

La formazione sulla sicurezza: un modello di *longlife learning* da esportare

di Francesco Naviglio©

Non solo gli infortuni sul lavoro minacciano la integrità psico-fisica dell'individuo. Gli eventi conseguenti al terremoto in Abruzzo e l'incidente avvenuto a Viareggio, che hanno causato complessivamente la morte di oltre 300 cittadini inconsapevoli, ripropongono il tema della prevenzione e sicurezza, oltre che degli ambienti di lavoro, anche negli ambienti di vita.

Possiamo sostenere che la formazione sui temi della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro, dopo anni di impegno sociale e civile, è divenuta un punto fermo che viene riconosciuto come fattore di civiltà e sviluppo competitivo dal mondo produttivo e dalle forze sociali e politiche dei paesi occidentali.

E' ormai tempo di ipotizzare un sistema globale di tutela dei cittadini allargando e integrando la platea dei fruitori della formazione sulla sicurezza e la prevenzione.

Esportare il modello collaudato nella formazione dei lavoratori a favore dei frequentatori di tutti gli ambienti di vita, costituisce un ulteriore strumento di tutela della salute e della integrità fisica della totalità dei cittadini, senza distinzione di età, professione, genere.

1. PREMESSA

L'evento che si terrà a L'Aquila il 17 settembre organizzato da AIFOS e Protezione Civile avente come oggetto "I comportamenti sicuri dopo un evento sismico" è una ottima occasione di dibattito sul ruolo della prevenzione quale mezzo di tutela della integrità fisica dell'uomo.

Il dibattito e le azioni conseguenti messe in atto alla luce del fenomeno degli infortuni sul lavoro, la produzione legislativa di questi ultimi anni che ha visto il decreto legislativo 106 quale ultimo atto in ordine di tempo, l'impegno delle forze politiche, imprenditoriali e sociali nel contrasto dei rischi nel mondo del lavoro, stanno producendo risultati tangibili.

Tuttavia gli eventi conseguenti al terremoto in Abruzzo e l'incidente avvenuto a Viareggio, che ha causato la morte di oltre 300 cittadini inconsapevoli, ripropongono il tema della prevenzione e sicurezza, oltre che degli ambienti di lavoro, anche negli ambienti di vita.

La Direttiva del Consiglio Europeo n. 89/391/CEE, del 12 giugno 1989, individuava puntualmente la necessità di porre in atto azioni preventive che tutelassero i cittadini dai pericoli esistenti negli ambienti di vita e di lavoro. Da allora molto si è fatto in relazione alla prevenzione dei rischi di natura lavorativa ma poco è avvenuto per prevenire e ridurre tutta una serie di rischi che sono in agguato negli ambienti di vita comune.

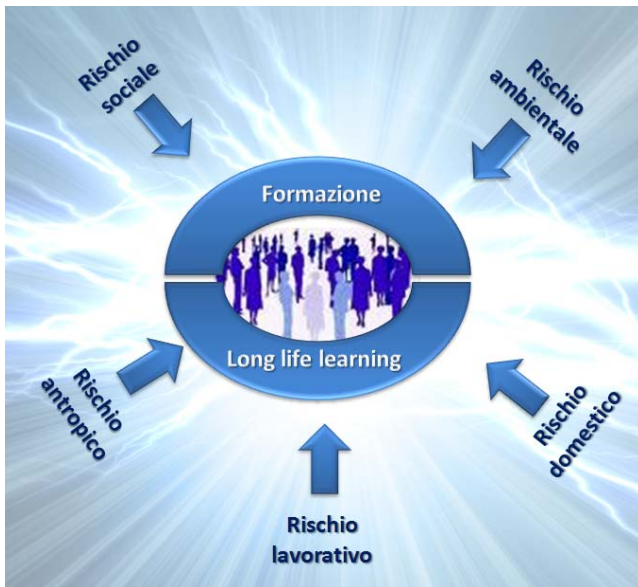


FIGURA 1

Osservando la *figura 1* potremmo dire che tutti noi siamo costantemente soggetti a varie tipologie di rischi quali quelli domestici, ambientali, antropici e sociali oltre, naturalmente, a quelli presenti negli ambienti di lavoro. Rischi questi che incontriamo in qualsiasi momento della nostra vita senza preavviso e che talvolta ci colgono impreparati.

Sono rischi insiti nel vivere comune e, probabilmente per tale motivo, scarsamente presenti alla nostra attenzione.

Spesso accusiamo il destino dell'accadimento di eventi dannosi sostenendo l'imprevedibilità della disgrazia. Analizzando i fatti con maggiore lucidità ci accorgiamo, a posteriori, che molte cose si sarebbero potute fare per prevenire l'evento, magari mitigandone le conseguenze.

2. LA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA: Un modello di *long-life learning*

Ormai possiamo dire che la formazione sui temi della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro, dopo anni di impegno sociale e civile, è divenuta un punto fermo che viene riconosciuto come fattore di civiltà e sviluppo competitivo dal mondo produttivo e dalle forze sociali e politiche dei paesi occidentali.

Anche se non sempre adottate e condivise del tutto, le normative sulla salute e sicurezza dei lavoratori vengono rispettate e adottate dagli imprenditori e dai produttori delle macchine ed attrezzature produttive. Anche la formazione degli attori della produzione, datori di lavoro e lavoratori, un tempo vissuta come orpello e "perdita di tempo produttivo", sta entrando sempre più nella cultura imprenditoriale italiana come fattore di sviluppo e di competitività aziendale.

Si sta inoltre facendo strada tra tutte le parti in causa, imprenditoriali, lavorative e sociali, la convinzione che la formazione su queste tematiche non deve e non può ridursi ad una mera erogazione di notizie e informazioni "una tantum", solo per soddisfare un dettato normativo. La formazione sulla salute e sicurezza degli ambienti di lavoro è, e deve essere sempre più, considerata come parte integrante dell'attività lavorativa in quanto costituisce presupposto e condizione di competitività di qualsiasi attività imprenditoriale. Deve divenire patrimonio culturale di tutti i cittadini oltre che di ciascun lavoratore che entra nei processi produttivi.

Da qui deriva la consapevolezza e l'esigenza che la cultura della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro, i cui principi e contenuti sono in costante evoluzione a seguito della continua modifica dei

processi produttivi e tecnologici, sia sempre e ininterrottamente sottoposta ad un processo di adeguamento e attualizzazione. Ciò comporterà la necessità di ricorrenti e costanti azioni formative nei confronti degli attori.

E' questo un caso tipico di *long-life learning* che, ormai, sta divenendo una metodologia usuale nei processi formativi degli adulti.

I mutamenti degli scenari sociali, produttivi e culturali del modo, la ormai consolidata strutturazione in *social network* delle nostre relazioni derivante dalla diffusione sempre più capillare degli strumenti di comunicazione di massa, rende impossibile sottrarsi per chiunque a processi di formazione continua, a volte inconsapevole, che ci accompagna e ci accompagnerà per tutto il corso della nostra vita.

La necessità di diffondere e consolidare negli ambienti di lavoro una cultura della salute e sicurezza dei lavoratori ha reso possibile la affermazione in questo ambito di normative che prevedono programmi e metodologie di formazione che seguano il lavoratore e l'imprenditore dal loro ingresso nel mondo della produzione sino a quando decideranno di uscirne.

Metodologie e programmi di formazione che dovranno essere adeguati ed aggiornati in relazione a tutte le modifiche strutturali e di processo che avverranno negli ambienti di lavoro, che dovranno essere predisposti per verificare l'efficienza ed efficacia delle azioni formative e la loro capacità di assicurare la salute e sicurezza degli ambienti di lavoro.



3. **CULTURA DELLA PREVENZIONE E SICUREZZA:** Un modello, ma non solo per gli ambienti di lavoro

A distanza di 20 anni dall'emanazione della Direttiva del Consiglio Europeo n. 89/391/CEE, che può considerarsi uno dei punti di partenza della politica di prevenzione degli infortuni sul lavoro e di sicurezza degli ambienti di lavoro, molta strada è stata percorsa nel campo della formazione sui temi della salute e sicurezza del lavoro.

Del resto, spesso ci si dimentica, che proprio le cosiddette "direttive sociali europee" hanno sempre collocato la sicurezza nell'ambito degli *ambienti di vita e di lavoro* e, pertanto, si tratta di riprendere e portare avanti una problematica che fin dalle sue origini aveva queste finalità. Forse

l'aver attivato, da parte di molti, una osservanza formale della legge ha portato a vedere la sicurezza come un obbligo amministrativo-burocratico senza percepirne la spinta innovativa e l'impulso innovatore delle direttive europee.

Sono state sperimentate svariate metodologie e innumerevoli percorsi formativi hanno visto la partecipazione di datori di lavoro, lavoratori, sindacalisti. I risultati sono stati spesso insoddisfacenti ma nel tempo le tecniche e gli approcci metodologici si sono evoluti e da una formazione spesso avulsa dal contesto lavorativo, brutalmente *frontale*, svolta per lo più per rispettare le norme cogenti, a volte scarsa anche nei contenuti si sta passando a tecniche di formazione che, pur rispettando le norme, privilegiano la compartecipazione dei partecipanti, sollecitando le loro testimonianze e coinvolgendoli nel processo formativo come *esperti* delle tematiche di cui si va a discutere.

Questa evoluzione sta incidendo anche sulla figura del formatore, il quale da mero erogatore di notizie e contenuti diviene *tutor* del gruppo e assiste i partecipanti a svolgere in prima persona il programma del corso che, a parte alcune norme legislative che spesso sono ben conosciute, deve avere l'obiettivo di modificare, far condividere ed integrare comportamenti e atteggiamenti dei partecipanti, sviluppando in loro una sensibilità alla *percezione del rischio*.



In questi anni è apparso evidente come il modello di formazione in aula, finalizzato al mero trasferimento di notizie e norme, è perdente; la formazione erogata secondo tali metodologie ha fornito conoscenze e contenuti difficilmente utilizzabili dai partecipanti fuori dall'aula al loro rientro sul posto di lavoro.

Nella formazione degli adulti un mero trasferimento di notizie e dati non condivisi da parte di un docente "estraneo" non ha seguito e, a volte, ottiene l'effetto contrario.

Per essere produttiva la progettazione della formazione verso gli adulti deve tenere presente:

- Il **bisogno di conoscere**: gli adulti sentono l'esigenza di sapere il motivo del perché occorra apprendere qualcosa frequentando un corso. La mancanza di una sensibilizzazione su questo punto è spesso controproducente.
- Il **concetto di sé del discente**: man mano che una persona matura e diventa adulta, il concetto di sé passa da un senso di totale dipendenza ad un senso di sempre maggiore indipendenza ed autonomia. Cresce nell'adulto il senso di egocentrismo e di "onnipotenza" che spesso risulta una delle cause di incidenti sul lavoro.
- Il **ruolo dell'esperienza**: la maggiore esperienza degli adulti assicura maggiore ricchezza e possibilità d'utilizzo di risorse interne al gruppo dei partecipanti. Qualsiasi gruppo di adulti sarà più eterogeneo – in termini di background, stile di apprendimento, motivazioni, bisogni, interessi e obiettivi – di quanto non accada in gruppi di giovani. Da qui deriva il grande accento posto nella formazione degli adulti sull'individualizzazione delle strategie d'insegnamento e di apprendimento, sulle tecniche esperienziali piuttosto che trasmissive e sulle attività di aiuto tra pari.

- La **disponibilità ad apprendere**: quanto viene insegnato deve essere percepito dal partecipante come migliorativo delle proprie competenze e deve poter essere applicato in modo efficace alla vita lavorativa quotidiana.
- L'**orientamento verso l'apprendimento**: non deve essere centrato su concetti e argomenti astratti e, a volte, lontani dal luogo di lavoro ma sulla vita reale. Gli adulti infatti apprendono nuove conoscenze, capacità di comprensione, abilità e atteggiamenti molto più efficacemente quando sono presentati in questo contesto.
- La **motivazione**: nel caso degli adulti le motivazioni interne sono in genere più forti delle pressioni esterne. In questo gioca anche un ruolo fondamentale la promozione dell'autodeterminazione, soddisfacendo i bisogni psicologici innati di competenza, autonomia e relazione. La competenza consiste nel sentirsi capaci di agire sull'ambiente sperimentando sensazioni di controllo personale.

La nascita di AIFOS, Associazione Nazionale dei Formatori della Sicurezza, è stata determinata proprio dalla consapevolezza di queste problematiche e dalla analisi dei dati relativi agli infortuni sul lavoro che agli inizi del terzo millennio non apparivano sufficientemente soddisfacenti e adeguati all'impegno profuso dalle forze economiche, sociali e politiche nella definizione di politiche attive e normative in questo campo.

Da queste riflessioni è nata la convinzione che il problema di fondo risiedesse nelle metodologie di erogazione della formazione e che fosse necessario riunire un gruppo di professionisti intorno ad una idea di formazione della salute e sicurezza del lavoro che utilizzando tecniche innovative ed interattive riuscisse a promuovere modelli formativi idonei a contrastare con maggiore efficacia il fenomeno delle malattie professionali e degli infortuni sul lavoro.

E' lecito chiedersi se questo modello sia esportabile per promuovere processi formativi in altri contesti: la risposta è affermativa a patto che i modelli formativi da erogare a ciascun individuo siano concepiti e strutturati secondo parametri coerenti.

4. UNA FORMAZIONE PER AIUTARCI A CONTRASTARE I "RISCHI DI VITA"



Come sottolineato in premessa, i rischi degli ambienti di lavoro non sono i soli a minacciare la nostra integrità psico-fisica. Negli ambienti che identifichiamo come "di vita" si annidano gran parte dei rischi che dobbiamo essere in grado di fronteggiare in ogni istante della nostra vita.

Dai più palesi, l'ambiente urbano, stradale, naturale a quelli più nascosti e subdoli come i rischi dell'ambiente domestico che annualmente determinano un grande numero di incidenti spesso mortali.

Su questo versante, sino ad oggi, poco si è fatto per diffondere una cultura della sicurezza e dell'integrità fisica e quel poco non ha visto

un centro di governo e coordinamento tale che si potesse identificare un processo formativo che abbracciasse e contemplasse tutti i rischi presenti nei settori della vita quotidiana.

Si è proceduto in ordine sparso, facendo affidamento ad iniziative pregevoli ma isolate e sporadiche che si innestavano in alcuni processi senza avere una visione sistemica, integrata e di lungo periodo.

Ritengo che, invece, sia ormai giunto il momento di progettare un sistema di prevenzione a 360 gradi che sia in grado di tutelare l'individuo, alla stregua di una cintura di sicurezza, da tutti i pericoli provenienti dal mondo che circonda.

In tale sistema di tutela dovrà prevedere una formazione che assuma l'onere di prendere in carico la persona dalla sua nascita e lo conduca lungo il suo percorso di vita sino alla sua conclusione, facendo in modo che sia la più naturale possibile.

Penso ad una formazione *long-life* sulla "Cultura della salute e sicurezza dell'individuo" che ponga al centro della sua attenzione tutti gli ambienti di vita che il soggetto attraversa nel corso della sua vita.

Penso ad una formazione sulla sicurezza che diffonda i suoi principi e contenuti nell'ambito di qualsiasi contesto e ambiente in cui l'individuo si addentra; ad una formazione che, parlando di "cadute dall'alto", contempli i luoghi di lavoro ma anche le escursioni in montagna; ad una formazione che trattando di evacuazione si riferisca ai luoghi di lavoro, ma anche a situazioni che possano interessare i condomini o i luoghi di spettacolo; ad una formazione che insegnando le tecniche antincendio spieghi come usarle anche negli ambienti di vita o in presenza di catastrofi naturali.

Penso ad una formazione come un servizio civile che non si limiti a prevenire unicamente i rischi presenti negli ambienti di lavoro ma, come sollecitato dalla comunità europea, preveda l'attuazione di politiche sistematiche di prevenzione in qualsiasi ambiente di vita. Una formazione che lo accompagni *long-life* aggiornandogli continuamente la mappa dei rischi che lo circonda e fornendogli gli strumenti di autotutela.

5. CONCLUSIONI



Il convegno organizzato a L'Aquila è un ottimo inizio per la realizzazione di tale progetto. Riunire rappresentanti di organizzazioni governative e istituzionali a fianco di professionisti della prevenzione e della formazione in tema di salute e sicurezza del lavoro deve rappresentare un punto di partenza per la realizzazione di un sistema integrato di prevenzione e salvaguardia della salute degli individui non solo come lavoratori ma come appartenenti al consesso sociale.

L'obiettivo deve essere quello di insegnare ad ognuno di noi, in forma sistemica e continua, come fronteggiare rischi e evitare pericoli scaturenti da un utensile, da un evento naturale, da un consesso sociale, da un fatto comunque improvviso e spesso devastante. Si deve raggiungere un

livello di consapevolezza e destrezza tale per cui ciascuno sia in grado di “vedere”, “riconoscere”, “valutare” i rischi intorno a lui.

Dobbiamo abituarci a fronteggiare i rischi avendone una adeguata percezione e, perché no, dimestichezza in modo da riuscire ad avere nelle situazioni di pericolo, anche improvvise, comportamenti lucidi e adeguati tali da garantire la incolumità propria e degli altri.

Un tale obiettivo necessiterà la definizione di un progetto che contempra processi formativi omogenei e trasversali a categorie di persone e ambienti, generi ed età da realizzare con modalità interattive e senza soluzioni di continuità in modo da garantire un livello di consapevolezza e prevenzione adeguato alle modificazioni ambientali, tecnologiche e sociali.

Naturalmente sarà strategico formare un corpo di professionisti della formazione sulla prevenzione, salute e sicurezza cui affidare la concreta realizzazione del progetto. Questi professionisti, oltre a conoscere normative legislative e norme tecniche, dovranno loro stessi essere formati sulle tecniche di *tutoraggio* e *coaching* per seguire adeguatamente le persone affidate a loro. Dovranno possedere una adeguata preparazione sulle tecniche di valutazione degli effetti dei percorsi formativi in termini di efficacia degli interventi.



Iniziando sin dall’infanzia a creare e consolidare una cultura della salute e sicurezza dell’individuo si creerà un diffuso clima di responsabilità sociale che oltre a insegnarci a prevenire e affrontare i rischi che ci minacciano ci permetterà di progettare e realizzare opere pubbliche, strumenti di lavoro, ambienti di vita e lavoro sicuri.

E’ seguendo questo percorso che, probabilmente, riusciremo a sconfiggere quelle piaghe sociali su cui giornalmente ci informano i mass media: le così dette “morti bianche”, le “morti del sabato sera”, le “morti per incidenti domestici”, le “morti per esplosioni e incendi”, le “morti per smottamenti ed alluvioni”.

Su questo progetto l’AIFOS è pronta a fare la sua parte mettendo a disposizione per la realizzazione del un progetto il know how acquisito e i professionisti associati.

Per le caratteristiche e le complessità sin qui esposte ma anche per gli obiettivi dichiarati, un programma formativo di tale dimensione non potrà non avere un notevole impatto sociale e necessiterà di un ampio schieramento di soggetti disposti a collaborare in sinergia tra di loro.

Nessuno potrà considerarsi detentore esclusivo dei saperi e delle capacità tecniche necessarie alla realizzazione di un obiettivo tanto ambizioso. Tutti i soggetti coinvolti dovranno apportare il loro contributo *tecnico-scientifico-esperenziale* con la dovuta umiltà di chi sa bene che i risultati di obiettivi ad alto valore etico e sociale si ottengono solo lavorando concretamente con uno spirito collaborativo e sinergico.

FRANCESCO NAVIGLIO - 2009©
Segretario Generale di AIFOS