

***Dalla “Formazione Placebo” ad una “Formazione Utile”
per la salute e sicurezza dei lavoratori.***

*di Francesco Naviglio
Segretario generale AiFOS*

Appare sempre più inadeguata la formazione che si realizza nel campo della salute e sicurezza del lavoro.

Talmente inadeguata che sembra diffusa la sensazione di molti operatori di realizzare una formazione con un “effetto placebo” tendente a convincere che si fa del tutto per combattere il fenomeno infortunistico, ma che nella realtà si hanno ben presenti le difficoltà e la irrealizzabilità degli obiettivi.

Appare davanti agli occhi di tutti che i dati sono crudelmente testimoni del fallimento della formazione sin qui realizzata.

E’ giunto allora il momento di ripensare il modello sin qui adottato e dare maggiore dignità ad una formazione che forse viene considerata minore solo per il fatto che è rivolta ai lavoratori e realizzata da specialisti e da tecnici che a volte non sono in possesso di adeguate conoscenze nel campo della formazione agli adulti.

E’ quindi necessario passare da una “formazione placebo” ad una “formazione utile” non solo per i lavoratori ma per l’intera comunità.

In modo erroneo si ritenuto, e si ritiene ancora oggi da più parti, che la formazione nel campo della salute e sicurezza dei lavoratori debba essere riservata a docenti di estrazione specialistica (giuristi, medici, ingegneri, geometri, tecnici della sicurezza, etc.) in quanto direttamente coinvolti nella gestione di tutte quelle attività codificate nelle normative che regolano la materia.

C’è inoltre la sensazione che tra coloro che si occupano di formazione con “F” maiuscola tale settore venga considerato “altro” rispetto a quello tradizionale, quello che nasce e si sviluppa nelle università e negli ambienti aziendalistici, rivolto soprattutto a dirigenti, quadri e risorse “ad alto potenziale”.

Tale orientamento ha fatto sorgere nei formatori, che potremmo definire “tradizionali”, la convinzione che questo campo di attività sia loro precluso in quanto riservato, per l’appunto, a figure professionali caratterizzate da una specializzazione ed un conoscenza tecnica. La conseguenza è stata una quasi totale assenza dei formatori tradizionali nella progettazione e gestione dei percorsi di formazione previsti dalla legge 195 e dal Decreto Legislativo 81/2008.

Tuttavia, andando a verificare l’andamento infortunistico degli ultimi anni ci si accorge che i risultati sono completamente insufficienti e inadeguati rispetto alle aspettative della Unione Europea soprattutto se rapportati agli investimenti fatti dagli attori coinvolti (parlamento, datori di lavoro, sindacati, lavoratori stessi) sia per il punto di vista degli oneri finanziari investimenti sostenuti per aggiornare i sistemi di sicurezza, i macchinari e per formare e addestrare i lavoratori,

sia per lache dal punto di vista della produzione legislativa attività legislativa prodotta che deve essere da considerare considerata all'avanguardia nello scenario europeo.

“... utile non è la formazione placebo, quella che, di per sé, non fa niente ma che da l'impressione di fare, che comunque piacerà. Purtroppo molto spesso questa strada è la più percorsa. ... omissis ...”

E' questo un breve passo estratto dagli Atti della Tavola Rotonda su “Cosa si intende per qualità della formazione e come si garantisce” tenutosi nel corso del Convegno “La Formazione Utile” il 20 settembre del 2000 a Modena. A distanza di quasi 10 anni può essere confutato?

Appare doveroso chiedersi dove si annida il problema: probabilmente nella progettazione e gestione di percorsi formativi, pensati esclusivamente per rispondere ai requisiti e alle imposizioni dettate dalle norme. Percorsi formativi che, ideati per “...essere in regola con le leggi”, hanno lasciato in secondo piano l'esigenza di concorrere realmente a ridurre il numero degli incidenti sul lavoro ed il tributo di sangue che giornalmente pagano i lavoratori.

Di ciò non possono essere considerati responsabili coloro che, pur esperti, vengono chiamati a svolgere una attività di formazione di cui spesso ignorano i fondamenti e le tecniche. Dobbiamo chiederci quanti di coloro che vanno in aula a tenere corsi di formazione sulla salute e sicurezza dei lavoratori, senza aver mai frequentato un corso per formatori e senza avere competenze sulle metodologie e tecniche formative dedicate agli adulti, ritengono sufficiente essere in possesso di mere conoscenze specialistiche e competenze tecniche.

E' altrettanto vero che la responsabilità di tutto questo non può essere addossata agli stessi lavoratori che subiscono, spesso inconsapevolmente, processi di formazione di cui non capiscono e non condividono le finalità. Gran parte degli incidenti sul lavoro (circa l'80%) sono determinati dal fattore umano. Da questo dato alcuni traggono la frettolosa e incauta conclusione che i datori di lavoro poco possono fare se i lavoratori continuano ad essere, quantomeno, disattenti e imprudenti!

Siamo al paradosso, quasi a voler sostenere che i lavoratori stessi sono la causa primaria degli infortuni sul lavoro e che quindi il fenomeno infortunistico è un evento ineludibile, strettamente correlato all'attività lavorativa.

Queste affermazioni possono avere una ragione d'essere se, in modo miope, ci si limita a discutere sull'inadeguatezza della preparazione dei lavoratori ad affrontare i rischi e i pericoli legati alla loro attività, arrivando quasi a teorizzare cinicamente una loro intenzionalità a non voler utilizzare misure prevenzionali a tutela della loro integrità psico-fisica.

La realtà è che da sempre l'approccio formativo verso la salute e sicurezza dei lavoratori è stato finalizzato al mero rispetto delle norme senza una reale volontà e/o possibilità di intervenire sui comportamenti e atteggiamenti dei lavoratori, unica modalità formativa in grado di incidere sugli andamenti infortunistici.

Anche se sollecitato da più parti poco si è fatto per affrontare il fenomeno dal punto di vista culturale, niente si è progettato per realizzare interventi nei confronti dei lavoratori per far

crescere in loro una consapevolezza dei pericoli che hanno di fronte e una percezione del rischio infortunistico.

Da sempre la formazione in tema di salute e sicurezza dei lavoratori si ferma sulla porta dell'azienda, della fabbrica, dell'ufficio. Ci si limita a formare quello che potremmo definire il "front office" della salute e sicurezza dei lavoratori: l'RSPP, gli ASPP, il datore di lavoro, il medico competente, oggi i dirigenti, i preposti e gli RLS. Insufficiente, oltre che inadeguata, è la formazione rivolta ai lavoratori che sono le vittime reali degli infortuni.

La formazione è solitamente gestita dagli RSPP o dagli stessi datori di lavoro e dirigenti che, spesso, non sono in possesso loro stessi di adeguate competenze e conoscenze tali da garantire una formazione efficace oltre ad essere spesso pressati da esigenze di bilancio.

Tutti aspetti questi che, se analizzati a fondo, possono aiutare a prendere coscienza del problema e individuare metodologie e strumenti idonei a fronteggiare e combattere il fenomeno degli infortuni e delle morti sul lavoro.

In primo luogo è necessario che esperti formatori, senza delegare figure intermedie, entrino in contatto direttamente con i lavoratori in azienda, sul posto di lavoro, analizzando con i diretti interessati le modalità lavorative, valutando insieme a loro i rischi, i pericoli, i mancati infortuni e le possibili misure idonee a ridurre se non addirittura escludere le possibilità di incidente.

Anche la formazione rivolta ai responsabili della realizzazione delle misure di prevenzione (datori di lavoro, dirigenti, preposti, RSPP, ASPP ed RLS) dovrà essere integrata dando maggiore spazio ed enfasi nei programmi a tematiche quali i processi comunicativi, le tecniche formative, la gestione delle risorse umane e delle dinamiche di gruppo, le tecniche di integrazione e sviluppo delle competenze.

La conoscenza e la formazione sulla normativa in tema di salute e sicurezza dei lavoratori dovrà essere considerata un "pre-requisito" per chiunque abbracci una nuova professione o avvii una qualsiasi attività commerciale o industriale!

Non è possibile che si dedichi ancora tanto, troppo, tempo nei corsi di formazione a illustrare le norme e le possibili sanzioni per chi viola le normative sulla salute e sicurezza dei lavoratori mentre viene dedicato un tempo sicuramente insufficiente per rafforzare nei datori di lavoro, nei dirigenti e preposti, negli RSPP competenze e tecniche per gestire i rapporti con e tra i lavoratori, per valutarne le competenze, le attitudini, le loro possibili reazioni di fronte ai rischi e pericoli connessi alla loro attività lavorativa, la loro propensione a lavorare in gruppo e a garantire, oltre alla loro sicurezza e integrità psicofisica, anche quella dei compagni di lavoro.

Evidentemente tali contenuti formativi non sono facilmente trasferibili e, cosa importante, non tutti sono in grado di farlo efficacemente.

In primo luogo si deve superare l'idea che la formazione sulla salute e sicurezza dei lavoratori sia "sporca di polvere, unta d'olio, impregnata di sudore" in quanto destinata agli operai, una platea a basso potenziale, e quindi non scarsi contenuti culturali.

Certo non è una formazione a cui si addicono le aule accademiche, gli hotel di lusso, le dotte disquisizioni, le citazioni ad effetto. E' una formazione concreta, finalizzata ad obiettivi reali, dalla cui efficacia spesso dipende l'integrità fisica dei partecipanti stessi.

Ciò non esclude, tuttavia, che apportate le opportune contestualizzazioni e integrazioni i partecipanti a corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro possano apprezzare e interiorizzare, tramutandoli in comportamenti ed atteggiamenti adeguati, percorsi formativi che li accompagnino nel loro vivere quotidiano fatto di rischi e pericoli per la loro salute ed integrità fisica.

E' fondamentale dunque disporre di un corpo docente qualificato e preparato a condurre percorsi formativi dedicati al mondo del lavoro e finalizzati a rafforzare e diffondere una cultura della sicurezza comportamentale e motivazionale, non solo tecnica, nella convinzione che ciò si ottiene, al di là degli investimenti in tecnologia e ricerca e di una formazione il cui unico risultato è un "effetto placebo".

Una vera prevenzione si realizza entrando nel vissuto dei lavoratori fornendo loro schemi di comportamenti e atteggiamenti adeguati a fronteggiare i rischi e i pericoli connessi con lo specifico ambiente lavorativo.

Predisporre un progetto formativo comporta naturalmente l'esigenza di valutare attentamente l'opportunità di utilizzare innovative tecniche di formazione: il teatro d'impresa, il PCM (Process Communication Management), l'analisi transazionale appaiono come alcuni degli strumenti idonei a innovare le metodologie e i programmi formativi nel campo della salute e sicurezza del lavoro.

Tale prospettiva comporterà un innalzamento del livello medio dei percorsi formativi sulla salute e sicurezza dei lavoratori in quanto le competenze richieste ai formatori andranno oltre, e a prescindere, dalle conoscenze tecnico-specialistiche che dovranno essere integrate da quelle proprie della formazione tradizionale.

Solo così si potrà effettuare quel salto di qualità che permetterà alla formazione dedicata alla salute e sicurezza dei lavoratori di essere considerata e valutata non solo come una formazione "tecnica" e di nicchia ma alla stessa stregua delle altre tipologie di formazione degli adulti, acquistandone pari dignità.

Francesco Naviglio – marzo 2009