del d.lgs.81/2008 s.m., il legislatore prevede che i lavoratori autonomi e i componenti dell'impresa familiare, «relativamente ai rischi propri delle attività svolte e con oneri a proprio carico hanno facoltà di: a) beneficiare della sorveglianza sanitaria secondo le previsioni di cui all'articolo 41, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali; b) partecipare a corsi di formazione specifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro, incentrati sui rischi propri delle attività svolte, secondo le previsioni di cui all'articolo 37, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali».

lavoratore/trice (incorrendo però nella violazione del precetto normativo, anch'esso di carattere innovativo, dell'obbligo di aggiornamento continuo di tutti i principali percorsi formativi⁸, al di là dei mutamenti produttivi ed organizzativi dell'azienda).

Questione diversa, invece, sicuramente ad oggi ancora troppo poco regolata ed attenzionata, ma di certo di assoluta priorità – rimanendo in tema di formazione – è quella relativa ai criteri e, quale conseguenza, alle garanzie di uno svolgimento, su tutto il territorio nazionale e verso tutte le figure previste, di un'azione formativa di qualità e di efficacia, calibrata sulle esigenze e peculiarità di ogni contesto e soggetto lavorativo.

Regolato l'accesso al mercato della formazione, garantiti i requisiti minimi per poter considerare adeguati gli spazi formativi per poter svolgere gli interventi d'aula (ricordiamo in questo senso la normativa nazionale e regionale sull'accreditamento degli enti e delle sedi formative), la sfida che oggi si presenta (e che il legislatore, cogliendo a pieno le preoccupazioni e le richieste delle parti sociali nazionali, ha ritenuto di dover affrontare in forma di specifico impegno, nel d.lgs.81/2008 s.m.⁹) è quella riferita alla “qualificazione del soggetto formatore”.

È senza dubbio superfluo illustrare e dimostrare quanto possa risultare inefficace (e in certi casi persino controproducente) una formazione erogata a soggetti adulti che, pur rispettando tutti i requisiti di forma, contesto, quantità, peccati di inefficacia a causa della inadeguatezza del soggetto formatore, sia sul piano della conoscenza approfondita ed aggiornata dei contenuti, che sul piano delle competenze, articolabili tra capacità di docenza (in particolare nei riguardi di popolazioni lavorative occupate), stile di leadership, trasferimento di nozioni, esperienza, metodologie, strumenti e tecniche formative.

È difatti interessante il quadro che emerge dalle risposte al questionario preparato da AiFOS in vista del Rapporto 2010 indirizzato proprio al tema della «figura del formatore alla sicurezza». I formatori intervistati, difatti, fanno emergere come al centro dell'azione formativa ci sia la figura del “docente” e che dalle qualità di questo/a ne discende la quasi totalità dei risultati (di

⁸Cfr. nota n.3.

⁹La specifica richiesta proveniente da tutte le Parti Sociali venne elaborata nell'ambito della redazione dell'Avviso comune del 18 dicembre 2009, siglato da tutte le componenti datoriali e sindacali (esclusa CGIL) che tra le altre indicazioni e richieste rivolte al Ministero (impegnato nella redazione del decreto di integrazione e modifica n.106/09 del già vigente d.lgs.81/2008) inserì la seguente : «**Qualificazione della figura del formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro** – Le parti evidenziano l'opportunità di affidare alla Commissione consultiva l'elaborazione di criteri finalizzati alla qualificazione della figura del formatore in materia prevenzionale (provvedendo a delineare qualificazioni specifiche per settori di competenza), ritenendo la qualità della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro un elemento determinate ed irrinunciabile per lo sviluppo di una cultura efficace della tutela della salute e sicurezza sul lavoro».

efficacia o meno) dell'azione formativa che viene svolta¹⁰. Gli strumenti didattici, come le metodologie e modalità formative, sono senza dubbio supporti fondamentali e irrinunciabili oggi per poter impostare una formazione (degli adulti) adeguata e potenzialmente efficace, ma non per questo in nessun caso può essere posta in secondo piano la figura (e, pertanto, i criteri e le caratteristiche) del soggetto formatore (docente) che deve assolutamente svolgere un ruolo di “regista”, utilizzando i supporti, ma governandone e sfruttandone al massimo, in prima persona, le potenzialità e gli effetti che da questi ne possono scaturire, al fine di potenziare al meglio la sua comunicazione che rimane, sempre e comunque, il centro e il valore aggiunto dell'intervento formativo.

Il legislatore del d.lgs.81/2008 s.m., su questo aspetto, non mostra tentennamenti, ombre o indecisioni. Tra i mandati specifici previsti¹¹, posti in capo alla Commissione Consultiva Permanente, troviamo quello di «elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento» (art.6, c.8, lett.*m-bis*).

Non sottraendo alle Regioni la titolarità prevista in tema di formazione (sulla quale vige un regime di potestà legislativa regionale assoluta, disposto dall'art.117, della Costituzione, modificato alla luce della l. cost. n. 3/2001), il legislatore nazionale affida all'organismo più rappresentativo e autorevole sul livello centrale, in tema di salute e sicurezza sul lavoro, la Commissione Consultiva Permanente (della quale non va dimenticata la composizione ufficiale che vede per decreto la nomina dei componenti individuati tra gli esponenti più autorevoli degli organismi nazionali rappresentativi delle tre aree del tripartitismo¹², tra i quali anche le Regioni) il compito di fare, da un lato,

¹⁰ Richiamando solo alcune delle domande e relative risposte più rilevanti in merito al ragionamento qui esposto, estrapolate dal Rapporto AiFOS 2010 relativo alla “Figura del formatore alla sicurezza” nel quale sono stati intervistati direttamente dei formatori, ricordiamo: Domanda – *Quale sistema preferisce o ritiene più utile per un migliore apprendimento dei partecipanti ai corsi?* Risposta – Formazione d'aula (che ottiene il punteggio più alto con il 53,63% di pareri posizionati su Molto); Domanda – *La formazione del formatore è importata per...?* Risposta – Conoscere i problemi della sicurezza sul lavoro (che ottiene il punteggio più alto con il 49,21% di pareri posizionati su Molto); Domanda – *Qual è il suo giudizio sulla formazione a distanza ?* Risposta – È utile per la formazione sulla sicurezza, sempre (che ottiene il punteggio più alto con il 35,96% di pareri posizionati su Poco).

¹¹ L'elenco dei mandati specifici sui quali la Commissione Consultiva è chiamata ad esprimersi lo troviamo all'art.6, c.8, del d.lgs.81/08 s.m.. Attualmente la Commissione è impegnata parallelamente su svariati mandati. I più rilevanti sono: - elaborare le procedure standardizzate di effettuazione della valutazione dei rischi per le aziende con meno di dieci lavoratori; - definire criteri finalizzati alla definizione del sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi; - indicare modelli di organizzazione e gestione aziendale; - elaborare le indicazioni necessarie alla valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.

¹² La composizione della Commissione Consultiva Permanente è prevista dall'art.6 del d.lgs. 81/2008 s.m.. In essa sono componenti ufficiali i rappresentanti dei ministeri di diretta competenza sulla materia

(segue)

sintesi tra i diversi criteri oggi già vigenti in alcune normative in tema di formazione di figure specifiche professionali¹³, e dall'altro di delineare in modo definitivo e chiaro – raccogliendo l'esperienza di questi anni – i criteri minimi necessari per poter definire e determinare la figure del “formatore qualificato”.

2. I lavori del Comitato speciale sui «criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro»

Il primo punto fermo sposto dal Comitato¹⁴, a valle di una prolungata discussione protrattasi per più sessioni di incontro, è stato quello di concentrare prioritariamente i lavori di identificazione dei criteri nei riguardi della figura del formatore-docente, rinviando a tempi successivi l'eventuale declinazione dei criteri anche per le figure del formatore-progettista e del formatore-“non docente”. Non essendo specificato dal mandato legislativo a quale tipologia di formatore riferirsi per delineare i criteri di qualificazione, ma valutando concordemente le maggiori esigenze e i più immediati bisogni, il percorso di avanzamento dei lavori è stato orientato prioritariamente e specificatamente verso l'obiettivo della definizione dei criteri riferiti alla figura del formatore-docente.

Non va difatti dimenticato che, scontando un ritardo pesante di quasi un anno e mezzo dalla scadenza prevista (di dodici mesi dall'entrata in vigore del d.lgs.81/2008 s.m., scaduti nel mese di Maggio del 2009) per l'elaborazione dei «contenuti ed articolazioni» relative ai corsi di formazione riferiti allo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti propri del Servizio di Prevenzione e Protezione (art.34, del d.lgs.81/2008 s.m.) e con questa, della più ampia predisposizione dei termini di durata, contenuti minimi e modalità di

della tutela della salute sicurezza sul lavoro, i rappresentanti delle regioni e delle province autonome di Trento e di Bolzano, i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale e i rappresentanti delle associazioni dei datori di lavoro, anche dell'artigianato e della piccola e media impresa, comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

¹³ Per il livello nazionale ricordiamo il principale documento rappresentato dal d.lgs. 195 del 2003 che ha regolato (mediante l'integrazione con il successivo Provvedimento attuativo del 26 gennaio 2006) il tema della formazione della figura degli Addetti e dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP - RSPP). Per il livello regionale ricordiamo le linee guida redatte dalla Regione Toscana in tema di formazione dei lavoratori.

¹⁴ Va precisato che in merito agli specifici mandati previsti dal d.lgs.81/2008 s.m. in capo alla Commissione Consultiva Permanente per i lavori tecnici preparatori, la discussione e l'approvazione occorre seguire un *iter* ben definito dal regolamento interno della Commissione che, sui punti principali, richiama espressamente quanto già previsto all'art.6, c.3, del d.lgs.81/2008 s.m.. La Commissione difatti istituisce dei Comitati speciali (permanenti o temporanei, in base al mandato da svolgere) che hanno il compito di realizzare il lavoro tecnico contenuto nel mandato. Terminato il lavoro lo presentano in Commissione Consultiva per l'approvazione finale. I componenti dei Comitati speciali possono esser solo i membri ufficiali della Commissione, supportati, se ritenuto utile, da propri singoli esperti, la cui presenza nel Comitato deve essere previamente avallata dalla Commissione.

formazione dei percorsi formativi previsti per tutti i lavoratori, giungendo oggi a vedere le luci in fondo alla galleria del tempo trascorso in una condizione di totale *impasse*¹⁵ scaturita dall'assenza di regole operative chiare per poter svolgere i percorsi formativi previsti dall'art.37, del d.lgs.81/2008 s.m. – quali obblighi sanzionati a carico dei datori di lavoro – l'elaborazione in tempi stretti dei criteri di qualificazione della figura del formatore-docente assume un carattere di ancora maggiore priorità sulle altre tipologie di formatore.

Perseguendo l'obiettivo per il quale il legislatore ha ritenuto di dover elevare la qualità dei formatori puntando alla delineazione di specifici criteri al fine di contribuire a rendere gli interventi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro concretamente efficaci, i criteri individuati verranno ritenuti elementi imprescindibili per ottenere la qualificazione di “formatore-docente”, non solo per coloro che svolgeranno tale ruolo professionalmente, ma anche per tutte le figure aziendali della prevenzione nel caso in cui saranno impegnate in azioni formative all'interno della propria realtà lavorativa. In questo senso, ad esempio, gli RSPP, i preposti, gli RLS che saranno impegnati in azienda in momenti formativi nei riguardi dei lavoratori della propria realtà lavorativa, non potranno avvalersi esclusivamente delle conoscenze e dell'esperienza pratica acquisite nello svolgimento del loro ruolo o mediante i percorsi formativi partecipati in qualità di discenti, ma dovranno possedere le qualità/criteri richieste per la figura del “formatore-docente”.

Come a tutti noto, infatti, per la formazione d'aula, in particolare degli adulti¹⁶ e su temi delicati e complessi quali quelli relativi alle tematiche di prevenzione, non ci si può basare esclusivamente sulla qualità del contenuto erogato, sia teorico che pratico, ma è necessario poter contare su basi culturali consolidate, capacità didattiche, conoscenze approfondite della materia,

¹⁵ Il ritardo accumulatosi per l'elaborazione dei criteri previsti sia all'art. 34 che all'art. 37, del d.lgs.81/2008 s.m. non è da attribuire alla lungaggine dei tempi di lavoro da parte del gruppo di esperti delle Regioni impegnato nella redazione dei testi degli Accordi relativi, ma dal blocco esercitato da parte dello Stato (per motivi complessivi di contrasto politico nei riguardi delle Regioni) in sede di Conferenza Stato-Regioni al momento dell'approvazione.

L'esigenza dell'approvazione in tempi brevi dei testi dei due Accordi è di grande rilievo non solo per l'ampio superamento dei termini previsti, e per la valenza dei temi trattati - quale la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro - ma principalmente perché il testo relativo ai criteri richiamati dall'art.37, del d.lgs.81/08 s.m. non si limita a trattare solo i corsi di formazione per i lavoratori, ma anche per le innovative figure dei preposti e dei dirigenti. L'approvazione degli Accordi, tornata l'intesa dopo l'estate tra Stato e Regioni, sembrerebbe imminente.

¹⁶ La formazione degli adulti è stata oggetto di specifici studi da parte di Malcolm Knowles che ne ha creato una scienza (andragogia) che risponde a precise regole che la differenziano dalla pedagogia che studia l'apprendimento dei ragazzi. Il principio centrale dell'andragogia vede nel processo di apprendimento dell'adulto l'aggiunta o la modifica di informazioni al suo sapere precedente e pertanto deve essere stimolato: - perché una certa cosa è importante da imparare; - perché ha deciso autonomamente il proprio percorso di informazione; - perché vede un collegamento fra le informazioni e le proprie esigenze reali.

linguaggio appropriato, destrezza con le metodologie formative interattive e predisposte per soggetti adulti occupati.

L'introduzione dei criteri di qualificazione della figura del “formatore-docente” non prevederà un taglio netto tra passato e presente, escludendo tutti coloro che dall'alto della propria consolidata esperienza non avranno sulla carta i requisiti richiesti (vd. ad esempio il titolo di studio di scuola media superiore), ma prevedendo un periodo di sanatoria, si consentirà a di svolgere l'attività di formazione fino al termine dell'attività lavorativa a tutti coloro che, dimostrando una consolidata esperienza maturata negli anni in qualità di “formatori-docenti”, non potranno acquisire alcuni dei requisiti che invece dovranno essere posseduti da parte di coloro che si avvieranno all'attività di “formatori-docenti” o che potranno, con il tempo e gli studi, mettersi in condizione di acquisire.

I criteri individuati non saranno alternativi tra loro, ma se ne prevederà complessivamente la sommatoria per poter garantire l'acquisizione della qualificazione di “formatore-docente”. Il titolo di studio difatti non sarà alternativo al criterio della conoscenza della materia, tenuto conto che il possesso di tale irrinunciabile requisito dovrà garantire il presidio, da parte del “formatore-docente”, sia delle nozioni teoriche e tecniche specifiche (ed aggiornate) della materia, argomento o tema trattato, sia delle nozioni di natura pratica degli stessi, non confondendo però tale competenza con il possesso di capacità ed esperienza operativa, utili per svolgere interventi adeguati di addestramento, ma non certo di formazione (soprattutto alla luce della dotta e puntuale differenziazione indicata dal legislatore mediante l'inserimento tra le Definizioni previste all'art.2, del d.lgs.81/2008 s.m.. dei termini: informazione, formazione e addestramento¹⁷).

Nell'ambito del criterio della conoscenza della materia si dovranno inoltre individuare le aree tematiche secondo le quali i “formatori-docenti” acquisiranno la/le qualificazioni. Pur ipotizzando delle aree tematiche ampie, sarà fondamentale definire in maniera chiara e rigorosa i confini dell'ambito di azione del “formatore-docente”, tenendo conto della propria base culturale, scolastica e di studio. Non potendo pensare che nell'ambito di una formazione professionale degli adulti si possa accettare una docenza da parte di un formatore che non presidia la materia, ma che conosce solo le nozioni che è

¹⁷ Chiarendo in modo diretto, mediante l'inserimento delle definizioni, la differenza tra le tre azioni di comunicazione (informazione, formazione ed addestramento) il legislatore pone a centralità l'attenzione sui cardini fondamentali di ciascuna. Definendo difatti «formazione» un «processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili...» e definendo «addestramento» il «complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi...», alcuna confusione sembra non potersi più ingenerare tra gli obiettivi di ciascuna diversa azione, tenuto conto anche dei diversi specifici obblighi che su di esse gravano.

chiamato a trasferire (mettendolo nella imbarazzante condizione di temere le domande da parte dei discenti, non potendo avere la certezza di essere in grado di rispondere a tutti i quesiti a causa della non conoscenza approfondita dei temi trattati), fondamentale sarà delineare le aree per le quali ciascun formatore-docente potrà essere qualificato. Se per l'area giuridica occorrerà dimostrare una base scolastico-culturale adeguata, lo stesso sarà per le materie tecniche andando a distinguere quelle che saranno le aree attinenti alla chimica, da quelle attinenti alla meccanica o alla biologia così come, ad esempio, per la cantieristica.

All'interno di questo ragionamento di certo non dovranno non essere trascurati, a partire da certi mondi lavorativi specifici e particolari (vd. i porti e l'agricoltura...), le peculiarità dei settori lavorativi; fattore quest'ultimo evidenziato e richiamato espressamente dal legislatore nell'ambito del mandato di individuazione dei criteri di qualificazione, previsto in capo alla Commissione Consultiva Permanente, nel quale si specifica di elaborare dei criteri di qualificazione «anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento» (art.6, c.8, lett.*m-bis*, d.lgs.81/2008 s.m.).

Con l'emanazione dei criteri di qualificazione della figura del formatore in tema di salute e sicurezza sul lavoro e con il raggiungimento a regime (si spera in tempi non lunghi) del rispetto dei requisiti previsti, senza dubbio si registrerà un salto di qualità notevole nella formazione erogata, in primo luogo sul piano del maggior raggiungimento di un alto livello di efficacia e, complessivamente, sul livello del gradimento da parte dei discenti che ne determinerà, attraverso questa azione di miglioramento qualitativo dell'offerta formativa, una spinta motivazionale forte al punto che darà, non solo risultati sul livello dell'accrescimento dell'attenzione e della pro-attività in aula da parte dei discenti chiamati in formazione, ma senza dubbio frutti importanti anche sul piano della lotta agli infortuni e alle morti sul lavoro.

Sono sotto gli occhi di tutti i dati complessivi e le dinamiche degli infortuni mortali dell'anno in corso e i recenti frequenti eventi che si sono verificati negli ultimi mesi ri-proponendo, quasi in ciascuno, le stesse modalità di accadimento. Si è puntato il dito sugli appalti e, nell'ambito di questi, sulla mancanza di formazione adeguata, specifica e specializzata, sapendo però che spesso la dimostrazione dell'assolvimento dell'obbligo formativo previsto viene sempre generalmente mostrata da parte dei committenti/datori di lavoro che si assicurano sull'erogazione degli interventi formativi (essendo in grado di dimostrare tutti i registri di frequenza ai corsi di formazione da parte dei lavoratori), ma mai sull'efficacia concreta e nel tempo dei corsi e sulla qualità di questi.

Con il lavoro della Commissione Consultiva Permanente, con l'individuazione dei criteri per la qualificazione della figura dei “formatori-docenti”, senza dubbio un passo avanti nella direzione giusta della prevenzione

e della maggior tutela della salute e sicurezza sul lavoro si farà, garantendo a tanti lavoratori/trici non solo una migliore condizione di lavoro, ma anche una condizione di benessere, potendo pensare di determinare nei lavoratori/trici uno stato d'animo sollevato sapendo di recarsi al lavoro senza il timore di non tornare a casa la sera, potendo contare sulla consapevolezza di possedere conoscenze e competenze adeguate, teoriche e pratiche, per lo svolgimento in sicurezza della propria mansione lavorativa. Il compito di un buon “formatore-docente”, difatti, sta proprio nel trasferire, assieme alle nozioni, il senso di responsabilità sulla gestione consapevole di queste, in ogni momento della propria attività lavorativa, al fine di preservare la propria vita e quella delle altre persone sulle quali possono ricadere gli effetti delle proprie azioni ed omissioni.

La centralità del momento formativo negli orientamenti giurisprudenziali

Anna Guardavilla¹

Ancora una volta il Rapporto AiFOS verte su un tema di grande interesse per tutti gli operatori della prevenzione, ovvero la qualificazione del “formatore per la salute e sicurezza sul lavoro”, e ci consegna dati e informazioni che ci consentono di inquadrare con maggior precisione tale figura e identificare le criticità inerenti il suo operato sul territorio nazionale.

Come noto il testo unico, come novellato dall’intervento correttivo e integrativo del 2009, affida alla formazione alla salute e sicurezza sul lavoro un ruolo primario nell’attività di prevenzione; basti pensare alla rilevanza che ad essa viene attribuita nel Titolo I del decreto n. 81 (oltre che nei titoli specifici) dalle disposizioni dedicate alle definizioni, alle misure generali di tutela, alla riunione periodica, fino ad arrivare alla norma generale espressamente ad essa dedicata.

Una analisi puntuale della giurisprudenza della Cassazione in materia di prevenzione infortuni e malattie professionali, poi, non potrà che dare la misura di quanto la verifica dell’avvenuta formazione del lavoratore in termini di effettività sia un passaggio centrale di fondamentale rilevanza nell’accertamento delle responsabilità dei vari soggetti in caso di infortunio o malattia professionale. Proprio alla luce della centralità accordata al momento formativo da parte dell’ordinamento prevenzionale nel suo complesso, dunque, va letto il quanto mai opportuno inserimento all’interno dell’art. 6 del testo unico della lettera m) da parte del decreto 106, che la Relazione di accompagnamento a tale decreto illustra nel seguente modo: “Le parti evidenziano l’opportunità di affidare alla Commissione consultiva l’elaborazione di criteri finalizzati alla qualificazione della figura del formatore in materia prevenzionale (provvedendo a delineare *qualificazioni specifiche per settori di competenza*), ritenendo la *qualità della formazione* in materia di salute e sicurezza sul lavoro un elemento determinate ed irrinunciabile per lo sviluppo di una *cultura efficace della tutela della salute e sicurezza sul lavoro*”.

Una maggior qualità della formazione, quindi, che nelle aspettative del

¹ Giurista. Autrice del Codice della salute e sicurezza sul lavoro.

legislatore dovrebbe condurre ad una maggior qualità delle prestazioni in termini di salute e sicurezza sul lavoro. E ciò attraverso un percorso di qualificazione che non coinvolge solo la figura del formatore, ma tutti coloro che con il loro operato incidono sulla attività di prevenzione e sulle prestazioni finali di salute e sicurezza.

Guardando l'evoluzione legislativa degli ultimi anni nel nostro settore, infatti, va detto che il processo normativo che riguarda il formatore per la SSL, che va - come ricordato - nella direzione di una maggior garanzia di competenza, professionalità ed esperienza di tale figura, quindi in ultima analisi di una maggiore *“qualità della formazione”*, si iscrive nell'ambito di un più generale processo di qualificazione da un lato di tutti gli operatori della prevenzione che operano in qualità di professionisti e dall'altro anche dei soggetti che operano sul mercato i quali si trovano ad assumere posizioni di garanzia e a dover dimostrare un'affidabilità in termini di apprestamento delle tutele di salute e sicurezza sul lavoro.

Passando brevemente in rassegna tale percorso normativo, nel 2003 con il decreto n. 195 poi attuato con l'Accordo Stato-Regioni del 2006 e le successive linee guida e delibere/circolari sono stati definiti i requisiti professionali dei Responsabili e degli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione. Come il ruolo dell'RSPP sia stato ricondotto ad una maggiore professionalizzazione, anche in termini di maggiori aspettative che l'ordinamento giuridico ha nei confronti di questa figura, è stato ben ricostruito dalla *Quarta Sezione della Cassazione Penale con la recente sentenza del 15 gennaio 2010, n. 1834*, che lo ha qualificato in termini di specifica posizione di garanzia nei confronti dei destinatari delle norme prevenzionali nel modo che segue: *“secondo lo schema originario del decreto, il responsabile del servizio di prevenzione e protezione è figura che non si trova in posizione di garanzia, in quanto la responsabilità fa capo al datore di lavoro. Senonché tale schema originario ha subito nel tempo una evoluzione, che ha indotto il legislatore ad introdurre con il D.Lgs. n. 195 del 2003 una norma (l'art. 8-bis) che prevede la necessità in capo alla figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione di una **qualifica specifica**. La modifica normativa ha comportato in via interpretativa una revisione della suddetta figura [...]”*.

Nel 2008 è stato il turno del *Medico competente*. Con l'introduzione dell'obbligo di frequenza a corsi specifici e quindi di maturazione di un certo numero di crediti ECM, nonché mediante l'istituzione di un elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero della salute, il legislatore ha provveduto ad intensificare i requisiti professionali e formativi che il medico competente deve possedere, rafforzando ulteriormente rispetto al passato il percorso di professionalizzazione degli operatori della prevenzione sui luoghi di lavoro già inaugurato - come si diceva - nel 2003.

Ma il processo di qualificazione intrapreso dall'ordinamento e

consolidato con il decreto n. 81 non si limita alla qualificazione dei soggetti che sono chiamati ad occuparsi professionalmente di prevenzione, ad esempio in qualità di RSPP o medici competenti.

Non va dimenticato infatti che il legislatore dedica ad esempio una importante disposizione al sistema di *“qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, con riferimento alla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati”* (art. 27, D. Lgs. n. 81/08), un sistema mirante, come si legge nella Relazione di accompagnamento al D. Lgs. n. 106/09, al *“conseguimento dell’obiettivo, tra gli altri, di una maggiore attenzione ai profili sostanziali della sicurezza”*.

A tale scopo, sottolinea sempre la Relazione, *“viene inserito all’articolo 27 un comma 1-bis il quale tende a mettere “fuori mercato” le aziende che abbiano sistematicamente violato le disposizioni legali in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, essa è diretta a fornire un criterio certo e semplice (quali i “punti patente”) per la verifica della idoneità tecnico-professionale delle imprese edili, le quali verranno valutate tenendo conto di elementi quali la effettuazione delle attività di formazione e la assenza di sanzioni da parte degli organi di vigilanza.”*

Insomma, complessivamente il quadro che si delinea è caratterizzato da una maggiore attenzione dell’ordinamento ai profili sostanziali della tutela della salute e sicurezza dei lavoratori, che passano anche attraverso *la preparazione, la competenza, la serietà professionale, l’affidabilità ed il rigore* di coloro che sono chiamati a vario titolo a svolgere una attività orientata alla attuazione effettiva di tale tutela.

Il Rapporto AiFOS, in tale contesto, ci fornisce un quadro documentato e ragionato del livello attualmente raggiunto di professionalizzazione da parte dei formatori della salute e sicurezza, di grande utilità per coloro che dovranno definire cosa è legittimo ed opportuno attendersi da tali soggetti in termini di preparazione e competenza avendo riguardo alle *esigenze sostanziali di tutela* già ricordate che caratterizzano *i beni giuridici per la salvaguardia dei quali opera il formatore per la salute e sicurezza* e che *lo distinguono da altri formatori aziendali* la cui attività può andare ad impattare sull’efficienza delle prestazioni degli operatori aziendali in termini di produttività ma non - come nel caso dei formatori per la prevenzione - sull’incolumità delle persone.

Come ci ricorda infatti il Tribunale di Trani nella storica sentenza di Molfetta (sentenza 11 gennaio 2010-udienza 26 ottobre 2009), *“non si deve mai dimenticare ciò che non può essere scontato: **gli adempimenti dei consulenti in materia di sicurezza sul lavoro non sono attività di routine, ma servono a proteggere le persone dai pericoli presenti nell’ambiente lavorativo.**”*

E tale principio, a parere di chi scrive, vale per tutti coloro che con la loro attività incidono sulla sicurezza e la salute di altri esseri umani.

L'impegno di Stato e Regioni per la formazione

Marco Masi¹

Anche per l'anno 2010 la formazione rappresenta una parte significativa degli impegni che coinvolgono le Istituzioni e le Parti sociali, ed il Governo, d'intesa con le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano, ha deciso di continuare la politica degli investimenti proprio nel settore della competenza e della conoscenza.

Il 6 agosto 2010 la Presidenza del Consiglio dei Ministri ha predisposto lo schema di decreto relativo ai finanziamenti previsti dall'articolo 11 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. recante "*Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. Anno 2010*".

Lo sviluppo di nuove tecnologie e modalità produttive, la creazione di nuove forme contrattuali cosiddette flessibili ma anche, purtroppo, la fuoriuscita dal mondo del lavoro di tanti lavoratori che necessitano di una rivalutazione della professionalità, richiedono processi continui di qualificazione del patrimonio umano.

Questo processo di adeguamento ed evoluzione non potrà scindere le capacità professionali dall'acquisizione da parte degli stessi lavoratori di una maggiore consapevolezza degli strumenti per tutelare la propria salute e sicurezza sul lavoro.

Le Linee guida per la formazione nel 2010

Il 17 febbraio 2010 è stata siglata l'Intesa con la quale il Governo, le Regioni, le Province autonome e le parti sociali si sono impegnati a favorire la massima semplificazione nella gestione dei fondi per la formazione continua ed a promuoverne la piena autonomia e ad individuare tempestivamente le risorse dei fondi interprofessionali per la formazione continua da destinare ai bisogni di formazione emergenti nel corso del 2010, promuovendo una migliore sinergia tra le risorse pubbliche e quelle private al fine di sostenere i livelli

¹ Direttore Area di Coordinamento "Ricerca" - Regione Toscana. Coordinamento Interregionale Istruzione, Lavoro, Innovazione e Ricerca.

occupazionali.

L'intento è anche quello di creare progressivamente un sistema nazionale di standard professionali e verificare l'ipotesi di rivedere l'intero sistema di accreditamento delle strutture formative, nonché definire, a partire dalle esperienze regionali, in via sperimentale per il 2010 un sistema di accreditamento su base regionale e secondo standard omogenei di valutatori/certificatori, valorizzando il ruolo delle Parti sociali e degli Organismi paritetici.

Con le *“Linee guida per la formazione nel 2010”* lo Stato, le Regioni, le Province autonome e le parti sociali hanno concordato, prima di tutto, sull'esigenza di attivare una speciale unità operativa presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con il compito di raccogliere i fabbisogni, le competenze e le figure professionali rilevati nei territori e nei diversi settori produttivi.

La rilevazione dei fabbisogni avrà lo scopo di fornire ai soggetti interessati precise indicazioni sulle conoscenze e competenze da promuovere al fine di favorire la concreta occupazione dei soggetti formati.

Va in questa direzione l'importante indagine condotta da AiFOS nel Rapporto 2010, che si propone come un possibile punto di riferimento per gli operatori del settore, forse il primo di questo tipo, dato dai vari contributi al tema della formazione ed in particolare del ruolo e della qualificazione dei formatori per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Si rende necessario, in particolare, stimolare un incontro tra la domanda e l'offerta formativa e la creazione di un sistema che consenta la spendibilità sul mercato delle competenze acquisite, anche attraverso l'integrazione della formazione con il lavoro, il rilancio del contratto di apprendistato nelle tre tipologie (professionalizzante, per l'esercizio del diritto-dovere di istruzione e formazione, di alta formazione universitaria), la promozione dei tirocini di inserimento, corsi di istruzione e formazione tecnico superiore (IFTS) e, più in generale, favorendo l'apprendimento nell'impresa.

Infine, non poteva mancare un valido impegno a rispondere al grave momento di crisi occupazionale anche utilizzando il momento della cassa integrazione e della mobilità per migliorare la qualità e le competenze dell'aumentato numero di risorse umane presenti sul mercato del lavoro.

In tale ottica, le Parti hanno concordato sull'esigenza di dedicare una parte dei finanziamenti alla formazione degli adulti, attraverso:

1) accordi di formazione-lavoro per il rientro del personale in cassa integrazione;

2) la possibilità di impiego di parte delle risorse dei fondi interprofessionali per finanziare la formazione dei lavoratori soggetti a procedure di mobilità nel corso del 2010 e per i lavoratori in mobilità che vengano assunti nel 2010, fermo restando il vincolo dell'iscrizione ai fondi

dell'azienda cui il lavoratore apparteneva;

3) l'individuazione, nell'ambito della bilateralità e dei servizi competenti al lavoro, di punti di informazione e orientamento per i lavoratori di tutte le età, al fine del loro reinserimento nel mondo del lavoro;

4) programmi di formazione nei luoghi produttivi di beni e servizi anche se inattivi o nei centri di formazione professionale che garantiscano la riproduzione di effettivi contesti produttivi;

5) possibilità di impiego dei lavoratori inattivi quali tutori nell'ambito di attività formative tecnico-professionali;

6) rilancio del contratto di inserimento per gli over 50, per i giovani e per le donne.

Il formatore alla sicurezza

Chi si trova oggi ad occuparsi di formazione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro può essere convinto di affrontare una tale problematica con gli strumenti tipici della formazione, senza valutare i rischi che la formazione degli adulti, ed ancor più in una tale materia, comporta. Servono nuovi strumenti formativi, nuovi percorsi, nuovi metodi che consentano di sviluppare un apprendimento che non prescinda dalle esperienze vissute.

Se andiamo con la memoria ai primordi della formazione in Italia, ci tornano in mente persone che si facevano chiamare “formatori” ma che in realtà si potevano meglio considerare addestratori, mentre è solo da qualche anno che si è andato delineando e affermando il profilo del formatore come autentica figura professionale che ha dovuto acquisire nuove conoscenze e competenze quali la psicologia dell'apprendimento nell'adulto.

La caratteristica prioritaria di un programma di formazione dei formatori deve essere quella di diffondere la cultura professionale del formatore oltre che di consolidare le capacità connesse al ruolo di Esperto di Gestione dei Processi di Apprendimento negli Adulti. In base a questo approccio, le componenti specialistiche, proprie della professione, vengono coniugate con la lettura della realtà organizzativa, per sviluppare capacità di interpretazione ed intervento sui fenomeni del contesto organizzativo.

Bisogna tenere conto che gli adulti sentono l'esigenza di sapere perché occorre apprendere qualcosa, prima d'intraprendere l'apprendimento. Tough (1979) ha scoperto che quando gli adulti iniziano ad apprendere qualcosa per conto loro investono una considerevole energia nell'esaminare i vantaggi che trarranno dall'apprendimento.

Inoltre, gli adulti hanno un concetto di sé come persone responsabili delle loro decisioni e desiderano essere trattati e considerati come persone capaci di gestirsi autonomamente, senza sottovalutare che essi hanno un vissuto personale maggiore delle persone più giovani perché hanno accumulato più esperienze.

È errato pensare che gli adulti si rendano disponibili alla formazione per un lavoro migliore, promozioni e simili; le molle sono le pressioni interne: l'autostima, la qualità della vita, la soddisfazione sul lavoro.

La formazione è diventata oggi una leva organizzativa volta ad adeguare i comportamenti e le capacità delle persone alle esigenze dell'organizzazione di appartenenza, attraverso attività di apprendimento in aula e fuori aula e, in una tale ottica, non si può trascurare di coltivare quella figura centrale di un tale processo educativo che è il formatore.

Il progetto sperimentale CeSaTra: la figura del formatore in edilizia

Ad Arezzo è nato il Progetto CeSaTra nell'ambito del Programma UE "Lifelong Learning" – Leonardo da Vinci progetti Multilaterali per lo Sviluppo dell'Innovazione" con il progetto "Certified Safety VET Trainers .

Il Progetto, che vuole essere un intervento sperimentale per dare trasparenza e riconoscimento alle competenze dei formatori nell'ambito della sicurezza nei sistemi europei di formazione professionale nel settore delle costruzioni, si è classificato tra i progetti finanziati dall'Unione Europea.

Il partenariato del progetto è composto da 9 partner di 7 paesi europei (Italia, Belgio, Germania, Spagna, Polonia, Francia e Svizzera), dei quali la Provincia di Arezzo è capofila.

Il progetto intende attuare il Quadro delle Qualifiche Europee (EQF) e l'ECVET per i formatori sulle questioni di sicurezza attraverso la:

- definizione di un' area di qualificazione in termini di risultati di apprendimento,
- mappatura delle qualifiche su EQF² attraverso i quadri e i sistemi di qualificazioni nazionali,
- la progettazione di qualifiche in unità trasferibili a risultati di apprendimento con l'attribuzione di punti di credito,
- la progettazione di programmi di formazione professionale con dispositivi per convalidare, trasferire e riconoscere i risultati di apprendimento ottenuti in contesti anche non formali.

Uno dei fattori principali per l'inefficacia della formazione sulla sicurezza fornita dai sistemi di formazione professionale nei settori edili è indicata proprio nella mancanza di definizione e certificazione, in tutta Europa, di competenze e capacità dei formatori sulla sicurezza.

Il progetto CeSaTra è sostenuto da un partenariato che comprende sia partner attivi, responsabili per l'attuazione, sia partner sostenitori, che partecipano in quanto interessati ai risultati del progetto e in particolare alla

² Quadro Qualifiche Europee.

verifica, adozione e applicazione di essi.

I partner attivi del progetto sono nove, di sette Paesi diversi:

- 1) Provincia di Arezzo (Arezzo - Italia) - Proponente;
- 2) Scuola Edile di Arezzo (Arezzo - Italia) - Coordinatore gestionale;
- 3) Formation PME (Liegi - Belgio);
- 4) BZB (Krefeld - Germania);
- 5) FLC Asturias (Ribera de Arriba - Spagna);
- 6) CR Développement (Parigi - Francia);
- 7) Budowlani (Varsavia - Polonia);
- 8) CREDIJ (Parigi - Francia);
- 9) ECAP (Zurigo - Svizzera).

Ad eccezione della Provincia di Arezzo e dei due partner francesi (agenzie di ricerca e sviluppo specializzate nell'istruzione e formazione professionale), gli altri partner attivi sono agenzie formative o parti sociali del settore Costruzioni, operanti a livello nazionale, regionale e locale.

I partner sostenitori del progetto sono invece sei, tutti soggetti istituzionali a vario titolo competenti nel nostro Paese in materia di vigilanza e controllo sulla salute e sicurezza e sulla regolarità assicurativa e contributiva e di istruzione e formazione professionale:

- 1) Regione Toscana;
- 2) Direzione Provinciale del lavoro di Arezzo;
- 3) INAIL di Arezzo;
- 4) ASL 8 di Arezzo;
- 5) INPS di Arezzo;
- 6) Provincia di Perugia.

Mentre la responsabilità della realizzazione del progetto sarà tutta a carico dei partner attivi, i partner sostenitori avranno il compito di qualificare tale processo di realizzazione, sia nel senso di verificare qualità, rilevanza ed effettività dei risultati progettuali, sia nel senso di rendere possibile, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze, il loro trasferimento e la loro adozione ed applicazione.

Nell'ambito delle varie funzioni di governo, di indirizzo, di programmazione e di coordinamento dell'attività svolta sul territorio dai vari soggetti, si è cercato di inserire in questa sperimentazione una visione strategica intersettoriale, con un approccio articolato che tiene conto delle numerose variabili in causa e integra l'azione di tutti i soggetti pubblici e privati coinvolti, passando da un agire "per competenze" ad uno "rivolto ai problemi", ricercando la massima cooperazione delle Parti sociali interessate, con il fine di offrire un contributo all'importante dibattito sulla qualificazione dei formatori.

Conclusioni

In questi ultimi anni, il concetto di sicurezza è andato via via sempre più affermandosi sino ad assumere i caratteri di una vera e propria “questione etica” di primaria importanza e di una questione “economica” di stringente attualità.

Le cifre, ancora purtroppo drammatiche, degli infortuni e delle malattie da lavoro impongono alla collettività una diversa attenzione al problema ed una riaffermazione forte della cultura della sicurezza.

Per far questo non bastano le norme, sia pure stringenti e coercitive, non è sufficiente mettere nuovi dispositivi di sicurezza in fabbrica, dobbiamo anche spenderci per la diffusione di una cultura della sicurezza che faccia fronte anche alle nuove emergenze.

Spetta alle Istituzioni far in modo che questi concetti si affermino pienamente tra i lavoratori, favorendo e promuovendo un confronto continuo con le Parti sociali ed il mondo delle professioni per la costruzione di “percorsi di sicurezza” condivisi .

Siamo perfettamente coscienti delle difficoltà che tale linea incontra.

La globalizzazione dei mercati, i nuovi lavori e loro dinamiche spesso convulse, il lavoro irregolare, le discrasie conseguenti all’applicazione della nuova flessibilità dei contratti di lavoro sono tutti ostacoli che devono essere superati.

Dobbiamo quindi imparare a parlare la stessa lingua, avere alla base lo stesso sapere.

Una pubblica amministrazione efficiente, che sappia cogliere e monitorare i cambiamenti spesso repentini del mondo del lavoro, può indurre una re-iscrizione critica e positiva dei processi produttivi, una semplificazione dei vincoli ma nel rispetto forte e convinto dei diritti e delle tutele, uno svecchiamento della catena di comando ma soprattutto deve riaffermare che il vero valore economico del Paese è il lavoro, un lavoro sicuro.

Il formatore alla salute e sicurezza sul lavoro: buone prassi e linee evolutive

Michele Tiraboschi¹ - Maria Giovannone²

Il protagonismo della persona e delle competenze

Safe maintenance è la filosofia cui nel 2010 si ispira la Campagna Europea per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro promossa dalla EU-OSHA, con l'intento di veicolare il messaggio per cui la attenta e costante manutenzione delle attrezzature e dei macchinari sia una leva essenziale per un ambiente di lavoro sano, sicuro e produttivo.

Eppure la regolare tenuta e messa a punto degli strumenti di lavoro a nulla servirebbe se non fosse accompagnata da un'operazione altrettanto preziosa e complessa di manutenzione e accrescimento di quel bagaglio di conoscenze e competenze che i lavoratori, i dirigenti, i preposti, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e i datori di lavoro possiedono per l'utilizzo degli stessi e la perizia che a costoro è richiesta nell'interfacciarsi col mezzo produttivo in un contesto organizzativo sempre più complesso e multifattoriale ed esposto alla emersione di nuove tipologie di rischio.

È in tale quadro che si inserisce il ruolo della formazione, un segmento cui il nostro sistema normativo attribuisce particolare valore nell'impianto del Testo Unico della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, soprattutto alla luce del correttivo d.lgs. n. 106/2009.

Ciò ancor più se si considera che la formazione dei lavoratori, ovvero per l'accesso ai lavori, è al centro di un più ampio processo evolutivo del mercato del lavoro italiano ed europeo, accompagnato da un ripensamento dei contenuti e dei metodi della formazione in generale, nonché delle sedi istituzionali e delle qualità e qualifiche professionali dei docenti abilitati ad erogarla.

È in corso, infatti, un chiaro spostamento di accento dall'insegnamento all'apprendimento ed un *focus* sulle conseguenze possibili in termini di cambiamento delle modalità della programmazione, del finanziamento

¹ Ordinario di Diritto del Lavoro, Università di Modena e Reggio Emilia. Direttore Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi".

² Ricercatrice ADAPT – Centro Studi Internazionali e Comparati "Marco Biagi", Università di Modena e Reggio Emilia.

pubblico, del ruolo del lavoro nei processi di apprendimento, dei luoghi e degli organismi erogatori, dei formatori, della progettazione formativa, dell'organizzazione di spazi e strumenti didattici, della valutazione degli apprendimenti e della certificazione delle competenze, dal quale non si può evidentemente prescindere.

«Il riferimento alla prospettiva europea del *Lifelong Learning* colloca la persona al centro dei processi dell'apprendimento ed ha rilevanti implicazioni di *policy* che ancora stentano ad affermarsi. Cambia il ruolo dell'istruzione e della formazione formale, che diventa solo una delle modalità del processo di apprendimento. In secondo luogo, viene riconosciuto anche il processo di apprendimento non formale e informale. In terzo luogo, la centratura non è più sul corso, come unità di riferimento della programmazione e della progettazione formativa, ma sulle competenze e quindi sulla loro validazione e sul riconoscimento. Cambia anche il ruolo del formatore, che diventa facilitatore e accompagnatore del processo di apprendimento, cambiano i luoghi e la strumentazione.

L'assunzione della prospettiva del *lifelong learning* e della centratura sul soggetto in apprendimento implica profonde modifiche anche sull'assetto tradizionale della formazione e della organizzazione del lavoro. Diventa, infatti, molto più importante definire gli obiettivi e verificare i risultati del processo di apprendimento, che non le modalità con cui esso viene organizzato. Ciò dovrebbe avere delle implicazioni anche sul sistema del finanziamento, e sulla struttura dei costi, riducendo il costo della docenza tradizionale, valorizzando i ruoli di tutoraggio e di facilitazione dell'apprendimento, l'apprendimento nel contesto lavorativo, la strumentazione a disposizione dell'allievo, il tempo dello studio personale, il tipo di apprendimento che deve avvenire attraverso il lavoro, ecc. .

Il nuovo paradigma della formazione, fondato sulla centralità del lavoro nel passaggio dall'insegnamento all'apprendimento e sul protagonismo della persona, presuppone che ogni processo di apprendimento si concluda con una verifica dei suoi esiti e con una certificazione che fornisca al soggetto la documentazione necessaria perché egli possa spendere la propria competenza in termini di occupabilità e di mobilità geografica o professionale»³.

Il Testo Unico della salute e sicurezza sul lavoro dopo il correttivo: il nuovo ruolo del formatore

Con più specifico riferimento al tema della salute e sicurezza sul lavoro, un'analisi sistematica dell'impianto normativo del Testo Unico, consente di

³ Si veda al riguardo il *Rapporto sul futuro della formazione in Italia*, elaborato dalla Commissione di studio e di indirizzo sul futuro della formazione in Italia, del 10 novembre 2009.

individuare alcune disposizioni chiave che, se intese correttamente, introducono importanti novità non soltanto sui contenuti obbligatori della formazione o sull'ampliamento del novero dei relativi destinatari, ma tracciano le linee evolutive per una ridefinizione del ruolo del formatore per la sicurezza e per gli strumenti di erogazione delle conoscenze.

I riferimenti più diretti, a tal riguardo, sono quelli contenuti nel nuovo comma 8, lettera *m-bis*, dell'articolo 6 che, nel disciplinare i compiti della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, stabilisce che essa deve anche «elaborare criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento».

Viene così rimessa ad un organismo terzo la definizione di criteri per la qualificazione di soggetti che, per la delicatezza dei compiti svolti, devono garantire di essere in possesso di determinati requisiti e capacità professionali, soprattutto con particolare riguardo alla formazione svolta in settori ad alto tasso infortunistico, come l'edilizia.

Pare infatti che, mentre molta attenzione è stata rivolta nel tempo ai contenuti minimi e alla durata delle unità formative, in relazione alle rispettive categorie di destinatari, un interesse meno approfondito è stato riservato al ruolo del formatore ed alla definizione della sua professionalità e del suo percorso formativo, elementi che in verità si pongono strategicamente a monte della "filiera" del processo formativo.

La stessa analisi dei questionari rivolti ai formatori rivela del resto la persistente promiscuità e confusione di qualifiche, esperienze professionali e titoli di studio richiesti ai formatori per la sicurezza, non sufficientemente bilanciate rispetto ai contesti di intervento e alla tipologia dei discenti. Il criterio di corrispondenza tra domanda e offerta formativa appare in molti contesti ancora prevalentemente casuale.

Il riferimento specifico va non solo al titolo di studio posseduto dal formatore-docente; rispetto a quest'ultimo i dati rivelano che il 44,69% dei formatori è composta da titolari di diploma di scuola media superiore e che un complessivo 35% è invece composto da laureati. Tuttavia la distonia più evidente deriva dall'incrocio dei dati relativi ai percorsi di acquisizione delle competenze. Infatti, mentre da una parte solo l'1,5% dei formatori dichiara di aver acquisito quelle competenze anche sul posto di lavoro, dall'altra la maggioranza degli stessi (20.90%) dichiara di svolgere funzioni di RSPP in un numero abbastanza elevato di aziende (più di 11), nell'ambito delle quali però evidentemente l'esperienza lavorativa poco contribuisce all'acquisizione delle competenze del formatore, che rimane sostanzialmente troppo teorica. Il dato induce a riflettere sui livelli di effettività dello svolgimento del ruolo di RSPP e sulla opportunità che un soggetto ricopra questo ruolo in un numero troppo elevato di aziende contemporaneamente. Sotto il profilo degli effetti pratici

delle tutele, poi, il dato sembra misurarne indirettamente la scarsa effettività.

Per quanto concerne i formatori istituzionali, poi, una ulteriore novità del Testo Unico sicurezza è ravvisabile nel nuovo comma 7-*bis* dell'art. 37 d.lgs. n. 81/2008 che stabilisce che «la formazione di cui al comma 7 può essere svolta anche presso gli organismi paritetici di cui all'art. 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori». Oltre alla tradizionale funzione di supporto alle imprese nella individuazione di soluzioni tecniche e organizzative dirette a garantire la migliore tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (articolo 51, comma 3), si segnala il più ampio ruolo assegnato agli organismi paritetici in materia di formazione. A conferma si prevede che essi «svolgono o promuovono attività di formazione, anche attraverso l'impiego dei fondi interprofessionali di cui all'articolo 118 della legge 388 del 2000 e attraverso i fondi di cui all'art. 12 del decreto legislativo n. 276 del 2003. Ai fini di cui all'articolo 3-*bis* gli organismi paritetici istituiscono specifiche commissioni paritetiche, tecnicamente competenti» (art. 51, co. 3-*bis*). La valorizzazione normativa della pariteticità fungerà così da contrappeso alle resistenze e allo scetticismo dei formatori stessi, specie in quei settori produttivi in cui essa è tradizionalmente più radicata e depositaria di conoscenze tecniche di grande rilievo.

Come rivelato dai dati del questionario, infatti, il 30,91% dei formatori ritiene che vi sia poca possibilità di collaborazione con gli organismi paritetici nel processo formativo, mentre solo il solo il 9,15% intravede moltissime possibilità di collaborazione.

Si assiste quindi non soltanto ad una estensione dell'ambito soggettivo dei destinatari della formazione sulla sicurezza, ma ad un progressivo ampliamento dei soggetti abilitati ad erogarla nell'ottica di una maggiore specializzazione dei percorsi formativi e, di conseguenza, di una più precisa professionalità del formatore a seconda del contesto nel quale dovrà operare.

Le attività promozionali: gli incentivi per le PMI e la formazione nelle scuole

La strategia comunitaria per la salute e la sicurezza conferma l'importanza degli incentivi economici ai fini della sensibilizzazione e della conformità alla normativa in tema di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Come si afferma nella strategia: la sensibilizzazione, in particolare quella delle PMI, può essere rafforzata mediante incentivi economici diretti e indiretti per la prevenzione. Queste misure d'incentivazione potrebbero comprendere un'eventuale riduzione dei contributi sociali o dei premi assicurativi in funzione degli investimenti relativi al miglioramento dell'ambiente di lavoro e/o della riduzione degli infortuni, aiuti economici per la messa a punto di sistemi di gestione della salute e della sicurezza,

l'introduzione, nelle procedure di aggiudicazione degli appalti pubblici, di criteri relativi alla salute e alla sicurezza⁴. L'analisi comparata a tal riguardo conferma la centralità, nella politica degli incentivi per la sicurezza, della riprogrammazione e dell'ammodernamento delle attività, dei contenuti e delle tecnologie della formazione e del potenziamento della professionalità del formatore, attività che vanno parametrize alla natura e al contesto di riferimento cui è rivolta la formazione⁵

In questa ottica si inserisce a pieno titolo il d.lgs. n. 81/2008 per la parte in cui contempla di incentivare la diffusione di una nuova cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro a partire dal finanziamento di attività promozionali e dalla integrazione delle relative tematiche nell'ambito dei percorsi formativi scolastici di vario livello e grado di istruzione.

A tal fine si prevede che l'INAIL finanzia progetti formativi specificamente dedicati alle piccole, medie e microimprese (art. 11, co. 1, lett. b) e che L'ISPESL, l'INAIL e l'IPSEMA svolgano in forma coordinata le seguenti attività: promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza del lavoro nei percorsi formativi scolastici, universitari e delle istituzioni dell'alta formazione artistica, musicale e coreutica (art. 9. co. 2, lett. f).

Si prevede ancora che, nell'ambito della medesima Commissione consultiva di cui all'articolo 6, vengano definite le attività promozionali della cultura e le azioni di prevenzione con riguardo in particolare al finanziamento, da parte dei ministeri competenti, delle attività degli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale finalizzate all'inserimento in ogni attività scolastica ed universitaria, nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica e nei percorsi di istruzione e formazione professionale, di specifici percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche, volti a favorire la conoscenza delle tematiche della salute e della sicurezza, nel rispetto delle autonomie didattiche (art. 11, co. 1, lett. c). Ai fini della promozione e divulgazione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro è facoltà degli istituti scolastici, universitari e di formazione professionale inserire in ogni attività scolastica ed universitaria nelle istituzioni dell'alta formazione artistica e coreutica e nei percorsi di istruzione e formazione professionale, percorsi formativi interdisciplinari alle diverse materie scolastiche ulteriori rispetto a quelli disciplinati dal comma 1, lettera c) e volti alle medesime finalità.

La piccola impresa e la scuola sono dunque intese come settori strategici per la promozione della cultura della salute e sicurezza sul lavoro. Con più

⁴ *Strategia comunitaria 2007-2012 per la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro*, Commissione europea, Bruxelles, 21.2.2007, COM(2007) 62 def.

⁵ *Economic incentives to improve occupational safety and health: a review from the European perspective*, EU-OSHA, 2010.

specifico riferimento alle scuole, infatti, sono in corso di elaborazione linee-guida per la diffusione della sicurezza che sembrano puntare, tra l'altro, sulla valorizzazione ed il ripensamento strategico della figura del formatore.

Destinatari di tali attività sarebbero i dirigenti scolastici, gli RLS, gli RSPP, gli ASPP, i docenti, gli allievi e tutto il personale che, quotidianamente, è chiamato a svolgere compiti che devono essere orientati verso la tutela della salute e sicurezza.

L'obiettivo è quello di supportare le scuole e le sedi della istruzione e della formazione, nella riorganizzazione dei percorsi e programmi formativi e didattici in modo da integrare le tematiche della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Parallelamente vi è quello di orientare la formazione obbligatoria prevista per il personale e le diverse figure preposte all'emergenza e alla sicurezza nella scuola, in chiave non solo tecnica ma anche culturale, sottolineando la valenza educativa del loro comportamento.

È necessario infatti che gli allievi, in relazione all'età e alla coscienza del ruolo nella scuola che frequentano, vivano concretamente la sicurezza e comprendano che c'è una costante attenzione al problema e che vi sia coerenza tra le indicazioni attribuite e i comportamenti.

Si innesta così una nuova duplice veste di formatore per la sicurezza: i formatori interni alla scuola (i docenti) ed i formatori esterni, col compito di fornire ai docenti ed alla comunità scolastica le conoscenze e le competenze utili in funzione del loro ruolo di facilitatori, mediatori e co-costruttori di un processo di apprendimento centrato sull'allievo.

Le competenze di tali soggetti dovranno necessariamente rispondere alle esigenze di interdisciplinarietà, di abilità didattica partecipativa, di sviluppo di competenze trasversali e competenze istituzionali in materia di sicurezza presenti nel territorio, al fine di integrare contenuti tradizionali e "nuovi" relativi alla sicurezza nelle varie discipline.

In tale ottica vanno incentivate le iniziative formative atte a costruire nuove figure di formatori della sicurezza, affinché essi siano dotati di tutte le competenze tecniche, giuridiche ed organizzative necessarie alla erogazione della formazione in materia ai soggetti interessati (dirigenti, preposti, lavoratori, datori di lavoro). Questi percorsi formativi dovrebbero mirare a sviluppare le competenze e le tecniche di comunicazione dei contenuti della sicurezza anche in contesti di non addetti ai lavori e grazie all'impiego di lingue e linguaggi semplificati.

I sistemi di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi: la formazione come strumento di selezione sul mercato

Analizzate le disposizioni che più direttamente e formalmente intercettano il campo della formazione e dei suoi requisiti di idoneità ed

efficacia, è opportuno il riferimento a norme di carattere più spiccatamente organizzativo lungo le quali si intravede la prossima evoluzione del ruolo della formazione e dei formatori.

Nell'intento di adeguare l'assetto normativo del lavoro alla evoluzione dei modelli organizzativi d'impresa nell'ottica di una maggiore effettività delle tutele e di una riduzione della burocrazia e del formalismo giuridico, l'articolo 27 del Testo Unico prevede, infatti, anche tenendo conto delle indicazioni provenienti da organismi paritetici, un innovativo quanto ancora poco conosciuto sistema di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi, che, per espressa previsione normativa, dovrebbe trovare una prima applicazione nel settore della sanificazione del tessile e dello strumentario chirurgico, nonché, nella versione più articolata e suggestiva della "patente a punti", in edilizia. In questa logica innovativa, la garanzia della sicurezza e della salute dei lavoratori non viene affidata esclusivamente alla applicazione della sanzione penale, che interviene ad incidente avvenuto, ma a un ben più moderno ed efficace sistema di selezione degli operatori ammessi a operare in un determinato mercato sulla base della specifica esperienza, competenza e conoscenza, acquisite anche attraverso percorsi formativi mirati, nonché sulla applicazione di determinati standard contrattuali e organizzativi nell'impiego della manodopera, anche in relazione agli appalti e alle tipologie di lavoro flessibile, certificati dalle commissioni istituite, a partire dal 2003, dalla Legge Biagi.

La logica dei sistemi di qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi inaugura un più ampio sistema di selezione degli operatori sul mercato, fondato non solo sulla verifica preliminare di requisiti formali e burocratici di idoneità tecnico-professionale, bensì sull'effettiva capacità di operare secondo standard di qualità nella organizzazione del lavoro, nella strutturazione dei processi formativi, nella gestione di appalti e subappalti e nell'impiego di forza lavoro atipica e temporanea. In termini operativi, un'azienda sarà qualificata, quindi competitiva e "abilitata" ad operare, a condizione che sia in grado di realizzare percorsi formativi mirati ed efficaci, di formatori professionalmente validi, di tecnologie formative adeguate ai contesti ed ai relativi destinatari e di avvalersi di appalti e contratti di lavoro genuini, rispondenti agli standard contrattuali collettivi nonché certificati ai sensi della Legge Biagi e di costruire modelli di organizzazione e gestione efficaci e idonei a prevenire gli infortuni sul lavoro.

Si taglia in questo quadro un nuovo assetto di responsabilità e requisiti professionali in capo ai formatori, il cui ruolo sarà quello di delineare percorsi formativi mirati ad erogare conoscenze, competenze e *know-how* funzionali ad una selezione e ad una persistenza nel tempo delle imprese e dei lavoratori autonomi più virtuosi sul mercato. Dati gli espliciti riferimenti ai contratti di lavoro non standard, poi, sarà opportuno ideare unità formative dedicate a

colmare le problematiche legate proprio alle specifiche modalità attraverso le quali viene resa la prestazione lavorativa, oggi espressamente menzionata nell'ambito dei contenuti di obbligatoria valutazione nell'ambito del DVR (art. 28, co. 1, d.lgs. n. 81/2008).

Considerato poi l'ulteriore riferimento ai modelli di organizzazione e gestione, di cui all'art. 30 del d.lgs. n. 81/2008, ed alla necessità che essi esplichino nel tempo la presunta efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi alle attività di informazione e formazione dei lavoratori ed alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate (espressamente menzionate tra i requisiti del modello organizzativo idoneo ai fini di legge), non potrà non fare i conti con una rivalutazione del ruolo dei formatori e della efficacia delle attività formative.

La tecnologia e le nuove modalità di apprendimento

I dati in assoluto più significativi nel contesto del questionario sembrano quelli rivolti a testare il gradimento e la fiducia riposta dai formatori sulle modalità di apprendimento e formazione a distanza mediante l'utilizzo della tecnologia informatica. Infatti, se da una parte il 65,30% dei formatori dichiara di aver svolto la propria esperienza formativa proprio come tutor nella formazione a distanza, il 50,47% degli stessi dichiara di non preferire o preferire poco tale sistema di formazione e di ritenerlo poco utile per un migliore apprendimento dei partecipanti ai corsi; inoltre il 35,96% ritiene che essa sia scarsamente utilizzabile nella sicurezza sul lavoro, poiché poco controllata e spesso ridotta ad una mera scorciatoia per eludere gli obblighi formativi minimi imposti per legge. Maggior gradimento riscuotono in realtà i percorsi formativi in alternanza tra aula, azienda e tecnologia.

La rilevazione empirica non pare in realtà tener conto del fatto che il concetto di formazione a distanza (FAD) è stato superato poiché inteso quale strumento formativo che allontana formatori e allievi minacciando la qualità della formazione stessa. Gli indici delle risposte sopra brevemente analizzate rivelano in realtà la persistente confusione sul tema e la debolezza della spinta al cambiamento ed alla modernizzazione nell'ambito di una professione in certi casi ancora cristallizzata su concetti scientificamente superati di formazione e poco aperti alle prospettive evolutive che dalla tecnologia stessa è possibile trarre. Uno dei principali motivi per i quali la formazione tramite gli strumenti informatici è divenuta "distante" dai suoi destinatari e di conseguenza inefficace, sta proprio nel fatto che gli strumenti non sempre sono adeguatamente integrati nell'organizzazione del lavoro e non sempre i formatori sono pronti a gestirla con perizia.

Infatti se è vero che la formazione alla sicurezza svolta in aula ha rappresentato tradizionalmente il modello di formazione in grado di garantire il

più elevato livello di interattività, l'evoluzione delle nuove tecnologie, dei cambiamenti dei ritmi di vita e l'esigenza sempre più pressante di soddisfare gli interessi dell'utente hanno reso possibile l'affermazione di una modalità peculiare e attuale di formazione a distanza, indicata con il termine *e-Learning*.

Proprio nell'ottica di un approccio moderno, coinvolgente e interattivo, l'attività formativa non deve limitarsi esclusivamente alla formazione svolta in aula, ma incentivare la peculiare modalità di formazione a distanza, indicata con il termine *e-Learning*. Per *e-Learning* si intende un modello formativo attivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturati (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semistrutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro. Tale modello formativo non si limita, tuttavia, alla semplice fruizione di materiali didattici via internet, all'uso della mail tra docente e studente o di un forum on-line dedicato ad un determinato argomento ma utilizza la piattaforma informatica come strumento di realizzazione di un percorso di apprendimento dinamico che consente al discente di partecipare alle attività didattico-formative in una comunità virtuale. In tal modo si annulla di fatto la distanza fisica esistente tra i componenti della comunità di studio, in una prospettiva di piena condivisione di materiali e conoscenze, di conseguenza contribuendo alla nascita di una comunità di pratica on-line. A questo scopo, ruolo fondamentale è riservato agli e-tutor, ossia ai formatori, i quali devono essere in grado di garantire la costante raccolta di osservazioni, esigenze e bisogni specifici degli utenti, attraverso un continuo raffronto con utenti, docenti e comitato scientifico.

In questa ottica si evolve la sede della formazione che potrà svolgersi presso la sede del soggetto formatore, presso l'azienda o presso il domicilio del partecipante, purché le ore dedicate alla formazione vengano considerate orario di lavoro effettivo. Al fine di conseguire obiettivi di effettività, la formazione, inoltre, va realizzata attraverso una strumentazione che permetta l'utilizzo di tutte le risorse necessarie allo svolgimento del percorso formativo. Deve essere contestualmente garantito un esperto (tutor o docente) a disposizione per la realizzazione di attività di supporto al processo di apprendimento. Quanto alla valutazione, devono essere previste prove di autovalutazione, distribuite lungo tutto il percorso. Verifiche di apprendimento finale e prove di autovalutazione *in itinere* devono essere effettuate in presenza telematica, formalizzate e restare agli atti dell'azione formativa. La durata della formazione deve essere validata dal tutor e certificata dai sistemi di tracciamento della piattaforma per *e-Learning*.

Massima garanzia deve essere poi offerta sulla durata del percorso formativo e del tempo di studio, il quale va ripartito su unità didattiche omogenee. Deve essere possibile memorizzare i tempi di fruizione (ore di collegamento) ovvero dare prova che l'intero percorso sia stato realizzato.

Quanto ai materiali di studio, poi, il linguaggio deve essere chiaro e adeguato ai destinatari.

Deve essere garantita la possibilità di ripetere parti del percorso formativo secondo gli obiettivi formativi e di effettuare stampe del materiale utilizzato per le attività formative. L'accesso ai contenuti successivi deve avvenire secondo un percorso obbligato (che non consenta di evitare una parte del percorso).

Gli “Accordi sulla formazione” e le prospettive evolutive

Le prospettive appena tracciate in tema di modernizzazione dei percorsi e dei metodi formativi, in realtà, paiono pienamente integrate dal processo di maturazione degli Accordi della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, rispettivamente per la formazione dei datori di lavoro e di lavoratori, dirigenti e preposti (di cui articoli 34, co. 2 e 3 e 37, co. 2 d.lgs. n. 81/2008).

Invero nell'attesa della elaborazione, da parte della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, dei criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento, un intenso dibattito si è sviluppato intorno ai suddetti accordi ed alle prospettive evolutive che dagli stessi scaturiranno sul ruolo del formatore.

Il tema è di particolare attualità non soltanto per la evoluzione dei contenuti minimi della formazione per dirigenti, preposti, lavoratori, RLS e datori di lavoro, ma anche per i riflessi che tali accordi produrranno sulle qualifiche e competenze dei formatori, sulla legittimazione delle sedi istituzionali abilitate a gestire la formazione sul territorio e sulle tecniche di erogazione e verifica della formazione.

Sul primo punto, pare sostanzialmente acquisita e pacifica la scelta di ampliare il novero delle tematiche obbligatorie da trattarsi nell'ambito dei moduli formativi, affinché le stesse abbiano ad oggetto oltre ai classici capitoli della sicurezza sul lavoro, gli argomenti di maggiore novità relativi alla materia organizzativa, all'evoluzione dei modelli di gestione e delle tipologie contrattuali ed ai meccanismi di emersione dei nuovi rischi.

Altrettanto decisiva la codificazione dei titoli di studio e delle qualifiche richieste ai formatori/docenti, poiché persiste l'esigenza di fissare punti di riferimento statuari per arginare i rischi di un mercato non selettivo e meramente formale della formazione.

Sul punto, se da una parte può risultare opportuno fissare come requisito minimo per l'esercizio di tale “professione” il possesso di adeguata formazione universitaria unita ad una previa esperienza di insegnamento sulle materie oggetto dei moduli formativi, dall'altra proprio nell'ottica dell'apertura della formazione a contesti nuovi, altrettanto decisivo è delineare una precisa

graduazione delle qualifiche richieste in relazione all'ambito di operatività dei docenti ed alla platea dei soggetti da formare. Specie in un'ottica di apertura della formazione alle scuole ed alle università e di integrazione dei contenuti nei piani di studio e programmi formativi, infatti, un'allocatione più produttiva e funzionale delle risorse potrebbe puntare sull'inserimento di figure di formatori che, sulla base di titoli acquisiti anche mediante percorsi formativi *ad hoc*, possano erogare formazione attraverso lingue e linguaggi semplificati, moderni e innovativi e di più immediata percezione, rispetto ai quali l'accumulo di esperienza pregressa di almeno triennale – comunque necessaria – può essere scissa dal requisito della laurea o addirittura del diploma di scuola media superiore. Si può immaginare, pertanto, un sistema di formatori fatto a cerchi concentrici ai quali risponderrebbe un rispettivo *ground* di intervento formativo crescente dall'interno verso l'esterno ed in cui in cui coloro che occupano i cerchi più esterni siano abilitati ad operare nei campi contrassegnati nei cerchi più interni, ma non viceversa. Ne deriverà una programmazione non più solo omogenea e standardizzata delle unità formative, ma la ramificazione di unità formative accessorie a seconda dello specifico settore o livello di soggetti da formare e nel rispetto dei contenuti obbligatori previsti per legge. Rispetto alle tecnologie poi, ai fini di un migliore adeguamento delle modalità di apprendimento e formazione all'evoluzione dell'esperienza e della tecnica e nell'ambito delle materie che non richiedano necessariamente la presenza fisica dei discenti e dei docenti, si prevede l'impiego delle citate piattaforme *e-learning*. Prestando attenzione al fatto che la qualità e la quantità delle degli strumenti offerti dalla tecnologia oggi è decisamente ampia e sofisticata e che lo strumento informatico può essere concretamente utile a colmare il gap comunicativo dei lavoratori migranti, le problematiche di *work-life bilance* della donna lavoratrice nonché la stimolazione dell'apprendimento dei giovani lavoratori, più avvezzi all'uso delle tecnologie tanto quanto più vulnerabili sotto il profilo della sicurezza e della salute sul lavoro. Ciò implica immancabilmente una modernizzazione delle competenze dei formatori e una loro maggiore trasversalità, oltre che la necessità di inserire sistemi di controllo e validazione delle competenze acquisite che trascendano il limite del mero adempimento cartaceo e formale. In un'ottica di effettività, controllo ed aggiornamento delle competenze acquisite, infine, sarà opportuno contemplare l'intervento di procedure di certificazione dei percorsi formativi virtuosi che incideranno naturalmente anche sulla verifica delle qualità del formatore e sull'abbattimento della distanza tra docenti e discenti.

APPENDICE

Il preposto sarà un formatore

Rocco Vitale¹

Il recente Decreto Legislativo del 9 aprile 2008, n. 81 descrive e prevede un ampio e vasto sviluppo della formazione relativa alla sicurezza sul lavoro. Soggetti di tale normativa sono tutte le figure coinvolte nel processo aziendale della sicurezza fino ai lavoratori. In molti casi la normativa impone precisi obblighi mentre in altri casi l'enunciato formativo è rimandato nella sua applicazione a futuri accordi che si concluderanno in sede di Conferenza Stato-Regioni. Tutto ciò ha aumentato l'ampia offerta di formazione che già si era caratterizzata con l'applicazione del Decreto n. 626².

La crescita esponenziale di tutta questa formazione rappresenta, tuttavia, allo stesso tempo una complessa cartina di tornasole opaca e nebulosa di difficile lettura e di ancor più difficile misurazione. Di fatto è praticamente impossibile conoscere, nella grande varietà di strutture, enti ed aziende che si occupano di formazione che tipo di formazione viene svolta.

Difficile dire che cosa sia oggi la formazione nella sicurezza sul lavoro nel sistema italiano, che presenta a momenti di eccellenza, sviluppo ed abilità personali di tanti docenti e formatori, esperienze singole locali e parcellizzate, un ampio ventaglio di formatori "fai da te" e di aziende che ne vedono solo un ritorno economico favorito solo da un obbligo normativo dovuto. Per costoro affermazioni come valutazione, verifica, apprendimento sono, nella migliore delle ipotesi, compilazioni di test, fotocopiati, che nessuno controlla, corregge, verifica o tantomeno analizza.

Chi può fare la formazione?

Questa la semplice, ma la più complessa, delle domande trova nel legislatore una sempre maggiore attenzione dopo la prima applicazione della formazione prevista dal decreto n. 626. Ci si rende conto che la norma deve anche prevedere regole di effettuazione.

¹ Presidente di AiFOS.

² Decreto Legislativo 19 settembre 1994, n. 626 ed il successivo D. Lgs. 242/1996 e s.m.i..

Il primo approccio che individua una tendenza, ancor oggi in atto, è rappresentato dal decreto 494³ laddove all'art. 10, comma 2 indica che i corsi per i Coordinatori della Sicurezza sono organizzati “dalle regioni, mediante le strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione e della formazione professionale, o, in via alternativa, dall'ISPESL, dall'INAIL, dall'Istituto italiano di medicina sociale, dai rispettivi ordini o collegi professionali, dalle università, dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori o dagli organismi paritetici istituiti nel settore dell'edilizia”.

Si tratta del primo tentativo di regolamentazione dei soggetti organizzatori che delinea una dualità formativa nazionale e regionale che verrà costantemente mantenuta nel corso di tutti i provvedimenti successivi. Una dualità che, al momento, non ha prodotto né positiva concorrenzialità di qualità o di mercato, né armonizzazione di sistemi e di modelli. Si tratta di due mondi che stanno andando per strade differenti. Senza voler entrare nel merito della questione, che richiede ben più ampi studio e ricerca, si sottolinea come la formazione erogata dagli enti che definiamo “nazionali” vada nella direzione di un'elaborazione di programmi e processi validi ed unificanti mentre la formazione “regionale”, attuata attraverso il sistema dell'accREDITamento, sia più basata su norme regolamentari, burocratiche e cartacee che non ne consentono uno sviluppo qualitativo e processuale. Ma questo è altro discorso.

Restando alle esperienze degli enti organizzatori nella prima applicazione dell'art. 10 del decreto 494 si è assistito ad un fenomeno di appalti e subappalti che ne hanno, in molti casi, ridotto la portata innovativa che la norma auspicava.

La prima anomalia è da riscontrarsi nel sistema regionale. Non prevedendo la norma un Accordo Stato-Regioni, ogni Regione ha attuato singole delibere che, di fatto, autorizzavano l'effettuazione dei corsi agli enti formativi “storici” allora “convenzionati” e non ancora “accreditati”. Ogni Regione, naturalmente, in mancanza di un quadro nazionale condiviso ne ha regolamentato programmi, materie, argomenti, tempi e metodi osservanti solo dell'obbligo del monte ore, 120, complessive e dei titoli degli argomenti generali previsti dalla legge.

Ben diverso è stato l'approccio in campo nazionale laddove si è verificato di tutto e di più.

Gli enti “nazionali” riconosciuti ed operanti come tali (INAIL, ISPESL e IIMSS) hanno tentato un'elaborazione sistemica di progetto didattico ed organizzativo. I problemi sono nati, e persistono, ed hanno portato ad una vera e propria devianza allorquando i soggetti organizzatori dei corsi sono stati gli

³ Decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494 di attuazione delle direttive 92/57/CEE concernente le prescrizioni minime di sicurezza e di salute da attuare nei cantieri temporanei e mobili.

ordini professionali, le associazioni sindacali di datori di lavoro, e gli organismi paritetici. Non mancano esempi, locali e sperimentali, di ottime azioni formative.

A livello generale si sono verificati i seguenti modelli organizzativi e gestionali:

- a) l'organizzatore ha svolto il proprio ruolo assumendosi la gestione diretta della progettualità e dell'effettuazione dei corsi;
- b) l'organizzatore si è rivolto a consulenti ed esperti che hanno collaborato alla progettualità affidandone la gestione diretta ad enti od organismi specializzati nel settore della formazione;
- c) l'organizzatore ha di fatto appaltato il corso, in tutti i suoi aspetti, a soggetti organizzativi privati.

Nella maggior parte delle situazioni si è adottata quest'ultima soluzione. I soggetti formativi privati lasciati fuori dalla porta, in quanto non autorizzati dalla legge, sono rientrati dalla finestra. Con ciò non vogliamo perseguire la penalizzazione del sistema privato, ma porre l'accento sulla non affidabilità del soggetto previsto dalla legge che – di fatto – ha prestato nome e sigla ad un processo formativo non corrispondente alla *ratio* normativa che della specificità e capacità del soggetto faceva un elemento qualificante di conoscenza e di capacità operativa nel sistema, nel caso descritto, delle costruzioni. Organizzatori di corsi hanno di fatto svolto, anche nel modo migliore, il “proprio” corso senza confronti con il tessuto sociale rappresentato dagli organismi delegati all'effettuazione dei corsi stessi.

L'aspetto più preoccupante derivato da questa confusione ha riguardato sicuramente la qualità dell'offerta formativa e soprattutto i risultati della formazione effettivamente prodotta. Spesso l'obiettivo fondamentale di promuovere la cultura della sicurezza sul lavoro al fine di raggiungere un reale miglioramento delle condizioni di lavoro è stato eluso a favore di un adempimento formale della norma. Certamente anche questo sistema ha prodotto “apprendimento”, ma nel senso che gli organizzatori hanno imparato a mettere in pratica, non la qualità o l'eccellenza ma, il minimo indispensabile per evitare le sanzioni previste⁴.

Del resto, per rimanere nel settore delle costruzioni, quanti Piani di Sicurezza e di Coordinamento e soprattutto POS, Piani Operativi di Sicurezza, sono fotocopie di fotocopie? Spesso dimenticandosi di modificare nomi, attrezzature e rischi elencati e non esistenti? Quanti documenti redatti da sistemi informatici, con semplici inserimenti di dati, che di fatto non sono un Piano di Sicurezza ma una piccola enciclopedia sintetica descrittiva di tutte le norme previste dalla legge? Chi mai in un cantiere potrà, passo passo, seguire e mettere

⁴ Ricerca Ipsel “La formazione utile”, Modena 20 settembre 2000

in pratica un Piano di 200/300 pagine? Quale Coordinatore, preposto, RLS, lavoratore potrà mai sapere quali sono le cose che deve fare davvero per migliorare la sicurezza sul lavoro?

I tragici dati delle morti bianche che hanno colpito e colpiscono, prima di tutto, il sistema dell'edilizia stanno a dimostrare come la redazione di tali PSC non abbia dato nessun contributo sostanziale alla diminuzione del fenomeno degli infortuni: carta stampata di adempimenti formali che non ha avuto nessun impatto sulla salute e la sicurezza dei lavoratori.

La misura della formazione come semplice e mero apprendimento, anche nuovo, rappresenta un passo importante ma non sufficiente, in quanto la formazione deve perseguire l'obiettivo fondamentale del cambiamento dei comportamenti con la capacità di migliorare le relazioni interpersonali e gli atteggiamenti individuali.

In questo senso la formazione alla salute ed alla sicurezza sul lavoro ha puntato molto sulla trasmissione teorica dei saperi e molto meno sul coinvolgimento diretto dei discenti con l'apprendimento concreto sul campo.

La teoria senza pratica

La progettazione formativa è spesso orientata sulla materia e non sul problema. Proseguiamo il nostro esempio nel settore delle costruzioni in cui l'art. 98 del D. Lgs. n. 81/08 nella definizione dei requisiti professionali del Coordinatore per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori prevede che questo debba svolgere un apposito corso di formazione i cui contenuti, modalità e durata sono dettagliati nell'Allegato XIV.

In linea di massima il nuovo decreto riprende l'art. 10 del decreto 494 con una grandissima differenza in ordine all'allegato. Mentre l'allegato V del decreto 494 era composto esattamente da meno di 5 righe (indicanti il numero delle ore ed i titoli di sei argomenti da sviluppare nel corso), l'allegato XIV del nuovo decreto stabilisce nel dettaglio materie, argomenti, ore di ogni modulo, ecc.; insomma più che un'indicazione una vera e propria progettazione da copiare e seguire alla lettera.

Non è possibile il raffronto tra le due impostazioni assolutamente differenti che potremmo definire indicativa la prima e prescrittiva la seconda. Un confronto, tuttavia, deve essere fatto per capire l'evoluzione, non sempre positiva, dell'impostazione normativa. Nelle indicazioni del decreto 494 veniva precisata come argomento da trattare durante le 120 ore di corso "statistiche sulle violazioni delle norme nei cantieri". Nelle prescrizioni dei contenuti minimi del decreto n. 81/08 tale argomento è scomparso letteralmente⁵ senza

⁵ Anche in contraddizione con lo stesso decreto che nell'allegato XXI che recepisce l'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 sui corsi di formazione per i lavoratori addetti a lavori in quota (art.136)

(segue)

nessuna spiegazione plausibile: l'argomento del resto non è stato segnalato da nessuno e quindi, forse, voleva dire che non era importante.

Nella migliore delle ipotesi funzionari dell'INAIL, o bravi formatori documentati, illustravano dati statistici sulle morti nei cantieri o sugli infortuni suddivisi per regioni e provincie. Graduatorie e numeri quasi si trattasse di un fenomeno estraneo e non direttamente coinvolgete i discenti dei corsi. Curiosità, spesso veniva usato questo eufemismo, per non dire seriamente "elementi drammatici" che rilevavano statisticamente come la maggior parte degli infortuni nell'edilizia avvenga nella tarda mattinata (49,5 %) e nelle giornate di lunedì e venerdì.

Una semplicistica analisi di come è stato affrontato questo argomento, nel corso degli ultimi 12 anni, in effetti dimostra la sua pochezza e, soprattutto, si sono chiesti e confrontati i solerti estensori dell'Allegato XXI a cosa potesse servire conoscere dati drammatici e statistiche di un fenomeno già ampiamente conosciuto e diffuso dalla stampa e dall'informazione.

Non conosciamo le motivazioni, se ce ne sono, che hanno operato questo annullamento della materia e ben conosciamo che il suo insegnamento-formazione si limitava a quanto descritto sopra e certamente non si può non condividere che raccontare ed illustrare questi dati, finì a se stessi, non sia un utile esercizio di formazione.

Nessuno, però, si è mai posto il problema inverso, di come dovevano (anche perché ora la materia è abolita, a nostro avviso erroneamente) essere svolti questi argomenti e a cosa potevano servire. Stiamo parlando di dati statistici e non si è mai visto in nessuna progettazione didattica di tali corsi l'insegnamento dell'uso dello strumento statistico. Che senso ha illustrare le statistiche, che possiamo leggere sui giornali, con la formazione dei Coordinatori?

Non ci dilunghiamo sull'importanza della conoscenza, sempre utile e buona cultura del sapere ma, sicuramente illustrare questo argomento non è mai stato associato al problema della prevenzione degli infortuni.

Conoscere per apprendere o conoscere per cambiare. Questa l'occasione mancata che tale argomento poteva offrire. La lezione riguardate le statistiche degli infortuni doveva concludersi affrontando il reale problema che si presenta in cantiere dove non c'è nulla di nuovo da inventare se non applicare correttamente la legge e le norme.

Vediamo per grandi linee come. L'Azienda nel suo Documento sulla Valutazione dei Rischi deve indicare in un capitolo denominato "statistiche

prevede nel programma del corso un modulo giuridico-normativo contenente l'argomento "Statistiche degli infortuni e delle violazioni delle norme nei cantieri". Risulta difficile comprendere perché i lavoratori debbano conoscere un argomento ed i Coordinatori ne debbano fare a meno!

degli infortuni” l’andamento infortunistico della propria realtà con raffronti con gli anni precedenti. Un buon documento descrive non solo i dati statistici generali degli infortuni superiori ai 3 giorni richiesti dall’INAIL, ma anche il dato specifico della denuncia⁶ e quindi consente nella sua azione di miglioramento di conoscere la realtà di come ha operato l’azienda e quanti e quali tipologie sono state determinanti per gli infortunati. Il Coordinatore in possesso di questi dati statistici, della loro lettura e da un monitoraggio costante potrà sicuramente avere qualche elemento maggiore per attuare azioni di prevenzione.

Però, come abbiamo visto, se l’argomento trattato si conclude con l’illustrazione della materia e non si pone il problema di come può essere utile è difficile comprenderne la portata. Non avendo colto il problema che l’uso della statistica degli infortuni, che deve essere applicata allo specifico ambiente di lavoro e non a livello teorico, rappresenta un utile sistema di prevenzione è stata abolita una materia, per lo più anche punzecchiatura fastidiosa per qualche parte sociale!

La formazione per l’apprendimento

Formare significa "dare forma" attraverso una strumentazione culturale e tecnica per favorire il cambiamento attraverso l’apprendimento di un certo comportamento. Questa “forma” non è altro che quanto nel decreto n. 81 è previsto all’art. 15 lettere n), o), p) e q) ove la formazione e l’informazione sono una misura generale per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori, dei dirigenti, dei preposti, dei rappresentanti dei lavoratori sul luogo di lavoro e deve essere osservata dal datore di lavoro quale principale obbligo di sicurezza.

Sulla base di ciò, ed in considerazione del fatto che il nuovo quadro normativo ed organizzativo delineato dal decreto è quello di una prevenzione basata sulla responsabilità soggettiva di ogni titolare di obblighi di sicurezza, la formazione si pone quale fondamentale processo idoneo a garantirne la salute e l’incolumità. Infatti, indipendentemente dalla pericolosità oggettiva delle macchine e delle attrezzature, il comportamento lavorativo è reso pericoloso in conseguenza di un processo decisionale non idoneo da parte del soggetto, rispetto a quella specifica situazione di lavoro⁷.

Pertanto, devono essere forniti al lavoratore gli strumenti per valutare le probabilità di danno e di pericolo insite nelle varie situazioni lavorative. Tali strumenti, a livello soggettivo, possono essere individuati nell’apprendimento,

⁶ I moduli di denuncia chiedono l’indicazione di Caduta dall’alto; Travolto da gru, carrello, ruspa; Crollo della struttura; Colpito da materiali da lavoro; Folgorato; Altre cause.

⁷ R. Vitale, Sicurezza sul Lavoro, EPC, Roma, 2003.

nell'addestramento e, quindi, nella conoscenza dei comportamenti rischiosi collegati allo svolgimento del proprio lavoro, al fine di garantire una partecipazione equilibrata del lavoratore al processo produttivo.

Formare per apprendere. Dare forma per cambiare. La formazione alla sicurezza sul lavoro si deve porre quale obiettivo principale quello dell'apprendimento. Non a caso le ultime novità normative pongono l'accento a "verifica finale dell'apprendimento" poi semplicemente identificate con l'effettuazione di un test o un colloquio. Si tratta di una logica riduttiva dei veri compiti che può svolgere l'apprendimento che non riguarda il momento finale del corso ma l'intero percorso formativo.

La formazione ha tra i suoi obiettivi l'apprendimento inteso quale processo mediante il quale un'attività preesistente viene modificata attraverso la risposta ad una situazione⁸ che tenga conto e metta a profitto l'esperienza. La formazione rappresenta la risposta che realizza il processo interattivo con un interscambio di nozioni con l'ambiente inteso come il contesto in cui si opera. In un'epoca recente, appena trascorsa, quando si usavano le macchine da scrivere un buon apprendimento della "dattilografia" richiedeva una formazione specifica sull'uso manuale delle dita, della disposizione delle mani e tanto e tanto esercizio pratico. A completamento della formazione era però necessario saper fare anche operazioni che poco avevano a che fare con la dattilografia ma con lo strumento: bisognava saper inserire la carta, mettere la carta carbone tra i fogli per farne delle copie e saper cambiare il nastro.

Vi è però un altro elemento che determina le condizioni dell'apprendimento in quanto il rapporto didattico risulta necessariamente condizionato e determinato dal complesso di atteggiamenti ricettivi e reattivi che configurano la situazione del discente⁹.

In questo contesto è indispensabile il coinvolgimento dei discenti attraverso la conoscenza della propria esperienza affinché possa essere presa ad esempio del nuovo comportamento successivo all'azione formativa. L'apprendimento deve essere il risultato che ogni buon formatore si attende dal suo lavoro. Saper ascoltare i commenti e le esperienze dei discenti non deve rappresentare mera discussione: il formatore deve utilizzare al meglio ciò che ascolta per rendere più efficace l'apprendimento. Il docente deve saper, poi, riutilizzare esperienze e discussioni per progettare programmi formativi successivi in modo da soddisfare le esigenze emerse o discusse.

Secondo un modello elaborato da C. Hamblin l'apprendimento deve avere degli obiettivi che devono essere raggiunti con un'azione formativa che deve produrre dei risultati. Questi risultati della formazione a livello di

⁸ E.R. Hilgard, Corso introduttivo di psicologia, Giunti Barbera, Firenze, 1971.

⁹ S. Salvemini, Casi di organizzazione, F. Angeli, Milano, 1979.

apprendimento concorrono a riformulare e a correggere gli obiettivi corrispondenti.

Nell'apprendimento, ovvero nello svolgimento di un corso, il rapporto didattico risulta condizionato dal complesso degli atteggiamenti ricettivi e reattivi presenti nel discente. Il lavoratore adulto “mandato” in aula a fare qualche ora di formazione, se non preceduta da una adeguata azione di informazione, rischia di essere percepire la stessa formazione come tempo perso ed inutile ed in un semplice costo per il datore di lavoro. Qualora si presenti questa situazione siamo di fronte al fallimento totale della formazione.

Risulta quindi indispensabile stabilire un livello di preparazione e di maturità per apprendere valorizzando l'individualità, la diversità e soprattutto le esperienze di vita e di lavoro. Semplici test o una discussione preliminare al corso di formazione possono assolvere a questa funzione.

Il processo di apprendimento, in generale, prescindendo dai partecipanti si fonda sulla gradualità del processo stesso. L'iter dell'apprendimento si presenta come un procedere graduale della conoscenza dell'oggetto in esame: dai suoi aspetti generali a quelli sempre via via più precisi e specifici per passare da una percezione globale del fenomeno ad una sua specifica analisi, per giungere poi alla sintesi¹⁰. Le caratteristiche della gradualità, oltre ad essere fondamentale nel processo di apprendimento, è la regola che il formatore deve osservare nel corso delle lezioni spesso, viene ignorata l'analisi del discente che di fatto determina differenti modelli e tipologie di apprendimento

L'apprendimento è la premessa per raggiungere gli obiettivi di cambiamento del comportamento sul lavoro¹¹ ed hanno ripercussioni ed effetti sull'organizzazione aziendale. Gli effetti della formazione incidono nella realtà aziendale nella misura del grado di apprendimento e dal contesto organizzativo aziendale che accetta o rifiuta il processo formativo.

Per una teoria dell'apprendimento del preposto

Quando si procede con interventi formativi sul soggetto che svolge in azienda il ruolo di “preposto” stiamo parlando di una persona adulta che al suo *bisogno formativo* deve essere aggiunta la sua *esperienza e capacità* in quanto con la propria disponibilità ad apprendere vuole mettere a disposizione la propria esperienza per giungere a soluzioni legate ai problemi reali.

Dovrà tuttavia, semplicemente ma chiaramente, essere definita una caratteristica della formazione alla sicurezza sul lavoro in quanto si rivolge a

¹⁰ I programmi formativi previsti dall'Accordo Stato-Regioni sugli RSPP del 26 gennaio 2006 perseguono questa metodologia e molte delle indicazioni del D. Lgs. n. 81/08 prevedono una formazione iniziale con un modulo normativo giuridico, seguito dal modulo tecnico per concludersi con quello pratico.

¹¹ G.P. Quaglino, La valutazione dei risultati della formazione, F. Angeli, Milano, 1979.

persone adulte. L'apprendimento degli adulti presenta caratteristiche proprie e specifiche in quanto la persona adulta sente il *bisogno* della formazione e mette a disposizione la sua *capacità* da utilizzare attraverso la propria esperienza.

Alcuni studiosi ritengono che il ritardo culturale nell'educazione possa spiegarsi con il fatto che la tradizione pedagogica basata sulla tradizione monastica si diffuse nella scuola secolare ed, erroneamente fu anche applicata all'educazione degli adulti. Del resto la parola "pedagogia" ha delle similitudini con "pediatria" derivanti ambedue dal greco "paidos", fanciullo, ed è la scienza di insegnare ai fanciulli. La teoria dell'insegnamento degli adulti si chiama "andragogia"¹², anche questo termine greco, che significa "uomo" in quanto contrapposto a fanciullo.

L'insegnamento degli adulti si basa essenzialmente nello sviluppo di queste ipotesi:

1. Il cambiamento del concetto di sé e della propria percezione;
2. Il ruolo dell'esperienza personale;
3. La disponibilità ad apprendere quello che hanno bisogno;
4. L'apprendimento deve essere centrato sui problemi e non sulle materie.

Questi argomenti trovano nella formazione il modello espressivo ed insieme all'analisi del bisogno costituiscono l'elemento fondamentale per una buona formazione.

Formazione: dalle materie al problema

La progettazione formativa del corso per i preposti parte dal presupposto della conoscenza e della valorizzazione del ruolo dell'esperienza maturata dal soggetto che diventa una risorsa sempre più ricca per l'apprendimento e costituisce, allo stesso tempo, una base sempre più ampia cui rapportare nuova formazione.

In questa ipotesi le tecniche di insegnamento tradizionale diminuiscono a vantaggio delle tecniche esperienziali che valorizzano le esperienze dei discenti e lo coinvolgono nell'analizzare, anche nuove problematiche, alla luce della sua esperienza. La lezione tradizionale, anche se ben supportata da presentazioni audiovisive preconfezionate, tende a svolgere un ruolo modesto a favore della discussione, del "laboratorio" e delle simulazioni, esperienze in campo ed altre tecniche di apprendimento attivo o *action learning*.

La valorizzazione delle esperienze, però, così come viene organizzata e somministrata la formazione resta spesso un'aspirazione più che una realizzazione. Infatti la formazione si svolge, quasi sempre, con tempi e modalità veloci che non consentono la possibilità dell'analisi dei bisogni ma

¹² G.M. Knowles, *The Adult Learner*, Gulf Company, Houston, 1984.

solo dello svolgimento dei corsi. Chi organizza la formazione ne redige un calendario e i discenti interessati, o le rispettive aziende, possono iscriversi.

Si tratta, allora, con senso di realismo, di adeguare la serietà della proposta formativa alle difficoltà dello svolgimento delle azioni formative nell'attuale momento. Le esperienze e l'analisi ci possono aiutare in questo processo. Spesso le attività formative sono sfasate rispetto alle esigenze dei discenti. Un buon apprendimento richiede anche, e soprattutto, la disponibilità del discente ad apprendere.

Nella formazione degli adulti, però, il bisogno di imparare è collegato al proprio ruolo. Per fare un esempio un giovane che si iscrive a medicina sa che deve superare materie basilari come patologia, anatomia, biochimica prima di avere esperienza diretta dell'ospedale. Un adulto, tuttavia, avrebbe bisogno di avere prima una esperienza diretta dell'ospedale e dei pazienti o frequentare i medici e successivamente è disposto ad imparare le specifiche materie del corso. Ne deriva che l'adulto tende verso l'apprendimento centrato sui problemi.

Gli studenti imparano ed apprendono per un utilizzo successivo perché nell'immediato devono solo superare un esame per essere ammessi alla scuola superiore o all'università. La prospettiva temporale dell'adulto è invece della immediata applicazione e pertanto accetta la formazione con un orientamento alla soluzione del problema.

Questa impostazione ha un'importante implicazione per quanto riguarda la progettazione didattica e l'organizzazione della formazione che deve essere orientata a centrare l'apprendimento sui problemi.

L'esperienza dei discenti-lavoratori-adulti viene così recuperata e valorizzata ponendo quale momento centrale della formazione il problema che devono risolvere proponendo strumenti didattici e metodologie attive basate sulle materie dell'apprendimento.

Non si tratta di una semplice rotazione o inversione degli argomenti che concorrono ad organizzare un corso, ma dell'applicazione di una filosofia del resto già ampiamente prevista dal D. Lgs. n. 626/94 che vede al centro del sistema la sicurezza dei lavoratori e di cui, spesso, nella particolarità formativa dei diversi soggetti ci si dimentica. Del resto anche l'Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 sui corsi per RSPP nella sua elencazione procedurale e amministrativa di regole ed adempimenti, molto più burocratici che formativi, perde di vista almeno due problemi reali: come valutare, redigere e gestire il Documento della Valutazione dei Rischi e, soprattutto, cosa deve fare e come coinvolgere i lavoratori nel processo della sicurezza.

Gli articoli e degli allegati al Decreto n. 81/08, nonché i decreti rimasti in vigore relativi alla formazione elencano ore e materie degli argomenti dei corsi ma non si pongono la questione del "problema" che devono risolvere. O meglio, sembra che il problema centrale sia quello di apprendere una serie di nozioni

per avere una “cultura della sicurezza” che consenta di svolgere un ruolo: insomma si persegue sull’approccio dell’educazione più che della formazione.

Porre rimedio o cambiamenti a questa situazione significa riaprire il discorso sulla differenza tra educazione e formazione. Ma non è questa la sede.

Sarà allora sufficiente, al momento, proporre a tutto il sistema della formazione della sicurezza sul lavoro due premesse applicative:

1. che ci rivolgiamo prevalentemente ad una platea di adulti;
2. che il fine ultimo non riguarda solo l’apprendimento del soggetto ma la sua capacità di trasmettere le conoscenze acquisite ai lavoratori.

Sono due questioni complesse che possono rappresentare un cambiamento dell’apprendimento e di conseguenza recuperare l’esperienza dei discenti ed allo stesso tempo mettere al centro del problema il lavoratore.

La formazione del preposto

La definizione di preposto quale persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell’incarico conferitogli, sovrintende all’attività lavorativa e garantisce l’attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa, si presenta nella sua evidenza ed importanza tra i principali soggetti della sicurezza sul lavoro.

A differenza del decreto n. 626, laddove tale figura non era individuata ma solo desunta dalla lettura del combinato disposto degli articoli 1, comma 4 bis e 4 ter, art. 4 e art. 90 nonché dell’art. 4 del D.P.R. 547/55, e prevista nelle sanzioni si è tenuto conto, nel nuovo decreto, di quanto e come la giurisprudenza sia intervenuta in questi anni definendo la figura del preposto all’art. 19 quale soggetto di una serie di obblighi:

a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;

b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;

c) richiedere l’osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;

d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;

e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;

f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;

g) frequentare appositi corsi di formazione.

Occupandoci dell'aspetto della formazione quest'ultimo comma indica che in base a quanto previsto dall'articolo 37 , comma 7, i preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro. I contenuti della formazione di cui al presente comma comprendono:

- a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- c) valutazione dei rischi;
- d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.

Il quadro di riferimento

L'individuazione della figura del preposto, è una grandissima svolta nel sistema dell'organizzazione della sicurezza, tuttavia lascia alquanto perplessi la mancata indicazione di un numero minimo di ore che riguardi sia la sua formazione che l'aggiornamento periodico.

Nel complesso del decreto n. 81/08 tali criteri sono, in virtù dell'art. 117 della Costituzione, di norma demandati alla Conferenza Stato-Regioni che ne attua la disciplina mediante specifici Accordi. Nel caso della formazione del preposto non è prevista alcuna successiva normativa metodologica ed organizzativa e pertanto si corre il rischio di una sua semplicistica adozione di mero adempimento finalizzato all'evitare eventuali sanzioni.

Nessuna meraviglia se assisteremo a corsi di formazione di 4 ore complessive o aggiornamenti pluriennali di poche ore. Ciascuna azienda, ente od organizzazione interpreterà l'obbligo formativo collegato ai tempi ed ai costi e non alla prevenzione della sicurezza sul lavoro.

Questa prospettiva ci ha indotto a formulare una proposta seria, ragionata che vuol fare per il preposto una formazione di qualità e di eccellenza. Il modello proposto è messo a disposizione di quanti vogliono operare con serietà e degli enti preposti che ne potranno ricavare utili indicazioni ed argomentazione per la promulgazione di linee guida.

Il preposto è una figura complessa. Basti pensare agli ultimi anni che lo

hanno visto protagonista di sentenze e decisioni che ne hanno, successivamente, determinato una precisa definizione nel decreto n. 81/08. In una sentenza¹³ la Corte di Cassazione ci ricorda che “accanto al datore di lavoro sono menzionati dal decreto¹⁴ i dirigenti ed i preposti, dei quali non si dà una espressa definizione, per cui tali qualità discendono dalla loro posizione assunta all'interno delle singole aziende o enti. Venendo a considerare la figura dei preposti ... si ricava dall'art 4 bis che riprende il concetto contenuto dell'art.4 dei D.P.R. 547/55 e 303/56, definendoli come i soggetti che sovrintendono all'espletamento delle attività soggette alla normativa prevenzionale. Con il termine "sovrintendere", secondo il concorde orientamento della dottrina e della giurisprudenza, si indica l'attività rivolta alla vigilanza sul lavoro dei dipendenti per garantire che esso si svolga nel rispetto delle regole di sicurezza. Non spetta al preposto adottare misure di prevenzione, ma fare applicare quelle predisposte da altri, intervenendo con le proprie direttive ad impartire le cautele da osservare. Con l'art.90 del D. lgs. n. 626/94, così come modificato dal D. Lgs. n. 242/96 è stato ampliato il precetto prevenzionale diretto al preposto, ma perché possa essere chiamato a risponderne in concreto occorre che utilizzando il criterio guida dell'effettività egli abbia in concreto il potere di intervenire nei compiti precettati, per cui l'area della sua responsabilità viene circoscritta dagli effettivi poteri a lui spettanti, indipendentemente dalle più ampie indicazioni normative”.

Pertanto come, ormai noto ed assodato, ai fini della sussistenza degli obblighi e delle responsabilità la rilevanza è data dalle mansioni effettivamente svolte e non solo dalla qualifica formalmente posseduta.

Il corso per i preposti

Il primo problema che si presenta, paradossalmente, è rappresentato dal titolo da dare a questa tipologia di corsi. Definire solo “corso per preposto” non rende la complessità e la specificità del ruolo e dei compiti affidati al soggetto. Pensare che, in una mattinata, un buon docente in 4 ore illustri norme e regole che il decreto n. 81 prevede per i preposti significa, per il datore di lavoro, adempiere alla legge per assolvere un obbligo e non essere sanzionati. Poi il fatto che questo preposto, pur consapevole, non sappia come svolgere il proprio ruolo è il risultato della formazione priva di effettività e di efficacia.

Il preposto è e merita di più. Chiameremo il nostro corso “Il preposto formatore” in quanto il formatore, come spesso ha scritto il Quaglino, non può essere identificato *tout-court* nella figura del docente nella misura in cui essa sconta largamente un'immagine tradizionale di docente come insegnante. Per il

¹³ Corte di Cassazione, sezione penale VI, n. 14192 del 21 aprile 2006.

¹⁴ Si riferisce al D. Lgs. n. 626/94.

preposto il ruolo formativo di docente è quello del *trainer*.

Una formazione per compiti precisi

Le materie e gli argomenti previsti nel corso di formazione per preposti sono le classiche che stanno alla base di altri corsi della sicurezza. Dal ruolo, compiti e responsabilità dei soggetti della sicurezza alla individuazione e valutazione dei rischi fino all'individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali della prevenzione.

Sarebbe, però, estremamente limitativo proporre una serie di lezioni teoriche senza tener conto dei compiti e delle responsabilità che il decreto n. 81/08 affida ai preposti. A tale proposito abbiamo estrapolato i compiti diretti del preposto nei confronti dei lavoratori sui quali esercita la propria sovrintendenza.

A) Sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi

A.1. Obblighi di legge per i lavoratori previsti dall'art. 20 del D. Lgs. n. 81/08:

- osservare le disposizioni e le istruzioni impartite ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto e, nonché i dispositivi di sicurezza;
- utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di protezione collettivi ed individuali, nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza;
- adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza;
- non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possono compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dal datore di lavoro;
- sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal protocollo sanitario o comunque disposti dal medico competente.

A.2. Lavori in appalto:

-conoscenza ed apprendimento ed attuazione delle misure previste dal Documento Unico della Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI);
 -vigilanza e controllo affinché i lavoratori di aziende che svolgono attività in regime di appalto o subappalto, devono esporre apposita tessera di riconoscimento, corredata di fotografia, contenente le generalità del lavoratore e l'indicazione del datore di lavoro. Tale obbligo grava anche in capo ai lavoratori autonomi che esercitano direttamente la propria attività nel medesimo luogo di lavoro, i quali sono tenuti a provvedervi per proprio conto.

A.3. Disposizioni normative specifiche nei casi di:

- Movimentazione manuale dei carichi
- Videoterminali
- Rumore
- Vibrazioni
- Campi elettromagnetici
- Radiazioni ottiche
- Agenti chimici pericolosi
- Agenti cancerogeni e mutageni
- Amianto
- Agenti biologici

B) Disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro

B.1. Documento della Valutazione dei rischi

- Conoscenza e capacità di gestione dei rischi e dell'applicazione delle misure di sicurezza
- Contribuire alla verifica ed all'aggiornamento della valutazione dei rischi
- Consultazione dei verbali delle riunioni periodiche in ordine alla valutazione dei rischi

B.2. Uso dei D.P.I. e di quelli collettivi¹⁵:

¹⁵ La mancata vigilanza sull'uso dei DPI da parte dei lavoratori costituisce con maggior frequenza occasione di intervento da parte della Corte di Cassazione di precisazione degli obblighi del preposto. Con sentenza n. 10812 dell'11 marzo 2008 la IV sezione penale della Cassazione ha formulato osservazioni e responsabilità del preposto *“personalmente tenuto a fare adottare ai dipendenti i necessari mezzi di protezione individuale adeguati al tipo di lavoro che devono compiere, svolgendo a tal fine specifica attività di vigilanza e controllo; altrimenti, in caso di insorgenza di rischi all'integrità fisica dei lavoratori, devono segnalare al datore di lavoro la carenza o inadeguatezza del mezzo di protezione individuale dato in uso ai dipendenti”*. Quindi la suprema Corte è pervenuta alla conclusione che *“l'imputato, nella spiegata qualità, è venuto meno sia all'obbligo di vigilare che l'operaio (infortunato) indossasse la maschera coprivotto prima di procedere alla verniciatura con la pistola ad*

(segue)

- Metodologie di uso, consegna, controllo e verifica del D.P.I.
 - Sorveglianza sull'uso dei D. P. Collettiva
- C) Verificare le istruzioni e la formazione ricevute dai lavoratori
- Conoscenza del piano aziendale della formazione e della formazione effettivamente svolta da ciascun lavoratore
 - Consultazione dei verbali delle riunioni periodiche in ordine alla formazione
- D) Dare istruzioni ai lavoratori in caso di emergenza
- Conoscenza del Piano delle Emergenze
 - Prove pratiche di evacuazione
 - Conoscenza degli elementi utili ai fini della gestione delle emergenze
- E) Informare i lavoratori sui rischi e le misure di sicurezza
- Per lo svolgimento di azioni di informazione il preposto deve conoscere i principi della comunicazione e saper svolgere il ruolo di *training*¹⁶ nel proprio ambiente di lavoro. Il preposto non è un docente inteso come “gestore dell’aula” che basa il suo intervento ricorrendo a modelli e progetti didattici ma piuttosto deve trasmettere le conoscenze acquisite al fine di far sviluppare in ogni lavoratore una elaborazione basata sul proprio lavoro in base all’esperienza acquisita.
- In questo caso si può anche fare di più: dato che il datore di lavoro deve fornire una formazione specifica a tutti i lavoratori dipendenti, indipendentemente dalla qualifica professionale di appartenenza, il preposto può assolvere questo ruolo sviluppando obiettivi formativi che sono di tutti i lavoratori presenti nell’unità produttiva affinché apprendano un atteggiamento mentale ed una modalità di rapporto con il loro lavoro che li mettano in condizione di lavorare in sicurezza e sviluppare una “cultura della sicurezza”¹⁷.

aria compressa, sia all'obbligo di vietare l'uso degli occhiali incautamente forniti allo stesso, benché privi di alette protettive e di segnalarne, per tempo, al datore di lavoro la necessità di renderli adeguati allo scopo di protezione degli occhi: simili inosservanze di doverose cautele e di precisi obblighi di legge, ricadendo su soggetto in posizione di garanzia, ne sostanziano la responsabilità pur ai soli fini civili in relazione all'evento - infortunio, avvenuto ai danni del lavoratore in correlazione causale con le evidenziate condotte omissive e inadempienti degli obblighi di legge”.

¹⁶ G.P. Quaglino, Fare formazione, Cortina, Milano, 2005.

¹⁷ G. Cavadi, Psicologia della sicurezza, Cortina, Milano, 2007.

Una metodologia attiva per il corso

Occupandoci della specifica formazione per preposto, sia in adempimento della norma di legge sia alla luce di quanto emerso il modello formativo di riferimento si presenta con il seguente schema:

- Modulo 1: della conoscenza del proprio ruolo
- Modulo 2: dell'apprendimento
- Modulo 3: delle azioni e degli interventi

La suddivisione in moduli e la loro gradualità risponde, alla luce degli obblighi previsti dal decreto 81, all'adempimento sia del ruolo e delle responsabilità previste dall'art. 19 sia alla specifica formazione prevista dall'art. 37.

Gli obblighi del preposto, di cui all'art. 19, devono essere attuati, non solo per le conseguenze sanzionatorie previste dall'art. 56, ma per lo svolgimento delle responsabilità che gli sono state affidate.

Modulo 1

Il modulo 1 deve prevedere un'analisi della conoscenza del proprio ruolo e dei propri ambiti di intervento verso i lavoratori. Risulta indispensabile che il preposto conosca subito il "problema" che la legge gli affida in ordine alla sorveglianza, vigilanza, osservanza ed informazione nei confronti dei lavoratori. Pertanto la conoscenza del proprio ruolo facilita l'apprendimento delle diverse materie di cui all'art. 37 e nella fattispecie i principali soggetti coinvolti ed i relativi obblighi.

In modo specifico il preposto deve conoscere quali sono gli obblighi formativi cui è soggetto il lavoratore e le procedure di base sulla normativa degli appalti.

Nel modulo 1 saranno trattati gli specifici argomenti descritti nei punti A.1 e A.2.

Modulo 2

Brevi cenni sulla valutazione dei rischi e la loro definizione con la trattazione degli argomenti descritti nei punti A.3, B.1 e B.2. In questo caso è opportuna una conoscenza per la consultazione del Documento della Valutazione dei Rischi e soprattutto del capitolo relativo ai D.P.I. (scelta, acquisto, consegna, manutenzione, richiesta, conservazione)

Modulo 3

La conoscenza da parte del preposto delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e di protezione devono trovare applicazione in relazione ai propri obblighi. La trattazione degli argomenti descritti nel punto C: lettura dei verbali della Riunione periodica e del piano di formazione aziendale

al fine della verifica sulla situazione dei lavoratori che, solo se formati, possono accedere a zone o lavorazioni ad alto rischio.

Altrettanto fondamentale è la conoscenza e la consultazione, nonché una reale applicazione pratica, del Piano delle Emergenze di cui al punto D: al fine di attuare le misure dell'emergenza con precise disposizioni ed interventi mirati.

Il modulo 3 si conclude con brevi ed utili cenni di tecnica della comunicazione in modo che il preposto conosca gli elementi di base della comunicazione che gli consentano di attuare il punto E: sulle tecniche di dare informazioni ai lavoratori.

Nella gestione della sicurezza sul lavoro il ruolo di tutti gli attori e soggetti coinvolti è determinante e diviene elemento fondamentale della comunicazione nel suo significato più ampio che comprende ben di più della parola parlata. La comunicazione è uno strumento fondamentale del processo direttivo aziendale¹⁸ in quanto oltre alla capacità dirigenziale di prendere le decisioni si accompagna la promozione della circolazione dell'informazione. Tutto questo “comunicare” governa la quotidianità, l'andamento giornaliero dell'attività stessa, ma influisce anche sugli atteggiamenti di coloro che fanno parte dell'organizzazione. In questo senso “comunicare” rivela il suo significato di “mettere in comune”.

La metodologia attiva nello svolgimento del corso deve prevedere il ricorso all'esperienza del discente che, come abbiamo analizzato, trattandosi di persone adulte e poste nella condizione di “dare ordini” devono non tanto essere *leader* ma piuttosto considerare la qualità della loro azione di *leadership*¹⁹ come una sfida professionale e personale a cui tutti, nei contesti organizzativi, sono tenuti e non soltanto coloro che paiono rivestire ruoli chiave o posizioni di preminenza.

¹⁸ A. Cirincione, *Psicologia e comunicazione*, Confartigianato, Como, 2005.

¹⁹ G.P. Quaglino, *Leadership e cambiamento*, Franco Angeli, Milano, 2007.

Il coaching nella sicurezza sul lavoro

Francesco Naviglio¹

Premessa

Leggendo il titolo di queste brevi righe ci sarà qualcuno che penserà: “Ci risiamo, un’altra figura per la sicurezza in azienda, altri costi, altre norme, altre sanzioni!”.

Ancora oggi, anno 2010 dell’era moderna, la sicurezza e la salute dei lavoratori non è un problema al vertice delle preoccupazioni di gran parte degli imprenditori. È un problema che crea fastidio ed evoca lo spettro di ispezioni, di sanzioni, di costi: in una parola crea “ansia” e si cerca di rimuoverlo. Qualsiasi proposta, idea, progetto volto a garantire maggiore sicurezza negli ambienti di lavoro è vista con sospetto e con un atteggiamento pronto alla critica e al rifiuto.

L’ultima vicenda della comunicazione all’INAIL del nominativo dell’RLS è emblematico: una semplice comunicazione di un nominativo di un dipendente che dovrebbe, nelle intenzioni del legislatore, collaborare con il datore di lavoro per realizzare nell’impresa ad un ambiente di lavoro salubre e sicuro ha determinato il panico tra tutti gli operatori: imprenditori, sindacati, lavoratori, consulenti etc..

Secondo una consolidata e collaudata tecnica italiana, il problema è stato disattivato e posticipato in attesa di “buone nuove”, nel frattempo si continua a morire e aumenta la schiera degli invalidi e dei costi che le aziende sopportano per il fenomeno infortunistico.

Un aspetto che ha dell’incredibile è che questo problema, analizzato, studiato, discusso da anni, affrontato in Italia da oltre un secolo con alterni risultati, viene per lo più affrontato dal punto di vista legale, giuridico e medico; come se l’infortunio sul lavoro fosse un fatto ineluttabile e che una volta accaduto possa solo far scaturire una indagine per accertarne le responsabilità, determinare un intervento medico per riparare i danni fisici, ove possibile, e far scattare una valutazione per risarcire il danno.

Ed ecco fiorire analisi e discussioni tra giuristi, tra medici, tra assicuratori. È vero da alcuni anni si parla anche di prevenzione. Dal 2000 a seguito dell’emanazione del decreto 38, da quando l’INAIL ha scoperto una sua

¹ Segretario Generale AiFOS.

vocazione a prevenire prima di curare e risarcire.

Si è allora cominciato ad introdurre concetti quali cultura della sicurezza e formazione continua. Già dal 1994, con l'approvazione della legge 626, si è parlato di prevenzione e di formazione dei rappresentanti dei lavoratori ma tutto è rimasto sulla carta e si è affrontato il problema solo dal punto di vista formale.

Tale atteggiamento è sopravvissuto sino al 2003 quando il D. Lgs. n. 195 ha indicato precisi obblighi per la formazione dei Responsabili e degli Addetti ai Sistemi di Protezione e Prevenzione. Sono cambiate le norme, sono diventate più cogenti e più sofisticate, più punitive.

Nonostante ciò ancora oggi ci sono resistenze sensibili verso l'introduzione nei posti di lavoro di quella cultura della sicurezza al centro di tanti dibattiti e convegni.

La formazione sulla salute e sicurezza del lavoro per prevenire gli infortuni è un fatto ormai acquisito, anche se spesso sopportato con malcelata insofferenza da parte dei datori di lavoro e degli stessi lavoratori.

Ciononostante i dati sugli infortuni sul lavoro negli ultimi anni sono abbastanza stabili e il loro decremento è certamente non proporzionale all'impegno profuso in termini di tempo e somme investite.

È evidente la necessità di percorrere nuove strade e rimettere in discussione l'approccio fin qui seguito.

Il “Coaching” nella sicurezza sul lavoro

Per comprendere a pieno la valenza strategica del “Coaching” nella sicurezza sul lavoro è necessario passare da un approccio al problema determinato prevalentemente dalla ricerca della conformità legislativa (fare prevenzione e sicurezza sul lavoro solo al fine di evitare sanzioni) ad una visione del problema come primario all'interno del business d'impresa e direttamente correlato alla competitività dell'azienda quale fattore di successo.

Il “Coaching” rientra a pieno titolo nella “cassetta degli attrezzi” di un imprenditore sensibile alle tematiche della Responsabilità Sociale d'impresa ritenendo che il “fare sicurezza sul lavoro” debba considerarsi un determinante etico e morale.

Perché la scelta di una parola di origine anglosassone, per civetteria, per un amore esterofilo ...? No, semplicemente per ricollegarsi al filone e ad una idea professionale ormai diffusa che, provenendo dagli Stati Uniti, si sta affermando anche in Italia. Non è appiattimento su termini di tendenza, è utilizzare nomenclature e terminologie di largo uso per rendere immediata la comprensione dell'obiettivo che si vuole raggiungere.

In meno di dieci anni il “Coaching” come professione può contare circa 11.000 membri affiliati alla *International Coaching Federation* e residenti in oltre 80 paesi.

È stato uno sviluppo “esplosivo” determinato dai progressi nel campo

del sapere, dallo studio delle metodologie e dei processi di apprendimento degli adulti, da una rinnovata attenzione al fare e alle prassi nella ricerca di nuove tecniche di sviluppo degli individui.

Lentamente il Coaching sta divenendo un vero e proprio *meccanismo aziendale di sviluppo* che tende ad integrarsi con altri strumenti di governo strategico dell'azienda.

In quanto tale e alla luce delle opportunità che questo strumento può offrire nell'interazione con le persone, o meglio tra le persone che operano in azienda, è evidente l'interesse che tale metodologia può suscitare in coloro che si occupano di salute e sicurezza del lavoro, sempre alla ricerca di nuovi modelli da utilizzare nella lotta agli infortuni sul lavoro.

Gran parte degli operatori del settore ormai sono convinti del fallimento delle politiche di contrasto sin qui attuate nella lotta agli infortuni sul lavoro. Leggi, sanzioni, ispezioni, la stessa formazione fatta come è stata fatta sino ad oggi non hanno portato a quella drastica riduzione degli infortuni invocata dalla Commissione Europea!

Come già scritto, sembrano tutte azioni con effetti placebo, che pur dando una illusione di forte contrasto non incidono a fondo alla radice del problema che, è ormai acclarato, si annida nei comportamenti delle persone, negli atteggiamenti degli operatori, nelle abitudini e consuetudini difficili da scalfire.

Le metodiche del coaching applicate al settore della salute e sicurezza dei lavoratori possono contribuire ad attivare delle relazioni finalizzate a vincere la sfida della sicurezza.

Il "Work Safety Coaching" (WSC) è l'attivazione di una modalità di relazione in cui il "cliente", quello che nella terminologia professionale viene chiamato "coachee", che è il fulcro dell'attenzione e viene supportato ed aiutato ad attivare una serie di comportamenti idonei a raggiungere gli obiettivi che, d'intesa con il coach, si è posto.

Il supporto che il coach fornisce al "cliente" è la consapevolezza delle proprie capacità e di quello che sarebbe in grado di fare. Nel contempo fornisce all'azienda il supporto per la definizione degli obiettivi nel campo della salute e sicurezza traducendo aspirazioni sfuocate e vaghe in risultati da raggiungere.

Se il Coach si è venuto identificando professionalmente come colui che in azienda è in grado di essere uno *strumento di sviluppo di competenze*, applicato nel campo della sicurezza del lavoro una tale professionalità è certamente in grado di aiutare gli operatori a sviluppare le proprie competenze e consapevolezze verso una prevenzione attiva ed efficace.

Da RSPP aWSC: non solo sigle

Ormai la nostra attività professionale, e non solo, è imperniata su sigle e acronimi che costellano i nostri discorsi e le nostre relazioni.

Anche in questo caso utilizziamo due acronimi di cui uno RSPP (Responsabile del servizio di prevenzione e protezione) è ormai conosciuto e utilizzato con grande dimestichezza. L'altro, WSC, sarà forse letto per la prima volta in questo articolo e quindi ne risulta oscuro il significato.

Con il decreto n. 626/94 e, successivamente, con il Decreto Legislativo n. 81/2008 la figura del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) è strategica nell'azienda per realizzare un sistema, dettato dalle normative, utile a prevenire gli infortuni sul lavoro. Senza dilungarsi troppo sui presupposti e sul back ground culturale e tecnico che deve possedere tale figura professionale è sempre più evidente la finalità di "garanzia" che tale professionista svolge a favore del datore di lavoro tutelandolo nei confronti delle direttive di legge e costruendo intorno all'impresa una sorta di "gabbia di Faraday"² che in modo meramente meccanicistico "dovrebbe" impedire il verificarsi degli infortuni sul lavoro e contemporaneamente "isolare" l'azienda da pericoli derivanti da ispezioni e/o verifiche da parte di agenti esterni.

Meccanicistico in quanto il redigere un DVR (Documento di Valutazione del Rischio), valutare e mappare i rischi, individuare i DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) necessari, stilare programmi di formazione sono tutte attività dettate dalle norme ma che di solito vengono realizzate senza la consultazione dei lavoratori e senza l'attivazione di un sistema di gestione della sicurezza che consentirebbe una reale ed efficace diffusione tra tutti gli attori dell'azienda di quella cultura della sicurezza da più parti invocata.

È proprio a questo punto che è necessario prevedere per l'RSPP, se non vogliamo creare una ulteriore figura della sicurezza, una competenza aggiuntiva che sia in grado di garantire, al di là delle norme, una reale sicurezza dei lavoratori. Oltre a creare un sistema di prevenzione meramente formale, l'RSPP deve essere in grado di renderlo efficace entrando in contatto diretto con i lavoratori stessi.

Ecco il significato della transizione dell'RSPP verso un ruolo di Coach che non deve sviluppare attività di *consulenza*, né di *training on the job*, né di *coaching sportivo*.

² Con gabbia di Faraday si intende qualunque sistema costituito da un contenitore in materiale elettricamente conduttore (o conduttore cavo) in grado di isolare l'ambiente interno da un qualunque campo elettrostatico presente al suo esterno, per quanto intenso questo possa essere.

È utilizzato il termine *gabbia* per sottolineare che il sistema può essere costituito, oltre che da un foglio metallico continuo, anche da una rete o una serie di barre opportunamente distanziate.

Questo effetto schermante è utilizzato per proteggere ambienti e apparati da campi esterni, come per esempio quelli generati dai fulmini.

Essere un Coach, secondo il senso assegnato dal mondo della consulenza, significa porre attenzione al cliente-lavoratore (il “*coachee*”) tramite l’ascolto, la pazienza, il rispetto e riconoscendo la validità dell’esperienza e della percezione del lavoratore sui possibili rischi del suo lavoro. Significa riconoscere al lavoratore il ruolo di esperto della sua vita e di conoscitore dei pericoli cui è sottoposto giornalmente per assumerli all’interno di un sistema di gestione.

Un coach efficace aiuta il cliente-lavoratore a vedere la situazione e il contesto in cui opera in modo nuovo, più ampio stimolando in lui l’assunzione di altri punti di vista e schemi concettuali che lo possano garantire da rischi non valutati.

Da questa attività, fatta per settori, linee di produzione, gruppi di lavoro o singoli lavoratori il coach elabora tattiche comportamentali e strategie di diverso respiro, disegna nuovi modelli organizzativi, elabora programmi di formazione in base alle conoscenze acquisite rinforzando in modo mirato abilità e tecniche lavorative specifiche.

Questa attività, finalizzata a mettere il cliente-lavoratore al centro del sistema di prevenzione e protezione, stimola in lui nuovi modi di porsi verso il problema della sicurezza sul lavoro rendendolo partecipe e attivo.

Obiettivo è quello di raggiungere un elevato livello di “*Sicurezza Partecipata*” in cui il lavoratore da soggetto passivo, quale oggi spesso viene identificato, diviene il principale promotore ed alleato del datore di lavoro e dell’RSPP *partecipando* alla costruzione del sistema di tutela.

Conclusioni

Anche se le ultime norme contenute nel Decreto Legislativo n. 81 rafforzano il principio secondo cui il lavoratore debba partecipare attivamente alla costruzione ed al funzionamento di un sistema di gestione della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, il raggiungimento dell’obiettivo è ancora lontano.

Ancora troppo raramente i lavoratori sono coinvolti nella progettazione e gestione della sicurezza in azienda. Il livello di consapevolezza dei rischi e dei pericoli che si affrontano sul lavoro è spesso insufficiente a garantire l’integrità psico-fisica dei lavoratori.

L’intero apparato legislativo e gestionale messo in campo è troppo imperniato su atti, procedure formali e figure professionali che poca attenzione dedicano all’analisi e, se necessario, alla modifica degli atteggiamenti e comportamenti dei diretti interessati: i lavoratori.

È quindi necessario uscire dalla selva dei formalismi e delle conformità per entrare con decisione dentro il problema: le norme, i DPI, le sanzioni non realizzano la prevenzione e non evitano gli incidenti sul lavoro. Questi si possono evitare solo parlando con i lavoratori, accogliendo le loro osservazioni, utilizzando la loro esperienza e rendendoli parte attiva del sistema di

prevenzione e sicurezza.

Per fare questo è necessario che l'attuale RSPP evolva dalla figura di mero consulente del datore di lavoro acquisendo competenze di *Coach della Sicurezza* con il compito, in azienda e tra i lavoratori, di "*facilitare*" l'avvio di processi culturali ed interpersonali di avvicinamento verso un modello di prevenzione e sicurezza sul lavoro in cui il reale obiettivo sia la tutela dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e non solo la conformità alle leggi.

Naturalmente, tale competenza dovrà a maggior ragione essere posseduta e agita anche dal datore di lavoro che si assume l'onere di svolgere i compiti di RSPP nella sua azienda.

QUADERNI DELLA SICUREZZA AiFOS

Rivista trimestrale dell'Associazione Italiana Formatori della Sicurezza sul Lavoro



Direttore Responsabile: Rocco Vitale
Direzione e Redazione: via Branze, 45 - 25123 Brescia
tel. 030.6595031 - fax. 030.6595040
Sito web: www.aifos.it – mail: quaderni@aifos.it
AiFOS è partner dell'Agenzia europea per la salute e la sicurezza sul lavoro (OSHA) di Bilbao.

AiFOS figura nell'Albo regionale "Lombardia Eccellente", costituito con Decreto n. 10678 di Regione Lombardia, per la realizzazione del progetto "Sicurezza sul lavoro e ricerca di nuove tecnologie per la prevenzione".

Registrazione e iscrizione

Registrazione al n.10 del registro periodici della cancelleria del Tribunale di Brescia in data 18 febbraio 2010.

Progetto grafico: Silvia Toselli

Stampa: Tipolitotas, via Ponte Gandovere, 3/5 Gussago (Bs)

Prezzo di questo numero: € 15,00 (spese di spedizione comprese)

Versamento sul conto corrente postale n. 74894502 intestato a:
AiFOS, via Branze, 45 - 25123 Brescia (Bs)

Condizioni di abbonamento

La rivista viene inviata gratuitamente a tutti i soci AiFOS che risultino in regola con il versamento della quota sociale annuale.

Le iscrizioni ad AiFOS si effettuano esclusivamente online dal sito www.aifos.it con il versamento della quota annuale di € 100,00.

Hanno collaborato:

Giovanni Alibrandi, Alberto Andreani, Chiara Ballarini, Fabrizio Benedetti, Riccardo Bianconi, Elena Bonfiglio, Silvana Bresciani, Ettore Bussi, Alessandro Cafiero, Pier Sergio Caltabiano, Marina Calabrese, Alberto Cerquaglia, Giuseppe Ciarcelluto, Diego de Merich, Lorenzo Fantini, Stefano Farina, Paola Favarano, Rosa Anna Favorito, Giulia Forte, Ermanno Franchini, Cinzia Frascheri, Maria Frassine, Rosita Garcia, Maria Giovannone, Angelo Giuliani, Anna Guardavilla, Michele Lepore, Fabiola Leuzzi, Alessandra Ligi, Giuseppe Lucibello, Laura Manfrin, Marco Masi, Francesca Morselli, Francesco Naviglio, Paolo Pennesi, Aldo Preiti, Federico Ruspolini, Stefano Sangiovanni, Nirvana Salvi, Giuseppe Spada, Michele Tiraboschi, Silvia Toselli, Rocco Vitale, Carlo Zamponi, Paola Zanola.

Precisazioni

È vietata la riproduzione o la memorizzazione dei "QUADERNI DELLA SICUREZZA AiFOS" anche parziale e su qualsiasi supporto. La Direzione della rivista e l'Associazione Italiana Formatori della Sicurezza sul Lavoro declinano ogni responsabilità per i possibili errori o imprecisioni, nonché per eventuali danni risultanti dall'uso delle informazioni contenute nella presente pubblicazione.