



UNIVERSITÀ POLITECNICA DELLE MARCHE

FACOLTÀ DI MEDICINA E CHIRURGIA

Corso di Laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e
nei Luoghi di Lavoro

**LA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA
FRA VECCHI E NUOVI PARADIGMI**

Relatore:

Prof.ssa Bianca Maria Orciani

Tesi di Laurea di:

Nicola Breccia

A.A. 2019/2020

INDICE

INTRODUZIONE	5
CAPITOLO 1 LA SICUREZZA IN ITALIA	7
1.1. La sicurezza fra prevenzione e protezione	7
1.2. Progettare in sicurezza e la sicurezza	10
CAPITOLO 2 EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO	14
2.1. La nascita della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	14
2.2. Dalla normativa degli anni 50 al Decreto Legislativo n.° 626 del 1994	17
2.3. Il testo unico sulla sicurezza: il Decreto Legislativo n° 81 del 2008	21
CAPITOLO 3 LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI	24
3.1. Premessa	24
3.2. La formazione in Italia secondo il TU	25
3.3. Tipi di formazione	28
3.4. Le figure della formazione	29
RSPP	29
La Consulenza	30
Chi è il formatore?	30
3.5. La formazione come base per una ripartenza	34

3.6. L'andragogia	35	
3.7. Formazione in presenza o in e-learning	37	
CAPITOLO 4	I NUMERI DELLA FORMAZIONE IN ITALIA	39
4.1. Aumento delle imprese che svolgono formazione	41	
4.2. Il corso frontale è la modalità di formazione più utilizzata	41	
4.3. Gli uomini più coinvolti in percorsi formativi	42	
4.4. Il costo medio orario per partecipante è di 57 euro	43	
4.5. L'organizzazione della formazione è più strutturata nelle grandi imprese	44	
4.6. Le imprese puntano in misura crescente sulle competenze "tecnico-operative"	45	
4.7. La formazione professionale si conferma più diffusa ed in crescita al Nord	46	
CAPITOLO 5	UNA RICERCA EMPIRICA	47
5.1. Il progetto	47	
5.2. Il metodo di indagine	48	
5.3. Il questionario	49	
5.4. Analisi dei risultati	56	
CONCLUSIONI	83	
BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA	85	

A chi c'è stato e a chi sempre ci sarà

INTRODUZIONE

La sicurezza sul lavoro è una tematica che ha iniziato ad occupare una posizione di rilievo principalmente a partire dagli anni 40.

Ciò nonostante permane una situazione allarmante. Il trend delle morti sul lavoro e l'aumento delle tecnopatie lavoro-correlate, molte delle quali portano alla morte, dimostrano che in Italia si continua a “morire di lavoro” in maniera inaccettabile.

Le istituzioni hanno realizzato attività educative e formative rivolte ai principali attori del mondo del lavoro abbandonando la politica repressiva di tipo esclusivamente sanzionatorio. L'obiettivo è promuovere un approccio formativo che faccia della salvaguardia della salute e della sicurezza una missione etica e non puramente legislativa. Occorre sensibilizzare gli imprenditori e i lavoratori sull'importanza del fatto che una buona politica aziendale richiede una particolare attenzione e sensibilità nei confronti dei temi della prevenzione e della sicurezza sui luoghi di lavoro. Il primo passo in questa direzione dovrebbe riguardare i datori di lavoro e i manager aziendali, la maggior parte dei quali, ancora oggi, vedono la sicurezza come un costo senza ritorni considerevoli per l'azienda.

Anche per la formazione, che è parte fondamentale della sicurezza aziendale, il punto di vista dei datori di lavoro e del *management* risulta condizionato dagli aspetti economici, proponendo politiche che non cercano di rafforzare le

competenze, conoscenze e capacità del capitale umano presente in azienda, ma contenere i costi a vantaggio dell'azienda.

Nella tesi, si è voluto indagare, attraverso la somministrazione di un questionario, cosa i datori di lavoro pensino della sicurezza in azienda, principalmente, riguardo la formazione.

Nel primo capitolo tratterò della sicurezza in generale, approfondendone alcune tematiche; nel secondo sono andato ad analizzare la normativa italiana sulla sicurezza, dalla nascita fino ai giorni d'oggi; nel terzo ho introdotto alcuni aspetti fondamentali della formazione; nel quarto ho analizzato studi nazionali su di essa, parlando anche di argomenti rilevanti; nel quinto capitolo ho analizzato e commentato le risposte al questionario somministrato.

CAPITOLO 1 LA SICUREZZA IN ITALIA

1.1. La sicurezza fra prevenzione e protezione

La Tutela della Salute e Sicurezza sul Lavoro è una tematica che è divenuta di assoluta priorità soprattutto nell'ultimo quarantennio.

Si è, infatti, consolidata la convinzione che dietro l'accezione del lavoro come mera prestazione, ci dovesse essere un'adeguata gestione dello stesso sia dal punto di vista produttivo sia dal punto di vista di salvaguardia dei prestatori stessi.

A tal fine, è stata promossa, nel corso dell'evoluzione normativa, una vera e propria politica di prevenzione, assicurata da un valido modello gestionale della sicurezza.

La strategia di prevenzione ha subito, nel corso degli anni, delle modifiche: da una politica di tipo repressivo, basata sull'attività sanzionatoria, si è passati ad una politica che privilegia, nel rinnovato contesto normativo (Testo Unico Salute e Sicurezza sul Lavoro), l'adozione di misure condivise tra Amministrazioni e parti sociali volte a promuovere la prevenzione e la sicurezza sul lavoro attraverso l'informazione e la formazione, la qualificazione delle imprese e la semplificazione degli adempimenti burocratici.

L'efficacia del sistema di prevenzione, infatti, passa inevitabilmente per una effettiva collaborazione tra lavoratori e aziende, in un contesto di competenze precisamente definite dalla normativa.

La sicurezza negli ambienti di lavoro è ormai da diversi anni parte fondamentale di molte realtà lavorative, dove insieme alla qualità e all'ambiente rappresentano i 3 macrocosmi dei sistemi di gestione integrata aziendale.

Per "sicurezza sul lavoro" si intende una condizione necessaria per assicurare al lavoratore una situazione lavorativa nella quale non ci sia il rischio di incidenti. Il luogo di lavoro deve essere quindi dotato degli strumenti necessari a garantire un certo grado di protezione contro la possibilità del verificarsi di tali incidenti. Dal punto di vista giuridico, per "sicurezza sul lavoro" si intendono le attività volte a garantire misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro e dai lavoratori stessi. La sicurezza parte dallo studio dei pericoli, cioè la proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni presenti in azienda, per arrivare poi all'analisi dei "rischi", ovvero la probabilità che venga raggiunto il limite potenziale di danno nelle condizioni di esposizione ad un determinato fattore, con l'obiettivo finale di individuare e mettere in campo misure valide a eliminare o ridurre al minimo lo stesso.

E' possibile raggruppare tutte le misure attuate in due macro categorie: la Prevenzione e la Protezione. La prima viene considerata la più importante ed efficiente perché è composta da tutte quelle misure che permettono di eliminare o ridurre al minimo l'esistenza del pericolo attraverso interventi "a monte". Gli interventi di protezione, invece, sono tesi al contenimento delle conseguenze, diminuendo così solo la magnitudo ovvero l'indice di gravità del danno.

Gli interventi di Prevenzione e Protezione condizionano differentemente il quadro della sicurezza aziendale, riuscendo ad intervenire su un determinato rischio sia con azioni di prevenzione o di protezione singolarmente, oppure unendo le due misure, arrivando ad un maggior controllo e gestione del rischio presente se non già eliminato (Fig. 2).

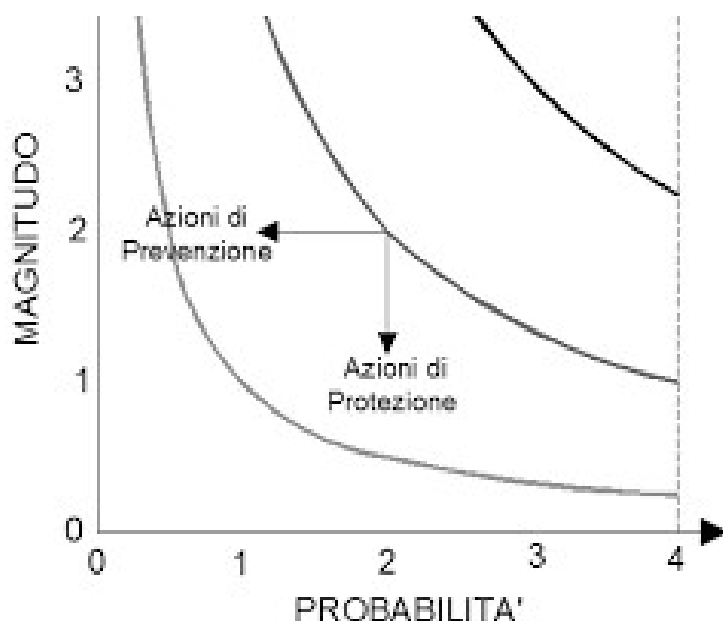


Figura 1 – Prevenzione e Protezione

1.2. Progettare in sicurezza e la sicurezza

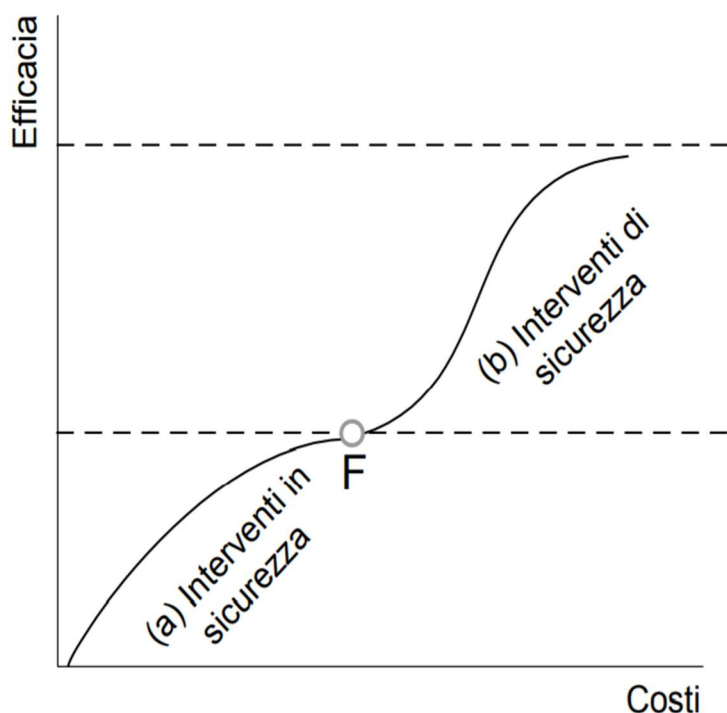
La politica della sicurezza, valutando anche il budget aziendale disponibile, dovrà provvedere all'attuazione dei differenti interventi, considerando, soprattutto, la natura del rischio stesso, con la consapevolezza di poterlo mantenere con alta frequenza ma di bassa magnitudo o contrariamente un rischio che potrebbe avere ingenti conseguenze ma abbassando l'ipotetica frequenza di accadimento.

L'attuazione di un programma di sicurezza del lavoro non può prescindere dalla rispondenza alla normativa, dal mantenimento di valori conformi e da una continuità nel tempo, da una stabilità, da incentivi psicologici rivolti ai soggetti limitando il ricorso a protezioni individuali laddove possono essere attuate misure preventive collettive.

Inoltre la sicurezza deve evolvere in contemporanea alla tecnica applicabile, deve aggiornarsi di volta in volta alla luce di nuovi presidi innovativi.

La sicurezza è una componente fondamentale per ottenere qualità poiché contribuisce alla produttività e redditività, permettendo competitività tra le

imprese.



La politica aziendale deve prevedere la realizzazione di un metaprogetto della sicurezza per poter assicurare la progettazione in sicurezza e la progettazione della sicurezza cosicché si

rendano gli interventi più efficaci. (Fig. 2).

Figura 2- Interventi in e sicurezza

L'insieme degli interventi di sicurezza e in sicurezza costituisce il "Sistema di sicurezza aziendale" e la curva risultante (a) + (b), rappresenta la "Curva di efficacia del sistema di sicurezza aziendale". La posizione dal punto di contatto F tra i segmenti (a) e (b) è particolarmente importante ai fini della minimizzazione del costo globale degli interventi rapportato all'efficacia dei risultati, in quanto la curva (a) tende rapidamente ad un asintoto che rappresenta il limite di convenienza degli interventi in sicurezza. In fase di progettazione di un nuovo

impianto è necessaria una spiccata sensibilità del progettista per la scelta più opportuna di tale punto, in quanto l'andamento della curva (b) è molto influenzato dall'ordinata dell'origine del suo intervallo di definizione. Man mano che la qualità in sicurezza della realizzazione scade, le sezioni di impianto e le aree, che dovranno essere oggetto di interventi di sicurezza, aumenteranno e comporteranno una spesa proporzionalmente maggiore di quella competente alla somma dei singoli interventi, a causa delle alterazioni e delle interferenze che ne aumenteranno la dimensione e la complessità. Piccole spese per la sicurezza, non sostenute in fase di realizzazione dell'impianto, vengono "notevolmente amplificate" da un successivo progetto di sicurezza di adeguamento. Tali costi possono raggiungere valori talmente elevati, da rendere non conveniente la modifica dell'impianto e consigliarne la dismissione.

Progettare "in sicurezza" significa seguire durante la progettazione tutte le regole, i suggerimenti e le indicazioni derivanti dall'esperienza, dalle conoscenze tecniche e scientifiche e dalla legislazione, affinché le probabilità che si verifichino eventi di rischio siano ridotte a livelli trascurabili. Progettare "la sicurezza" significa organizzare un'efficiente struttura di uomini, mezzi e procedure ed implementare il sistema tecnico-produttivo di cui si vuole aumentare la sicurezza, affinché gli accadimenti, susseguenti a situazioni di pericolo, non

abbiamo conseguenze dannose o, se questo non è possibile, tali conseguenze siano le più limitate possibili.

CAPITOLO 2 EVOLUZIONE DELLA NORMATIVA SULLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

2.1. La nascita della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro

La normativa italiana in materia di sicurezza nasce nel 1886 con la legge n. 3657, che fissa limiti di età per il lavoro minorile all'interno delle cave, introducendo il divieto di lavoro prima dei 9 anni e dei 12 anni per il lavoro notturno. Da quel lontano 1886, con la nascita delle prime leggi a tutela dei lavoratori, si è arrivati fino ad oggi con un patrimonio e una cultura sulla sicurezza molto elevata, frutto di studi e leggi che sono in continuo cambiamento per adeguarsi alle evoluzioni sociali e industriali. Nel 1906 ci fu il primo congresso di medicina del lavoro, nel 1930 l'emanazione del "codice penale" Italiano (ancora vigente), nel 1942 il Codice Civile (ancora vigente) e nel 1947 la Costituzione Italiana.

Il codice civile, prende in considerazione con l'art. 2087 il problema della sicurezza sul lavoro. Tale articolo prevede l'obbligo per l'imprenditore *“di adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del*

lavoro l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutela l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

Viene così configurato il “dovere di sicurezza” che a seguito della promulgazione della Carta Costituzionale diviene uno dei principi fondamentali del diritto del lavoro. Il datore di lavoro, proprio perché esercita un'attività economica, deve adottare tutti i provvedimenti necessari a prevenire e a proteggere la salute e la sicurezza dei lavoratori nonché a salvaguardare la personalità morale degli stessi. Al datore di lavoro viene richiesta una particolare accuratezza sia nell'individuazione dei fattori di pericolo sia nella scelta delle misure di prevenzione necessarie a tutelare l'integrità fisica e morale del lavoratore, anche se non specificamente previste da norme di prevenzione o da altre prescrizioni di organi competenti.

Il precetto amplia notevolmente il dovere di sicurezza del datore di lavoro in quanto tale onere non è più fissato da regole precise e statiche che inevitabilmente col tempo verrebbero superate, ma dà principi che devono essere continuamente aggiornati, tenendo conto dei tre criteri scaturiti dall'art.2087:

1. la particolarità del lavoro;
2. l'esperienza;
3. la tecnica.

È una norma *strutturalmente indefinita e teleologicamente determinata*, ciò significa che il legislatore ha definito il comportamento illegittimo nella consapevolezza che non è possibile definirlo singolarmente a priori.

È inoltre una *norma di chiusura*. Il datore di lavoro, anche dove faccia difetto una specifica misura preventiva, ha comunque l'obbligo di adottare le misure generiche di prudenza e diligenza, nonché tutte le cautele necessarie, secondo le norme tecniche e di esperienza, a tutelare l'integrità.

Alcune delle fattispecie dove è possibile ravvisare la violazione dell'articolo 2087 c.c. sono l'infortunio sul lavoro e la malattia professionale; il mancato riposo settimanale, il demansionamento ed il mobbing e molestie sessuali in situazioni lavorative.

Il codice penale, attraverso due articoli, il 437 e il 451, tutela i lavoratori per quanto riguarda l'antinfortunistica, prevedendo pene per chi rimuove o non installa i presidi antinfortunistici.

Infine, anche all'interno della Carta Costituzionale, numerose sono le norme a tutela del lavoro e della salute. Ai sensi dell'art. 32 Cost., la Repubblica " tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività" mentre l'art. 41 Cost. stabilisce che l'iniziativa economica privata non può

svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

2.2. Dalla normativa degli anni 50 al Decreto Legislativo

n.° 626 del 1994

Gli anni '50 sono segnati da una grande crescita economica a cui si accompagna un aumento notevole degli infortuni e delle malattie. È a metà degli anni '50 che vedono la luce numerosi D.P.R., tre dei quali fondamentali in materia: il D.P.R. 547/1955 che detta le norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro, il D.P.R. 303/1956 testo unico in materia di igiene del lavoro ed infine il D.P.R. 164/1956 testo analitico in materia di cantieri mobili e temporanei.

Questi testi sono rimasti in vigore, salvo trascurabili modifiche, sino al 2008, quando con l'emanazione del Dlgs. n. 81 del 2008 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza) sono stati abrogati, non dopo averne relegato però nelle appendici il contenuto. La longevità della normativa è dovuta al fatto che il legislatore degli anni '50 è riuscito nella straordinaria opera di garantire la salute e l'incolumità dei lavoratori attraverso una fitta rete di norme di prevenzione cogenti per i datori di lavoro, caratterizzate dalla tassatività, con la conseguenza che non era consentito

al datore di lavoro di proporre soluzioni alternative a quelle imposte dal legislatore, senza trascurare l'accurata tecnica della loro formulazione.

Gli anni '70 sono caratterizzati da una sempre più consapevole importanza della prevenzione degli infortuni e della protezione della salute dei lavoratori nel mondo del lavoro sia da parte del Sindacato sia da parte dei lavoratori.

È in questi anni che si ha l'adozione dello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70) *"Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento"*, una delle leggi più importanti del diritto del lavoro italiano. La sua introduzione provocò importanti e notevoli modifiche sia delle condizioni di lavoro sia dei rapporti fra i datori di lavoro, i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali. Ai sensi dell'art. 9 Stat. Lav., per la prima volta i lavoratori, tramite loro rappresentanze, ebbero il diritto di controllare l'applicazione delle norme in materia di prevenzione infortunistica e malattia professionale, con la possibilità di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e integrità fisica.

Alla fine degli anni Settanta la Riforma Sanitaria Nazionale (Legge 833/78) istituisce le Unità Socio - Sanitarie Locali (U.S.L.) attualmente trasformate in Aziende A.S.L.

Con questa riforma sono state trasferite alle Regioni alcune competenze dello Stato, in particolare, la vigilanza dell'applicazione delle norme di sicurezza nelle imprese e la definizione di buone norme tecniche di lavoro.

Alle A.S.L. è così riservato il compito di fornire alle aziende informazioni e chiarimenti in materia antinfortunistica che, in precedenza, era curata da enti nazionali e il controllo e la tutela dell'igiene ambientale e della sicurezza sul lavoro sia in campo antinfortunistico sia per quanto riguarda la malattia professionale.

La normativa anni '70, al contrario di quanto accadeva prima, ha iniziato a dettare dettagliatamente le misure da attuare per preservare la salute dei lavoratori dai rischi presenti in azienda. La criticità che emerge trova origine nel fatto che la specificità della norma non si adattava alle caratteristiche singolari delle lavorazioni, dei locali di lavoro, ma soprattutto la gestione della sicurezza era mancante di una valutazione preventiva degli stessi rischi. Si trattava di un modello di sicurezza eterodeterminata, con misure standardizzate. Ciò che occorreva era, al contrario, un modello di sicurezza cogestito.

Dagli anni '80, la Comunità Europea intraprende una autonoma attività legislativa, proponendo agli stati membri delle direttive da recepire nei singoli ordinamenti nazionali, al fine di regolamentare in maniera univoca una materia

tanto complessa come quella riguardante la salute e la sicurezza negli ambienti di lavoro.

È il Decreto Legislativo n° 626 del 1994, che con cinque anni di ritardo dalle direttive europee, pone un cambiamento significativo all'exkursus storico normativo in ambito di sicurezza sul lavoro. Viene ufficializzato il coinvolgimento dei lavoratori nell'adozione delle misure di sicurezza passando così ad un modello flessibile e cogestito poiché sono loro stessi protagonisti della gestione della sicurezza aziendale anche tramite le loro rappresentanze (Rappresentate dei lavoratori per la sicurezza).

Con l'affermazione di questi nuovi principi in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, l'azione del datore di lavoro non si deve risolvere solo in interventi sporadici e frammentari, ma si deve trasformare sempre più in una vera e propria funzione aziendale. La valutazione non è più riferita ad un agente specifico, ma si estende ad una complessiva analisi aziendale.

Vengono definiti gli obblighi per il datore di lavoro e i lavoratori, sono istituite le figure del responsabile del servizio di prevenzione e protezione e degli addetti, del medico competente e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. Per la prima volta, il legislatore introduce le procedure di sicurezza.

L'evoluzione della materia è proseguita con il D.Lgs. n. 758 del 19 Dicembre 1994 che, da un lato, ha aggravato le sanzioni per violazioni in materia d'igiene e sicurezza, stabilendo la pena dell'arresto in alternativa all'ammenda, dall'altro, ha previsto che l'organo di vigilanza, una volta riscontrata la contravvenzione, offra la possibilità al contravventore di regolarizzare la sua posizione entro un termine stabilito dallo stesso organo e di estinguere in tal modo il reato (previo pagamento di un quarto del massimo dell'ammontare previsto per l'ammenda).

2.3. Il testo unico sulla sicurezza: il Decreto Legislativo n° 81 del 2008

Per Testo unico in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro si intende, nell'ambito del diritto italiano, l'insieme di norme contenute nel Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81 che, in attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123, ha riformato, riunito ed armonizzato, abrogandole, le disposizioni dettate da numerose precedenti normative in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro succedutesi nell'arco di quasi sessant'anni, al fine di adeguare il *corpus* normativo all'evolversi della tecnica e del sistema di organizzazione del lavoro.

L'esigenza di una revisione normativa è nata dall'osservazione di come la materia si caratterizzasse per un eccesso di normazione, spesso ispirata ad approcci diversi, per taluni aspetti oscura e lacunosa, finendo così per fornire una comoda giustificazione per la sua elusione o disapplicazione.

Proprio il campo della sicurezza del lavoro è, infatti, quello in cui, al massimo rigore formale delle norme, corrisponde la massima tolleranza sociale della loro trasgressione, considerando gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali un tributo inevitabile da pagare allo sviluppo economico o alla fatalità.

Gli innumerevoli interventi legislativi successivi al D.Lgs. 626/1994 non fecero altro che rendere la normativa alquanto dispersiva. Da qui l'idea di un Testo Unico che permettesse di disporre di un sistema dinamico, facilmente comprensibile e certo nell'indicazione dei principi e dei doveri, capace di eliminare la complessità e talora la farraginosità di un sistema cresciuto in un modo alluvionale.

Sono state così raccolte e trasfuse in un unico testo gran parte delle norme in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro a partire dalle disposizioni contenute nel D.P.R. n° 547/1956 sulla prevenzione degli infortuni del lavoro nell'industria, nel D.P.R. n° 303/1956 sull'igiene del lavoro e soprattutto nel D.Lgs. n° 626/1994, di recepimento di direttive comunitarie.

Il nuovo Testo Unico definisce dettagliatamente gli obblighi dei diversi attori della sicurezza, individuando, anzitutto, nella figura centrale quella del datore di lavoro e dei dirigenti.

Il 5 agosto 2009 è stato pubblicato nella G.U. Serie generale n. 180 il Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 “Disposizioni integrative e correttive del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”.

Il Decreto Legislativo n. 106 del 3 agosto 2009, non riguarda piccoli e semplici aggiustamenti al D. Lgs. 81/08 ma, per alcuni aspetti, introduce vere e proprie innovazioni tanto da poter esser ritenuto “Nuovo testo Unico della Sicurezza sul Lavoro”.

Le principali disposizioni integrative e correttive riguardano uno snellimento, una semplificazione di alcune procedure burocratiche per la valutazione della sicurezza nei luoghi di lavoro, dando così un maggior spazio alla prevenzione. Inoltre, ha provveduto ad una rivisitazione dell'apparato sanzionatorio.

CAPITOLO 3 LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

3.1. Premessa

Fino all'avvento del rivoluzionario D.Lgs 626/94, in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, l'attenzione dei legislatori del passato era sempre stata posta prevalentemente sugli aspetti relativi ad una prevenzione di tipo oggettivo e tecnologico, rivolta quindi a rimuovere o eliminare le condizioni pericolose dagli ambienti di lavoro.

Dal 1994 in poi, con attenzione sempre crescente, l'interesse viene invece spostato su una prevenzione di tipo più soggettivo, individuando ruoli e responsabilità, con lo scopo di ridurre o eliminare non tanto le condizioni quanto le azioni pericolose.

Il D. Lgs. 626/94 prevedeva che venisse fornita una formazione specifica, relativa ad argomenti circostanziati, a una serie di soggetti che, a vario titolo, hanno un ruolo nell'assicurare condizioni di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro, ovvero tutti i lavoratori (art. 22, 38, 43, 49, 56, 66, 85), il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (art. 22, c. 4), i lavoratori incaricati dell'attività di Pronto Soccorso, di lotta antincendio e di evacuazione dei lavoratori (art. 22, c. 5), il datore di lavoro che intenda svolgere direttamente i compiti propri del Servizio di prevenzione e protezione (SPP) e di prevenzione incendi ed

evacuazione (art. 10). Il decreto non pone l'obbligo di formazione per il responsabile del SPP il quale, così come il medico competente, dovrebbe essere persona già formata sugli argomenti oggetto delle sue funzioni.

3.2. La formazione in Italia secondo il TU

La formazione in Italia, malgrado l'elevato numero di morti bianche, non viene vista nei migliori dei modi dalla maggior parte dei datori di lavoro, perché considerata sfortunatamente troppo costosa, inutile ed eccessiva.

La formazione è ormai da anni entrata a far parte del repertorio legislativo italiano all'interno del Testo Unico sulla sicurezza.

All'interno del decreto gli aspetti della formazione vengono affrontati in modo sistematico e puntuale, con una premessa imprescindibile già negli articoli 36 e 37 e con continui rimandi in ognuno dei Titoli relativi ai diversi rischi descritti, ove per ognuno di questi, il legislatore dispone gli obblighi del Datore di Lavoro in relazione ai diversi aspetti di formazione ed informazione. Da questo punto di vista, e conformemente alle caratteristiche che contraddistinguono l'intero decreto, gli aspetti relativi alla sicurezza vengono dettagliati in modo molto tecnico, rischio per rischio, elencando i contenuti

minimi che devono essere erogati nei corsi di formazione ed addestramento, considerando la formazione come la madre della prevenzione.

Un limite considerevole, del quale i legislatori erano consapevoli già nel 2008, era l'assenza all'interno del D.Lgs 81/08, di un metodo descrittivo sulle modalità, la frequenza, i destinatari ed i soggetti coinvolti nel sistema informativo e formativo. A questo scopo come sopra accennato, nell'art 37 comma 2, si rimanda testualmente tale compito alla Conferenza permanente, mediante futuro accordo tra Stato e Regioni.

Risulta impossibile quindi parlare di formazione sui luoghi di lavoro in materia di sicurezza in Italia, senza parlare dei contenuti degli "*Accordi Stato Regioni del 21/12/2011*", in vigore dal 26 Gennaio del 2012.

È all'interno di questo testo che prende corpo e si sviluppa l'intero sistema che riguarda la formazione sui luoghi di lavoro in Italia, con la definizione dei destinatari in primo luogo: tutti i lavoratori indipendentemente dalla tipologia contrattuale, dalla dimensione dell'azienda e dall'inquadramento gerarchico. La durata dei corsi di formazione, e la frequenza degli aggiornamenti, dipendono sia dalla tipologia di rischio dell'azienda di appartenenza, che dal grado di responsabilità che si ricopre all'interno della stessa; ed i requisiti dei formatori vengono definiti con criteri selettivi rivolti a garantire professionalità ed uniformità nell'erogazione dei contenuti.

Un capitolo a parte resta invece quello legato alla formazione specialistica delle squadre di Primo Soccorso e Antincendio; questi aspetti seguono percorsi indipendenti così come indicato nella sezione VI del Capo III del D.Lgs 81/08, e meritano approfondimenti specifici per la complessità della materia.

Il sistema formativo subisce quindi una radicale rivoluzione che inizia fin dal 1994 e si sviluppa completamente solo negli ultimi anni apportando significativi cambiamenti mirati a costruire una cultura della sicurezza in ogni ambito e categoria lavorativa. L'intento è quello di partire dalle basi, cercando di trasmettere il messaggio che la sicurezza sul lavoro non è solo un dovere, ma un diritto di tutti e che soltanto attraverso un meccanismo condiviso, consapevole e partecipato, è possibile raggiungere gli obiettivi che consentiranno a tutti di lavorare in ambienti ed aziende più sicure.

Il Testo Unico definisce la formazione come il “processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori [...] competenze finalizzate allo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi”, attribuendo quindi un significato complesso ed articolato, che non si limita al mero trasferimento di informazioni, ma che si articola su un percorso finalizzato al raggiungimento di più obiettivi condivisi ed all'acquisizione di competenze rivolte a creare una sorta di riconosciuta professionalità, nell'ambito della consapevolezza dei rischi.

3.3. Tipi di formazione

In particolare, gli adempimenti obbligatori che riguardano la formazione, previsti dall'art. 37 del D.Lgs 81/08, possono essere ricondotti a quattro specifiche aree tematiche:

- **Formazione di base:** è rivolta a tutti i lavoratori ed è contestualizzata in base ai rischi delle diverse mansioni, deve essere erogata all'atto di assunzione, periodicamente rinnovata e riproposta al cambio di mansione se la nuova mansione espone a rischi differenti rispetto alla precedente.
- **Formazione speciale** delle figure di sistema: è rivolta a creare competenze nei soggetti incaricati dall'azienda di ricoprire un ruolo specifico nel sistema di prevenzione e protezione: dirigente, preposto, responsabile e addetto del servizio di prevenzione e protezione, addetti alla prevenzione incendi ed evacuazione, addetti al primo soccorso, rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.
- **Formazione rischi specifici:** è rivolta a garantire la formazione su rischi specifici rispetto ai quali sono esposti i lavoratori adibiti a mansioni particolari, (lavoro in quota, lavoro in spazi confinati, esposizione a sostanze chimiche pericolose, ad agenti biologici...).
- **Formazione macchine e attrezzature:** è rivolta ai lavoratori che devono condurre macchine particolari (ad esempio movimento terra, gru,

piattaforme di lavoro elevabili, etc.), in questo caso la parte relativa all'addestramento può essere garantita anche da un collega più esperto che ne abbia le certificate competenze.

Ogni tipologia di Formazione è condotta da uno o più docenti, a seconda delle capacità e conoscenze possedute, in alcune formazioni la parte pratica o di addestramento è fondamentale per la certificazione finale.

3.4. Le figure della formazione

La formazione professionale soprattutto nel campo della sicurezza è condotta principalmente da due figure:

RSPP

L'RSPP all'interno dell'azienda, si occupa di mantenere tutti i registri formativi del personale, aggiornandolo costantemente, rimanendo in linea con le disposizioni legislative. È lui che si occupa della scelta della consulenza, dei formatori (spesso coincidono) e la redazione di programmi di formazione insieme all'area manageriale. Oltre a ciò, può anche lui condurre corsi di formazione, ma solitamente si ferma a quello di base, lasciando la docenza dei restanti ad aziende esterne.

La Consulenza

La consulenza, oltre alla parte di appoggio e consulenza all'azienda, molto spesso è impegnata nello svolgimento di corsi e formazioni specifiche. Infatti è molto importante la scelta della stessa da parte del Servizio di Prevenzione e Protezione dell'azienda. Molte volte l'azienda che presta servizi formativi, non combacia con l'azienda che svolge attività di supporto e consulenza.

Chi è il formatore?

I criteri che normano la figura del formatore, introdotti dal decreto interministeriale del 6 Marzo 2013, non costituiscono una novità assoluta in tema di formazione relativamente alla salute e alla sicurezza sul lavoro, in quanto ad indicare per la prima volta i requisiti minimi per la figura del docente è stato l'accordo stato-regioni del 2006, con riferimento ai percorsi formativi previsti in funzione dello svolgimento del ruolo di RSPP e ASPP. Conseguentemente nell'accordo conferenza stato-regioni n.128/CSR del 7 luglio 2016 relativo sempre ai percorsi formativi dei RSPP, i requisiti del docente sono sempre rimandati al decreto interministeriale del 6/03/2013.

Il decreto 6 marzo 2013, entrato in vigore il 18 marzo 2014 definisce i criteri di qualificazione della figura di formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, dei quali deve essere in possesso il docente dei corsi di formazione per datori di lavoro che intendano svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione nonché per lavoratori, dirigenti e preposti.

Tale decreto, oltre ad individuare i requisiti che tali formatori dovevano avere alla data di entrata in vigore dello stesso, stabiliva anche la periodicità dell'aggiornamento.

La materia della sicurezza, infatti, prevede crediti formativi da acquisire nel corso di specifici archi temporali, per tutti gli attori della sicurezza, compresi ovviamente gli stessi formatori, per i quali tale periodicità è a carattere triennale. Rispetto alle modalità con cui svolgere l'aggiornamento, per i "docenti-formatori" vi sono tre interpellati:

- Interpello n. 21/2014 del 6 ottobre 2014; Art. 12, D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni - risposta al quesito relativo ai criteri di qualificazione del docente formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

- Interpello n. 2/2015 del 24 giugno 2015.
Art. 12, D.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni - risposta al quesito relativo ai criteri di qualificazione del docente formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro.
- Interpello n. 9/2015 del 2 novembre 2015
Art. 12, d.lgs. n. 81/2008 e successive modifiche ed integrazioni - risposta al quesito relativo il decreto interministeriale 6 marzo 2013.

Per ricoprire il ruolo di formatore, come prerequisito viene richiesto obbligatoriamente di aver conseguito un Diploma di scuola secondaria di secondo grado, che rientra come prerequisito per la figura (non è richiesto per i datori di lavoro che effettuano formazione ai propri lavoratori).

I requisiti richiesti dal decreto per il docente formatore sono:

1. Precedente esperienza come docente esterno, per almeno 90 ore negli ultimi tre anni, nell'area tematica oggetto della docenza;
2. Laurea coerente con le materie oggetto della docenza o corsi post-laurea nel campo della salute e sicurezza sul lavoro;
3. Attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, al corso di formazione della durata almeno di 64 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro + esperienza lavorativa o professionale di almeno dodici mesi, coerente con l'area tematica oggetto della docenza;

4. Attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, al corso di formazione della durata almeno di 40 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro + esperienza lavorativa o professionale di almeno diciotto mesi, coerente con l'area tematica oggetto della docenza;
5. Esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, coerente con l'area tematica oggetto della docenza;
6. Esperienza di almeno sei mesi nel ruolo di RSPP, o di almeno dodici mesi nel ruolo di ASPP (solo per docenze nell'ambito del macro-settore ATECO di riferimento).

Naturalmente, il formatore con cadenza triennale dovrà aggiornarsi per mantenere il ruolo, attraverso 24 ore complessive nell'area tematica di competenza, con almeno 8 relative a corsi di aggiornamento; oppure facendo 24 ore di attività di docenza nell'area tematica di competenza.

3.5. La formazione come base per una ripartenza

Dall'analisi sugli infortuni risulta che il 70% di essi sono dovuti a comportamenti scorretti o da errata organizzazione del lavoro, perciò attribuibile a una mancata conoscenza del lavoratore rispetto a rischi presenti nel suo luogo di lavoro, concomitanti con l'errata gestione organizzativa dello stesso, imputabile alle aree tecniche e organizzative dell'azienda, molte volte non consapevoli dei rischi e pericoli che i lavoratori sono sottoposti giornalmente.

Invece il 40% degli infortuni aziendali sono dovuti a un errato o mancato uso dei DPI, che una volta consegnati ai lavoratori, dovrebbero essere opportunamente addestrati su di essi, attraverso la quale si può arrivare addirittura a una riduzione totale dell'indice appena presentato, sempre che la causa violenta possa essere totalmente azzerata dal DPI in questione.

*“L'istruzione e la formazione sono le armi più potenti che si possono utilizzare
per cambiare il mondo”*

(Nelson Mandela)

Per l'importanza che ricopre la formazione dovrebbe essere considerata fondamentale per l'impresa senza la necessità di un obbligo di legge ad imporla.

Allo stesso modo si dovrebbe attribuire più importanza all'efficacia della formazione, spesso, considerata dalle imprese secondaria o marginale.

A sostegno di una formazione efficace esistono innumerevoli studi teorici, ma pochi riferimenti pratici.

Al fine di studiare i processi di apprendimento nell'adulto, fondamentale è l'andragogia, che si contrappone alla pedagogia che riguarda l'istruzione del bambino. Malcom Knowles identifica l'andragogia come il momento in cui "l'adulto impara attraverso un apprendimento come un processo di ricerca attiva e non somministrazioni di nozioni conosciute e ribadite come una ricezione passiva di contenuti trasmessi dall'esterno". Nell'andragogia il valore più alto, di cui deve avere massima consapevolezza il formatore, è l'esperienza dei discenti, il loro vissuto esperienziale.

3.6. L'andragogia

L'andragogia è una teoria dell'apprendimento ed educazione degli adulti nata nel 1980. Il termine è stato coniato in analogia a quello di pedagogia, che deriva dal greco *παῖς pais*, bambino, e *ἄγω ago*, *condurre*. Si tratta di un modello incentrato sui bisogni e gli interessi di apprendimento degli adulti (i quali in generale sono diversi da quelli dei bambini), che ha trovato in Malcolm Knowles (Americano) il suo massimo esponente.

Il modello andragogico (cioè rivolto all'educazione degli adulti) di Malcom Knowles si basa su una serie di presupposti specifici che lo distinguono da quello pedagogico, cioè rivolto all'educazione dei fanciulli e degli adolescenti.

1. Per poter apprendere l'adulto deve sentire in sé il bisogno di conoscere.
2. L'adulto deve sentire che il proprio concetto di sé viene rispettato dall'educatore. Egli cioè deve essere collocato in una situazione di autonomia (vs dipendenza).
3. Nell'educazione dell'adulto ha un ruolo essenziale l'esperienza, sia come attività di apprendimento sia come progresso talvolta negativo che costituisce una barriera di pregiudizi e abiti mentali che fa resistenza all'apprendimento.
4. L'apprendimento degli adulti è centrato sulla vita reale.
5. Le motivazioni più forti nel processo di apprendimento dell'adulto sono quelle interne: desiderio di una maggiore soddisfazione nel lavoro, auto-stima, qualità della vita, ecc. .

Con il passare del tempo, grazie all'andragogia gli scenari della formazione dell'adulto si sono arricchiti di studi che dimostrano l'efficacia reale di determinati metodi e tecniche comunicative più o meno conosciute e/o utilizzate da molti formatori, che con il passare degli anni si stanno sempre più uniformando e portando risultati considerevoli.

3.7. Formazione in presenza o in e-learning

Da sempre le modalità di somministrazione dei vari corsi per la sicurezza prevedono la formazione in presenza. Tuttavia, sono ormai diversi anni che la formazione è diventata tecnologica, prevedendo all'interno delle sue modalità di somministrazione, l'e-learning. Questa modalità, nata per esigenze organizzative e temporali, ha ormai da anni preso piede all'interno di molte aziende sia nelle più piccole sia nelle più grandi realtà.

I corsi durante la pandemia di Covid-19, ad esempio, sono stati per la quasi totalità condotti in via telematica.

Attraverso la rete, possiamo trovare due tipi diversi di formazione:

1. Formazione in aula virtuale con docente;
2. Formazione attraverso portali/ piattaforme.

Per la prima tipologia di corso, si ha una traslazione della realtà fisica in quella digitale attraverso l'utilizzo di specifici software per creare un'aula virtuale con il formatore e i relativi corsisti collegati via webcam. La seconda tipologia prevede l'ascolto e la visione da parte di un solo corsista di slide e diapositive con relativi test finali.

Tra le due tipologie di corsi in e-learning, la prima risulta essere molto più simile alla realtà e qualitativamente migliore rispetto alla seconda, dove la

somministrazione di molti contenuti avviene in maniera totalmente meccanica e passiva per il lavoratore. La prima modalità risulta essere comunque differente dalla classe reale (soprattutto, per la mancata presenza fisica delle persone) che assicura un maggior coinvolgimento dei discenti da parte del formatore.

Seppur i corsi si possano svolgere attraverso una classe virtuale, la classe fisica rimane il metodo più qualitativo per fare formazione. Attualmente, tuttavia, molti datori di lavoro o dirigenti preferiscono usufruire di corsi attraverso piattaforme, perché più pratici e meno costosi, inoltre, i lavoratori li possono completare durante le ore non lavorative.

CAPITOLO 4 I NUMERI DELLA FORMAZIONE IN ITALIA

Nel 2015 il 60,2% delle imprese attive in Italia con almeno 10 addetti ha svolto attività di formazione professionale (in generale), aggirandoci a un +5% rispetto al 2010 (55,6%).

L'andamento positivo è determinato dall'incremento di aziende che hanno realizzato corsi di formazione nell'area ambiente-sicurezza sul lavoro, mentre per gli altri corsi la quota di imprese si è ridotta lievemente (dal 33,7% del 2010 al 32,3% nel 2015).

Quasi 3 milioni e mezzo di lavoratori hanno partecipato a corsi di formazione (45,8% del totale degli addetti, di cui 47,8% uomini e 42,5% donne), a fronte di quasi 12 milioni di essi con più di 15 anni.

Le grandi imprese (con 250 addetti ed oltre) sono le più attive nella formazione (90%) mentre per quelle più piccole si conferma, seppur con un parziale recupero rispetto al 2010, una minore propensione.

La formazione è più diffusa nelle imprese del settore dei servizi finanziari dove circa il 94% di imprese ha attivato programmi di formazione. Dal punto di vista territoriale spicca il Friuli-Venezia-Giulia (74,5%).

Nel confronto tra 2010 e 2015 si amplia il divario tra regioni del Nord e del Sud in termini di incidenza delle imprese attive nella formazione rispetto al totale; le regioni del Centro riescono solo parzialmente a recuperare la maggiore crescita di quelle settentrionali.

Rispetto al passato sono in aumento le modalità di erogazione della formazione diverse dai tradizionali corsi, con particolare riguardo alla formazione in situazioni di lavoro, ai convegni e seminari e all'apprendimento mediante formazione a distanza o in e-learning, che nel 2020 ha quasi del tutto soppiantato la formazione in aula.

In merito all'importanza delle competenze professionali, il 41,3% delle imprese dichiara che il principale elemento per il futuro sviluppo dell'azienda è l'accrescimento delle conoscenze di tipo tecnico-operativo più strettamente connesse con il core business aziendale. Altri elementi importanti sono le "capacità relazionali" (39,7%) e il lavoro in team (31,6%), .

I motivi che hanno spinto le imprese a non investire nel miglioramento delle competenze dei propri addetti sono vari: il 74% ritiene che la formazione non sia

necessaria perché il proprio personale è già qualificato mentre il 13% considera troppo elevati i costi della formazione professionale.

4.1. Aumento delle imprese che svolgono formazione

Nel 2015 il 60,2% delle imprese attive in Italia con almeno 10 addetti ha svolto attività di formazione professionale (+5% rispetto al 2010). Le percentuali più elevate di imprese formatrici si confermano nel settore dei servizi finanziari e assicurativi (93,8%), nelle attività ausiliarie dei servizi finanziari (90,0%) e nella fornitura di servizi di rete (77,4%). Valori decisamente inferiori alla media continuano a presentarsi nelle industrie manifatturiere del settore tessile e abbigliamento (40,7%) nelle industrie della carta (51,3%) e del legno (51,5%).

4.2. Il corso frontale è la modalità di formazione più utilizzata

La tipologia di formazione tradizionale - il corso frontale in aula con docente - è quella più utilizzata dalle imprese che hanno svolto formazione (87,0%), in linea con i risultati del 2010. Ciò è dovuto anche alla consistente presenza della formazione obbligatoria sulla “sicurezza”, ancora largamente basata sui corsi. Tuttavia sono in deciso aumento altre attività formative: la formazione in situazione di lavoro (training on the job) passa dal 23,9% del 2010 al 46,6% del

2015 e la partecipazione a convegni, seminari dal 26,0% al 44,4%. Cresce anche l'autoapprendimento mediante formazione a distanza o portali didattici(FAD), dal 6,4% del 2010 al 20,5% del 2015.

4.3. Gli uomini più coinvolti in percorsi formativi

Nel 2015 la quota di partecipanti ai corsi di formazione sul totale degli addetti delle imprese si attesta intorno al 46% e raggiunge il 60% prendendo in considerazione gli addetti delle sole imprese che hanno svolto corsi di formazione. L'incremento rispetto al 2010, in entrambi i casi di circa 10 punti percentuali, si riscontra soprattutto nelle imprese medio-grandi mentre in quelle di dimensione inferiore si registra un incremento più moderato.

Ogni partecipante frequenta in media 21 ore di corso. Nel 2015 le ore destinate ai corsi di formazione sono state circa 80 milioni, pari a una media annua per partecipante di 21 ore, con una riduzione di 2 ore per partecipante registrata in media nel corso delle ultime due rilevazioni. Il dato medio delle ore di corso per partecipante si mantiene piuttosto uniforme per dimensione d'impresa, anche se le imprese con oltre 1.000 addetti presentano un numero di ore medio superiore di un terzo rispetto a quelle della fascia 10-19 addetti. A livello di attività economica le imprese che operano nell'ambito dei servizi finanziari presentano

un maggior numero di ore di corso per partecipante (36 ore), mentre sono soltanto 13 le ore nelle imprese operanti nel settore del commercio al dettaglio.

4.4. Il costo medio orario per partecipante è di 57 euro

Nel 2015 le imprese attive in Italia con almeno 10 addetti hanno speso per i corsi di formazione 1.394 milioni di euro in costi diretti, relativi a docenti, servizi esterni, infrastrutture ecc. A tali costi si aggiungono 2.657 milioni relativi al costo del lavoro dei partecipanti ai corsi, per le ore impegnate nell'attività formativa, e circa 462 milioni come saldo tra i contributi pagati e i finanziamenti ricevuti, per un costo totale di 4.513 milioni di euro.

Sulla base del costo complessivo dei corsi di formazione (incluso il costo del lavoro dei partecipanti ai corsi), si è calcolato che il costo medio orario per un corso di formazione è pari a 57 euro. Il livello del costo orario è abbastanza omogeneo rispetto alla dimensione aziendale, con una diminuzione più evidente per le imprese con oltre 1.000 addetti. Anche nel 2015, come per il 2010, il livello dei costi si distribuisce in maniera sostanzialmente omogenea tra i vari settori, ad eccezione dell'industria estrattiva che ha valori superiori alla media (87 euro per ora di corso) e delle attività ausiliarie dei servizi finanziari (77 euro). Nei settori delle attività di trasporto, magazzinaggio, servizi postali e nel settore del

commercio al dettaglio il costo orario scende rispettivamente a 45 e 48 euro restando invariato a livello del 2010.

4.5. L'organizzazione della formazione è più strutturata nelle grandi imprese

Il confronto tra le classi dimensionali delle imprese formatrici mette in risalto la tendenza ad una organizzazione più rilevante della formazione nelle imprese di maggiori dimensioni; tale impostazione riguarda la presenza di un responsabile o di un ufficio che si occupa di formazione, la redazione di un piano, la predisposizione di un budget, il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori e di conseguenza la sottoscrizione di accordi integrativi aziendali per la formazione. Le ultime due opzioni sono decisamente meno utilizzate sia dalle imprese formatrici che da quelle che non erogano formazione.

4.6. Le imprese puntano in misura crescente sulle competenze “tecnico-operative”

Le imprese considerano le competenze tecnico-operative di importanza cruciale per il futuro sviluppo dell'azienda, indipendentemente dall'aver svolto o meno attività di formazione, soprattutto per l'area della sicurezza.

Tali competenze sono strettamente connesse alle caratteristiche del processo produttivo dell'impresa, rientrando nelle problematiche organizzative e gestionali. Continuano però a rivestire una certa importanza, come nel 2010, le competenze di carattere 'relazionale' che comprendono non solo le “capacità relazionali” in senso ampio – ad esempio quelle dei propri addetti con i clienti e i fornitori – indicate dal 39,7% delle imprese, ma anche quelle relative al lavoro in “team”, indicate dal 31,6% delle imprese. L'attitudine al 'problem solving' indicata dal 27,2% delle imprese sembra meno sentita rispetto al 2010, anno in cui era stata evidenziata dal 42,9% delle imprese; di conseguenza emerge un atteggiamento più di tipo 'reattivo' che 'proattivo' nei confronti del mercato. Considerando i settori di attività economica, le competenze di tipo relazionale rappresentano un'esigenza importante nei settori dei servizi, dove la prossimità con il cliente finale è maggiore, in particolare nel settore del commercio al dettaglio, le hanno indicate il 70% delle imprese, nel settore dell'alloggio e ristorazione il 66,6% e nei servizi finanziari il 58,7% delle imprese; in

quest'ultimo settore restano di primaria importanza le competenze manageriali, segnalate dal 62,8% delle imprese. Le competenze più tecniche relative all'informatica professionale sono fortemente indicate dalle imprese nel settore delle telecomunicazioni (62,7%)

4.7. La formazione professionale si conferma più diffusa ed in crescita al Nord

La propensione all'attività formativa da parte delle imprese è maggiore nelle regioni del Nord, in particolare nel Nord-est (quasi il 67,0% di imprese formatrici) che ha un vantaggio sulle Isole di circa 16 punti percentuali. Rispetto al 2010 l'incremento è più deciso per le imprese del Nord e più contenuto per quelle dell'Italia centrale; al contrario la formazione nelle imprese del Sud risulta sostanzialmente stazionaria mentre per quella della ripartizione Isole si rileva una contenuta flessione (dal 47,4% del 2010 al 44,3% del 2015).

CAPITOLO 5 UNA RICERCA EMPIRICA

5.1. Il progetto

L'indagine conoscitiva presentata da questo elaborato di tesi di laurea è oggetto di uno studio condotto grazie al supporto dell'azienda Soluzioni che ha provveduto a identificare realtà aziendali nelle quali presta consulenza, permettendomi di sottoporre il questionario che durante il III° anno di tecniche della prevenzione negli ambienti e luoghi di lavoro ho ideato e studiato.

L'indagine tramite questionario è finalizzata a fornire una caratterizzazione della realtà dei datori di lavoro in materia di salute e sicurezza, principalmente sulla formazione, della Provincia di Ancona.

Dallo studio condotto è possibile così ricostruire approssimativamente una panoramica territoriale aggiornata di un profilo professionale fondamentale per la sicurezza e salute sui luoghi di lavoro.

Tale indagine è stata resa possibile grazie alla collaborazione di Soluzioni e Alessandro Nanni.

5.2. Il metodo di indagine

L'indagine è stata realizzata tramite la somministrazione di un questionario a un campione composto da Datori di Lavoro di aziende private all'interno della provincia di Ancona.

Il campione utilizzato è stato scelto e composto da aziende principalmente seguite da Soluzioni, per poi essere inviato ai datori di lavoro, previa comunicazione tramite telefono, per introdurre e spiegare personalmente le finalità dello stesso.

Il questionario è costituito da 33 domande, divise in due sezioni, la prima relativa a caratteristiche personali (sesso, età) e aziendali generali. La seconda parte invece ha interessato la richiesta di informazioni molto semplici ma allo stesso tempo fondamentali per identificare l'ottica del datore di lavoro rispetto alla sicurezza e alla formazione sul lavoro.

Dei 15 datori di lavoro contattati, hanno risposto in 13.

5.3. Il questionario

QUESTIONARIO SULLA SICUREZZA

QUESTIONARIO SULLA SICUREZZA AZIENDALE PER DATORI DI LAVORO (Tempo stimato inferiore ai 6 minuti).

(Le risposte al questionario saranno analizzate e utilizzate per scopo puramente didattico e personale, come parte finale di una tesi di laurea. Il soggetto avrà la totale privacy sul trattamento dei dati che saranno comunque in forma anonima.) Grazie in anticipo per il tempo dedicato.

*Campo obbligatorio

1. Sesso *

Contrassegna solo un ovale.

- maschio
 femmina

2. Et  * *

Contrassegna solo un ovale.

- meno di 30
 dai 30 ai 40
 dai 40 ai 50
 pi  di 50

3. In che settore opera la sua azienda? *

Contrassegna solo un ovale.

- primario
 secondario
 terziario
 terziario avanzato

4. La sua azienda in base all'attivit  che svolge   considerata a: *

Contrassegna solo un ovale.

- rischio basso
 rischio medio
 rischio alto

QUESTIONARIO SULLA SICUREZZA

5. Quanti lavoratori ha la sua azienda? *

Contrassegna solo un ovale.

- meno o uguale a 10
 da 11 a 25
 da 26 a 50
 da 51 a 100
 più di 100

6. Quanto crede nel capitale umano della sua azienda? *

Contrassegna solo un ovale.

- | | | | | | | |
|------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| per niente | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | moltissimo |

7. Partecipa in prima persona nella sicurezza aziendale? *

Contrassegna solo un ovale.

- sì
 no

8. Quanto pensa sia importante la sicurezza dei suoi lavoratori all'interno della sua azienda? *

Contrassegna solo un ovale.

- | | | | | | | |
|-------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| irrelevante | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | fondamentale |

Sezione senza titolo

9. Ha mai avuto infortuni gravi o gravissimi in azienda? *

Contrassegna solo un ovale.

- sì
 no

10. Per lei, i suoi lavoratori quanto sono interessati alla loro sicurezza sul lavoro? *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
per niente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	moltissimo

11. Durante una sua settimana "tipo", ti capita mai di pensare alla sicurezza?

Contrassegna solo un ovale.

Tutti i giorni

Quasi tutti i giorni

Due o tre volte alla settimana

Meno di due volte alla settimana

Mai

12. Svolge il ruolo di Datore di lavoro e RSPP in prima persona nella sua azienda? *

Contrassegna solo un ovale.

si

no

13. Considera la sicurezza sul lavoro un costo troppo elevato per i benefici che ne trae? *

Contrassegna solo un ovale.

	1	2	3	4	5	
assolutamente no	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	assolutamente si

14. Successivamente a una formazione, ha visto cambiamenti nei suoi lavoratori? *

Contrassegna solo un ovale.

si

no

15. Per avere un'azienda sicura, cosa è più importante tra:

Contrassegna solo un ovale.

- Investimento da parte della Direzione
- Impegno personale del lavoratore
- Sistema di controllo rigido
- Collaborazione tra colleghi
- Altro: _____

16. Con la somministrazione di corsi sulla sicurezza, che guadagni ha avuto la sua azienda? *

Contrassegna solo un ovale.

- Li faccio fare perché sono obbligatori
- I lavoratori sono più prestanti
- I lavoratori sono più sicuri
- I lavoratori hanno più competenze e conoscenze
- Non ho avuto nessun guadagno
- Altro: _____

17. Che tipi di cambiamento si aspetta di vedere successivamente a una formazione? *

18. Quanto le pesa nel bilancio annuale la spesa sulla sicurezza? (da rivedere) *

Contrassegna solo un ovale.

- meno del 5%
- dal 5% al 10%
- dal 11% al 15%
- più del 15%

19. Pensa che la formazione sulla sicurezza sia direttamente collegata agli infortuni e alle morti sul lavoro? *

Contrassegna solo un ovale.

- si
 no

20. Che considerazione ha dell'attuale azienda che la segue per la sicurezza? (consulenza) *

Contrassegna solo un ovale.

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|------------------------|
| assolutamente positiva | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | assolutamente negativa |

21. Ha mai partecipato a corsi di formazione sulla sicurezza? *

Contrassegna solo un ovale.

- si
 No

22. Ha mai condotto un corso di formazione sulla sicurezza? *

Contrassegna solo un ovale.

- si
 no

23. Da 1 a 5 quanto pensa sia fondamentale la formazione dei suoi lavoratori sulla sicurezza? *

Contrassegna solo un ovale.

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------------|
| per niente | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | fondamentale |

24. In che modalità preferisce siano svolti i corsi di formazione: *

Contrassegna solo un ovale.

- E-learning
 In presenza

QUESTIONARIO SULLA SICUREZZA

25. Se i corsi sulla sicurezza iniziassero a costare meno, investirebbe: *

Contrassegna solo un ovale.

- Meno soldi, formando uguale a ora i lavoratori perché è già sufficiente
- Gli stessi soldi per formare di più i lavoratori
- Altro: _____

26. Nella sua azienda esiste un piano di formazione che viene costantemente aggiornato? *

Contrassegna solo un ovale.

- si
- no

27. A cosa crede siano dovuti maggiormente gli infortuni sul lavoro? (massimo due scelte) *

Seleziona tutte le voci applicabili.

- Mancato uso DPI
- Sbagliato uso DPI
- Sovrappensiero dei lavoratori
- Mancata o non efficace formazione
- Inconsapevolezza dell'organizzazione aziendale
- Approccio etico sbagliato
- Macchine non sicure

Altro: _____

28. Pensa che un buon programma di formazione (efficace) aziendale porti a una diminuzione degli infortuni in azienda? *

Contrassegna solo un ovale.

- si
- no

29. Uscendo dall'ottica dell'obbligo per legge: Se dovesse scegliere se formare i lavoratori o distribuire i DPI specifici per un determinato rischio, che scelta farebbe? *

Contrassegna solo un ovale.

- Formazione
- DPI

QUESTIONARIO SULLA SICUREZZA

30. Se la formazione sulla sicurezza per i lavoratori non fosse obbligatoria per il decreto legislativo n.° 81 del 2008, la farebbe ugualmente? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
 No

31. Considera la formazione sulla sicurezza necessaria, ovvero se ne potesse farne a meno lo farebbe? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
 No

32. Se la sicurezza costasse meno, ne farebbe di più, ovvero investirebbe molto di più su di essa? *

Contrassegna solo un ovale.

- Sì
 No

33. Quanto è severo sull'applicazione pratica della sicurezza in azienda? *

Contrassegna solo un ovale.

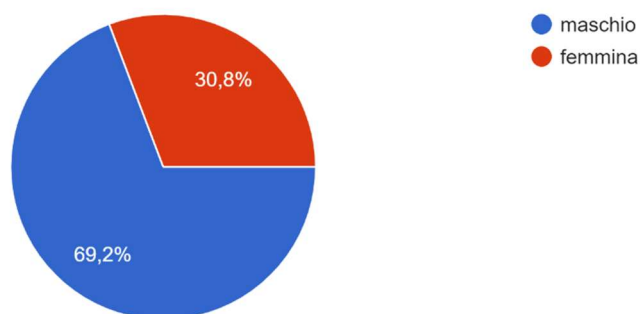
- | | | | | | | |
|------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| per niente | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | troppo |

5.4. Analisi dei risultati

I PARTE - GENERALITÀ

1. SESSO

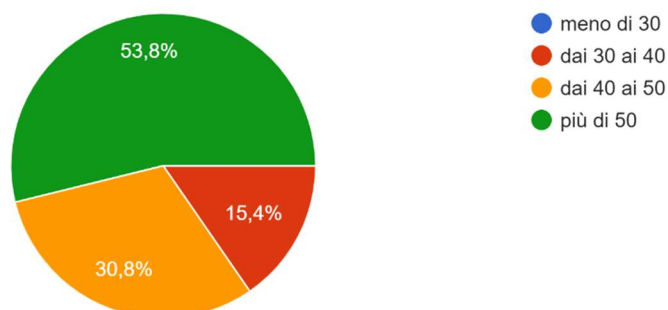
Sesso
13 risposte



Il campione che è stato preso in esame è composto dal 30.8% di femmine (4) e dal 69.2% da maschi (9).

2. ETÀ

Età
13 risposte

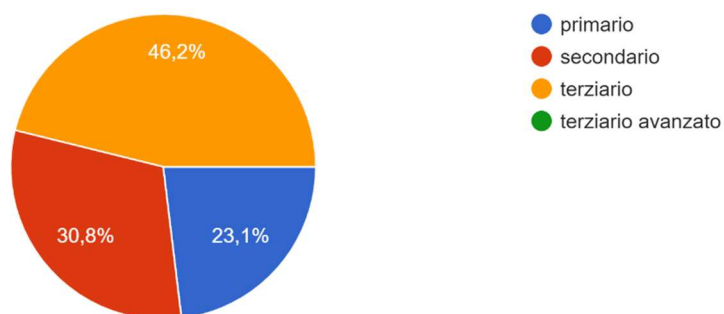


Dall'analisi è emerso che non ci sono datori di lavoro con meno di 30 anni, invece risulta che più della metà, ovvero il 53.8% (6) del campione ha più di 50 anni, segue il 30.8% (4) con un'età compresa tra 40 e i 50 e il restante 15.4% (3) dai 30 ai 40 anni.

3. SETTORE AZIENDALE

In che settore opera la sua azienda?

13 risposte

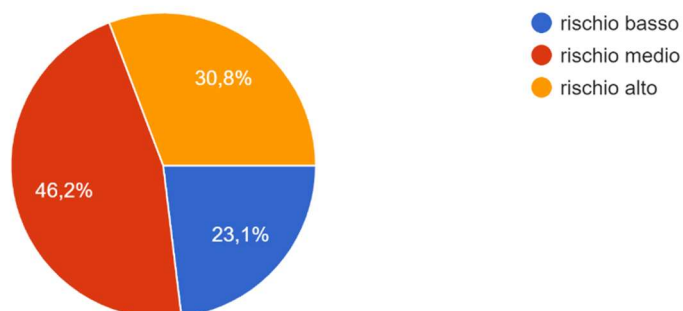


Delle aziende che sono state sottoposte al questionario risulta che nessuna delle 13 opera in un settore del terziario avanzato (quella parte del sistema economico che si basa sul lavoro intellettuale), mentre il 46% (6) operano nel settore terziario, il 30.8 % (4) nel settore secondario e il 23.1% (3) nel settore primario.

4. CLASSE DI RISCHIO AZIENDALE

La sua azienda in base all'attività che svolge è considerata a:

13 risposte



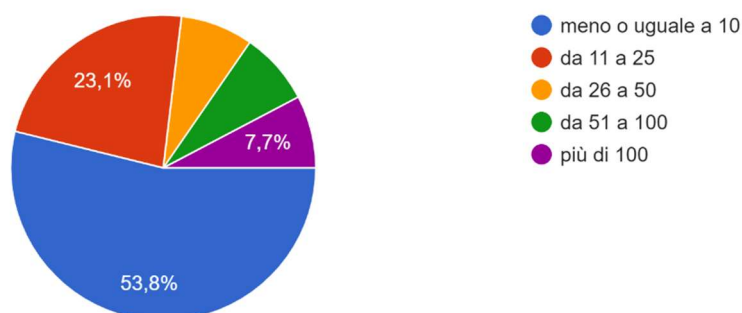
Dall'analisi è emerso che il 46.2% (6) delle aziende sono classificate a rischio medio, il 30.8% (4) a rischio alto e il 23.1% (3) a rischio basso. La classe di rischio aziendale è molto importante dal punto di vista della sicurezza e viene attribuita in base alle lavorazioni che l'azienda svolge, classificate in base al codice ATECO di appartenenza dell'azienda. Tale classificazione implica maggiori o minori costi per la sicurezza (assicurazioni) e costi di formazione differenti in base alla classe. Annualmente, l'INAIL in collaborazione con le ASL, attraverso studi epidemiologici e statistici, aggiorna la banca dati dei **Profili di Rischio di Comparto** (il comparto è definito come l'insieme delle unità locali dei luoghi di lavoro dove si svolgono cicli di lavorazione simili o affini e viene osservato, durante l'attività di sopralluogo, nell'ambito delle piccole e medie imprese, artigianato e pubblici servizi) che è uno strumento operativo di supporto e

indirizzo alla valutazione dei rischi aziendali, raccogliendo le informazioni sui rischi in ogni singola fase del ciclo produttivo direttamente osservato in un insieme di imprese che rappresentano il comparto sul territorio, ridefinendone appunto la categoria di rischio periodicamente.

5. N.° DI LAVORATORI

Quanti lavoratori ha la sua azienda?

13 risposte

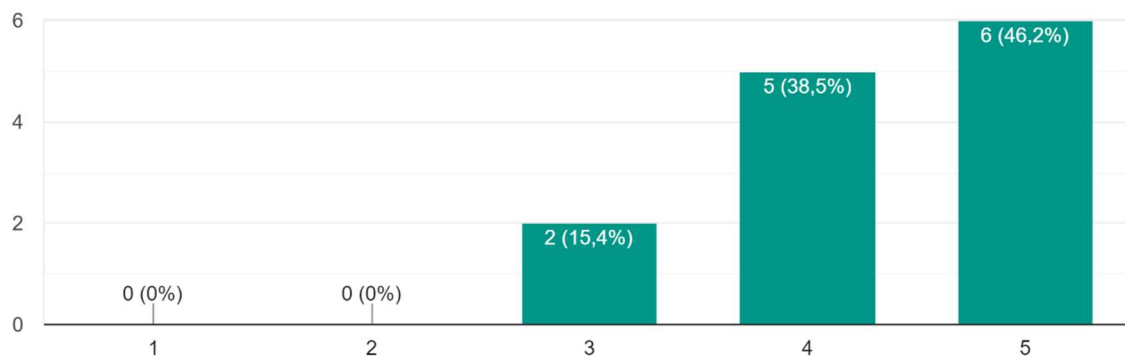


Le aziende che sono state prese in esame hanno per più della metà, con il 53.8% (7) 10 o meno lavoratori, il 23.1% (3) da 11 a 25 , il 7.7% (1) da 26 a 50, il 7.7% (1) da 51 a 100 e il 7.7% (1) più di 100 lavoratori.

6. QUANTO CREDONO NEL CAPITALE UMANO DELLA LORO AZIENDA?

Quanto crede nel capitale umano della sua azienda?

13 risposte

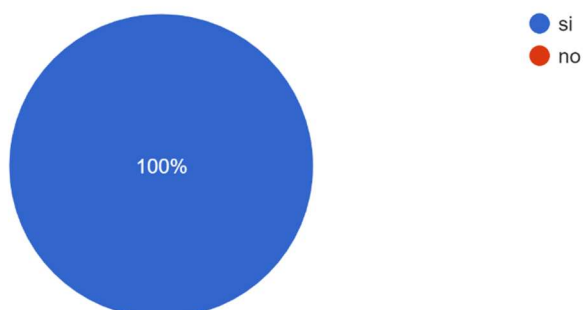


Questa domanda è servita per avere un'idea sulla cultura e sul pensiero rispetto il capitale umano della propria azienda. È risultato che il 46.2% (6) crede moltissimo nel capitale umano, il 38.5% (5) ci crede e il 15.4% (2) ci crede poco.

7. PARTECIPAZIONE IN PRIMA PERSONA ALLA SICUREZZA

Partecipa in prima persona nella sicurezza aziendale?

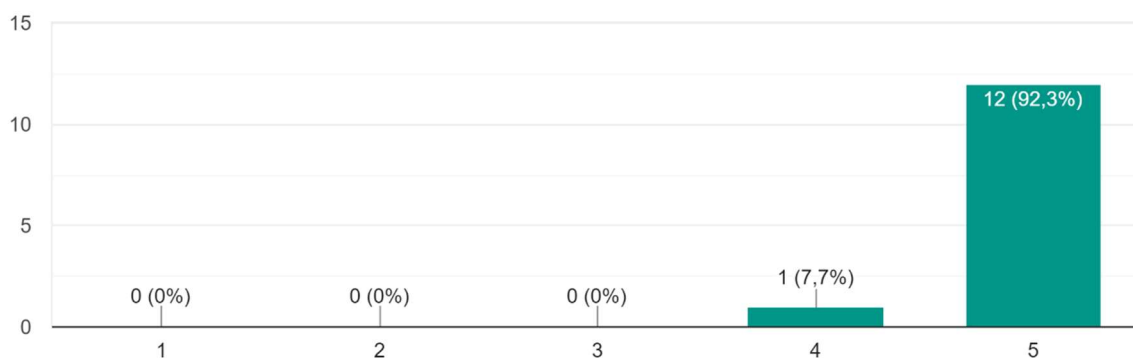
13 risposte



Il 100% del campione ha risposto sì alla domanda cosa questa che dimostra che tutti i datori di lavoro intervistati sono a conoscenza della normativa italiana sulla salute e sicurezza sul lavoro a ragione del ruolo ricoperto in azienda.

8. PERCEZIONE DELL'IMPORTANZA DELLA SICUREZZA RISPETTO I PROPRI LAVORATORI

Quanto pensa sia importante la sicurezza dei suoi lavoratori all'interno della sua azienda?
13 risposte



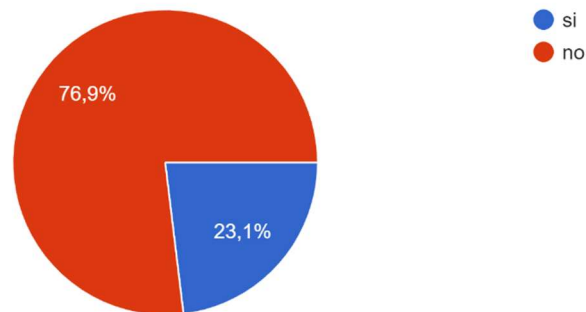
Come ultima domanda della parte introduttiva del questionario, il 92.3% (12) ha risposto che la sicurezza dei propri lavoratori è fondamentale per l'azienda, mentre solamente il 7.7% la ritiene non del tutto fondamentale.

II PARTE

9. INFORTUNI GRAVI O GRAVISSIMI INTERNI

Ha mai avuto infortuni gravi o gravissimi in azienda?

13 risposte

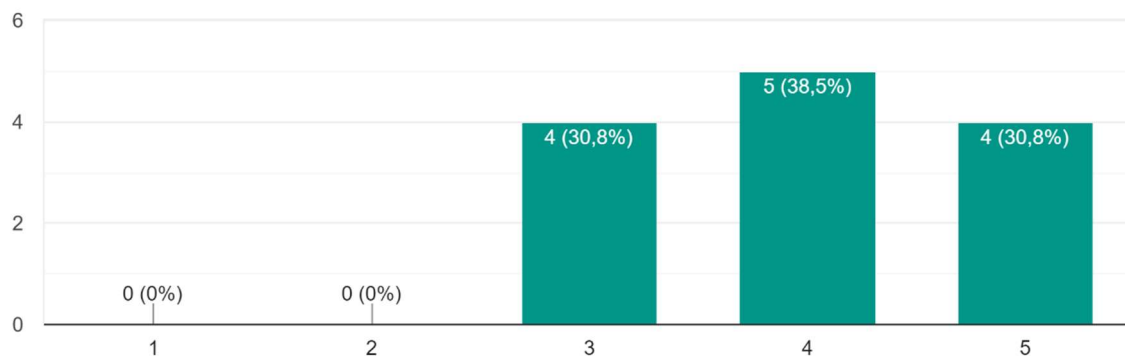


Nella seconda parte del questionario si è chiesto all'azienda se ha mai avuto infortuni gravi o gravissimi. Dalla risposta risulta che delle 13 aziende, 3 aziende hanno risposto in maniera affermativa. Sarebbe utile capire se tali infortuni hanno cambiato la percezione nei confronti della formazione.

10. PERCEZIONE DELL'INTERESSE DEI LAVORATORI RISPETTO LA SICUREZZA

Per lei, i suoi lavoratori quanto sono interessati alla loro sicurezza sul lavoro?

13 risposte

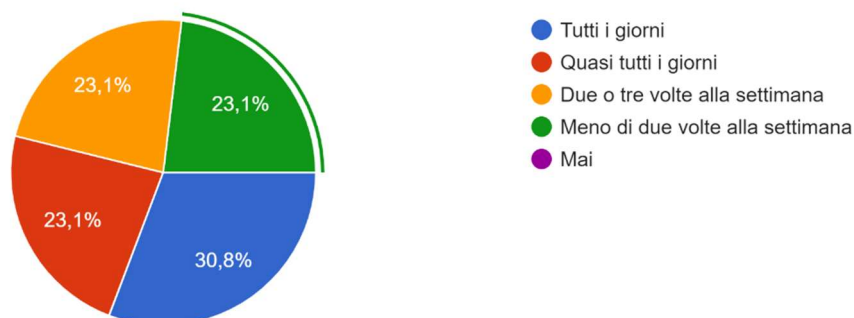


Questa domanda è nata perché troppo spesso i datori di lavoro tendono a dare la colpa degli incidenti ai lavoratori. Fortunatamente nel 30.8% degli intervistati esiste una forte consapevolezza riguardo alla sicurezza sul lavoro. Mentre un altro 30.8% la considera una tematica poco importante e non determinate. Il restante 38.5% ha invece espresso che i lavoratori tengono abbastanza alla sicurezza.

11. QUANTE VOLTE PENSANO ALLA SICUREZZA DURANTE UNA SETTIMANA TIPO?

Durante una sua settimana "tipo", ti capita mai di pensare alla sicurezza?

13 risposte

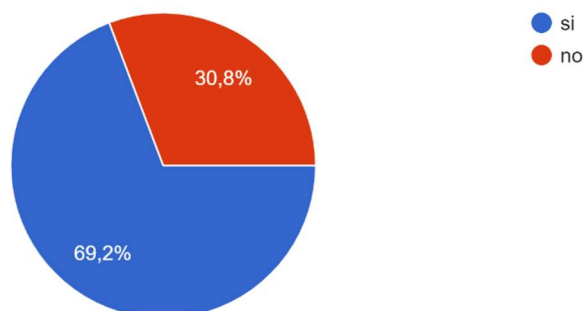


Questa domanda è servita per indagare quanto i datori di lavoro siano realmente interessati alla sicurezza. Da quanto riscontrato, il 30.8% (4) pensa alla sicurezza tutti i giorni, mentre il 23.1% (3) pensa alla sicurezza quasi tutti i giorni, un altro 23.1% (3) due o tre volte alla settimana e l'ultimo 23.1% (3) meno di due volte alla settimana.

12. SVOLGE IL RUOLO DI DATORE DI LAVORO E RSPP ?

Svolge il ruolo di Datore di lavoro e RSPP in prima persona nella sua azienda?

13 risposte

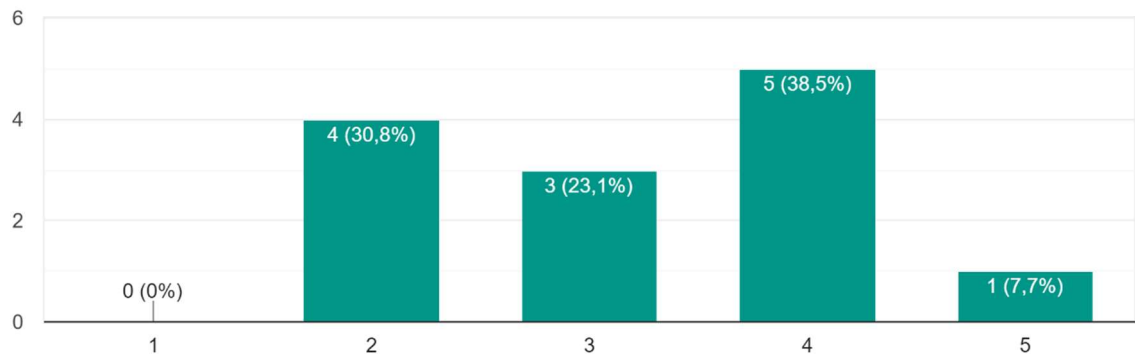


In aziende con determinati requisiti, è possibile attraverso il superamento di un corso apposito, specifico in base al codice ATECO di appartenenza (classe di rischio), svolgere il ruolo di datore RSPP nella propria azienda. Nell'analisi il 69.2% svolge anche il ruolo di RSPP. Si tratta di un dato su cui riflettere posto che all'interno di una realtà aziendale, il datore di lavoro molte volte non riesce a seguire la sicurezza come realmente andrebbe seguita. È per questo che in attività ad alto rischio o dove la sicurezza risulta essere molto importante, sarebbe opportuno nominare un RSPP, esterno all'azienda o interno, che si occupi esclusivamente della stessa.

13. CONSIDERA LA SICUREZZA SUL LAVORO UN COSTO TROPPO ELEVATO PER I BENEFICI CHE NE TRAE?

Considera la sicurezza sul lavoro un costo troppo elevato per i benefici che ne trae?

13 risposte

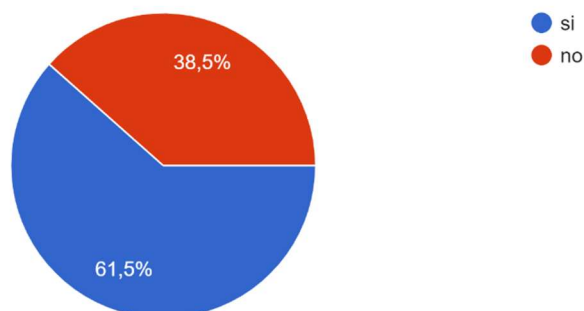


La sicurezza non è una spesa, ma un modo di vivere, un modo di vedere e un modo di agire e lavorare e sotto il profilo economico va considerata investimento. Dalle risposte emerge che il 30.8% non la considera un costo troppo elevato, segue il 23.1% degli intervistati che si ritrovano nei costi-guadagni che implica la stessa, mentre il 38.5% con un sì e il 7.7% con un assolutamente sì pensano che la sicurezza sia troppo costosa per i benefici che ne trae l'azienda. Ma la vita umana ha un costo?

14. VEDE CAMBIAMENTI NEI LAVORATORI DOPO UNA FORMAZIONE?

Successivamente a una formazione, ha visto cambiamenti nei suoi lavoratori?

13 risposte

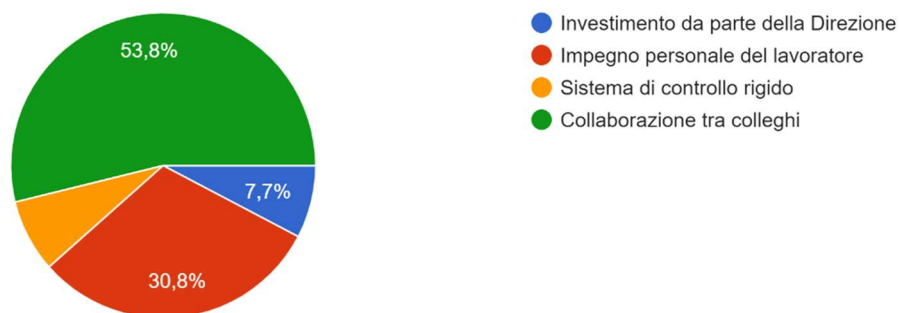


Dal momento che i lavoratori conoscono bene i rischi del “mestiere”, la formazione dovrebbe promuovere una maggior consapevolezza nei confronti del “lavoro sicuro”, modificando l’approccio ai temi della salute e sicurezza. Una formazione fatta bene dovrebbe modificare i comportamenti portando a un cambiamento, anche dei più piccoli. L’assenza di questi va a identificare una modalità di formazione sbagliata e, dunque, inutile. Dall’analisi del campione, risulta che solo il 61.5% ha visto cambiamenti nei lavoratori dopo una formazione. Si tratta di un dato che riflette l’esistenza di modelli formativi e approcci pedagogici inefficaci per l’apprendimento dell’adulto. D’altro canto, spetta al datore di lavoro verificare ed intervenire affinché la formazione sia efficace..

15. PER AVERE UN AZIENDA PIÙ SICURA, COSA È PIÙ IMPORTANTE?

Per avere un'azienda sicura, cosa è più importante tra:

13 risposte

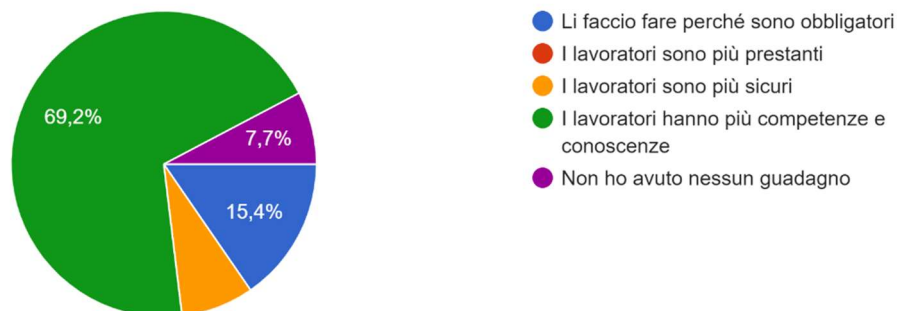


Sebbene le risposte indicate contribuiscano insieme alla creazione di un'azienda più sicura, il 53% sottolinea l'importanza della collaborazione tra i colleghi mentre il 30.8% è convinto che gli infortuni avvengano per colpa dei lavoratori, mentre il 7.7% crede che sia più importante un sistema di controllo rigido, il restante 7.7% pensa che investendo più soldi si abbia più sicurezza.

16. CHE GUADAGNI HA AVUTO L'AZIENDA FACENDO LA FORMAZIONE?

Con la somministrazione di corsi sulla sicurezza, che guadagni ha avuto la sua azienda?

13 risposte



Questa domanda è servita per capire quanti degli intervistati ritengono la formazione inutile non ricavando da essa nessun guadagno e quanti fanno formazione perché sono obbligati. Abbiamo rispettivamente che il 7.7% dei DL non ha avuto nessun guadagno, mentre il 15,4% li fa perché sono obbligatori per legge.

17. CHE CAMBIAMENTI VORREBBERO VEDERE SUCCESSIVAMENTE A UNA FORMAZIONE?

Ancora più attenzione da parte sia mia ovvero datore di lavoro sia da parte dei lavori più responsabilità dei lavoratori

Una maggiore attenzione e sensibilizzazione al problema dato che è più attento il titolare che i dipendenti stessi

Più attenzione e conoscenza sul lavoro sicuro

ACCRESCIMENTO DELLE COMPETENZE E CONOSCENZE PERSONALI E MAGGIOR SICUREZZA

Maggiore responsabilità dei lavoratori, entusiasmo

Maggiore consapevolezza dei rischi

MAGGIORE RESPONSABILITA'

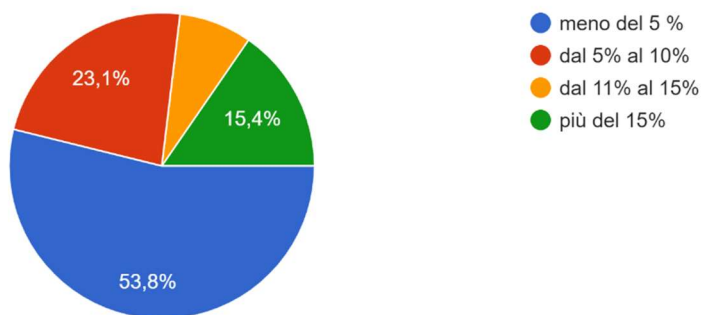
Più attenzione alla sicurezza
maggiore attenzione da parte del lavoratore
Maggiore responsabilità nell'affrontare situazioni di rischio

Questa domanda, l'unica a risposta aperta, è servita per conoscere il pensiero su cosa realmente un datore di lavoro si aspetta dalla formazione sulla sicurezza. La maggior parte dei datori di lavoro vorrebbe vedere, successivamente alla formazione, un lavoratore più responsabile e consapevole dei rischi presenti in azienda.

18. QUANTO PESA SUL BILANCIO ANNUALE LA SPESA SULLA SICUREZZA?

Quanto le pesa nel bilancio annuale la spesa sulla sicurezza ?

13 risposte



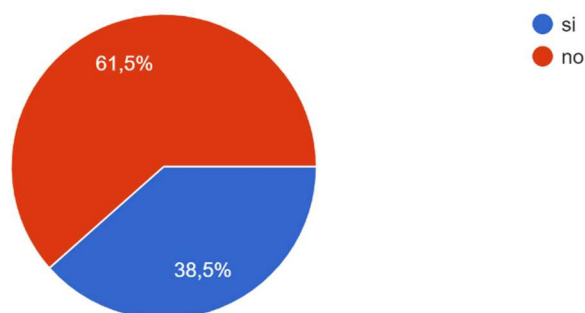
Dall'analisi delle risposte, emerge che il 53.8% delle aziende spende meno del 5% in sicurezza, mentre solamente il 15.4% investe più del 15% del bilancio annuale. La spesa, o meglio l'investimento per la sicurezza, varia di anno in anno, da azienda ad azienda, da luogo a luogo, insomma ha moltissime variabili anche

in base alla classe di rischio, ma se impatta realmente su più del 50% delle aziende meno del 5%, come si fa a considerarla un costo troppo eccessivo?

19. LA FORMAZIONE È DIRETTAMENTE COLLEGATA AGLI INFORTUNI E MORTI SUL LAVORO?

Pensa che la formazione sulla sicurezza sia direttamente collegata agli infortuni e alle morti sul lavoro?

13 risposte

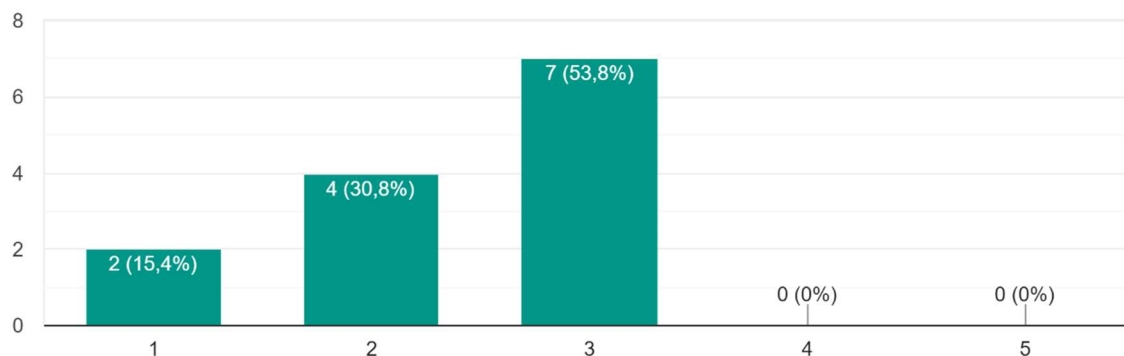


Il 61.5% dei datori di lavoro pensa che la formazione sulla sicurezza non sia collegata direttamente agli infortuni, perciò non considera la formazione essenziale per la sicurezza e la salute dei propri lavoratori.

20. CONSIDERAZIONI SULLA CONSULENZA

Che considerazione ha dell'attuale azienda che la segue per la sicurezza? (consulenza)

13 risposte



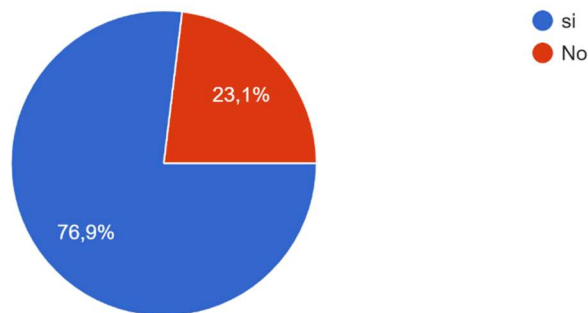
Molti datori di lavoro, non essendo esperti nel campo della sicurezza aziendale, non trovano molte differenze tra le aziende di consulenza, all'infuori della parte economica. È logico che i costi delle diverse prestazioni variano principalmente in rapporto alla qualità del servizio. Le aziende di consulenza che lavorano con prezzi inferiori solitamente hanno molti più incarichi proprio perché molte realtà produttive preferiscono risparmiare, partendo da una consulenza meno costosa e naturalmente meno qualitativa. Dall'analisi è emerso che solamente il 15.4% ha una considerazione assolutamente positiva della consulenza, con il 30.8% che ne ha meno ma sempre positiva e il 53.8% che probabilmente non si è mai posto questo problema perché o l'azienda lavora bene perciò sei contento del suo lavoro, o non lavora bene. Un atteggiamento del genere da parte dei DL è molto nocivo

per il sistema, che dovrebbe promuovere solamente le aziende migliori, andando sempre più verso un miglioramento dello stesso.

21. PARTECIPAZIONE A CORSI DI FORMAZIONE SULLA SICUREZZA

Ha mai partecipato a corsi di formazione sulla sicurezza?

13 risposte

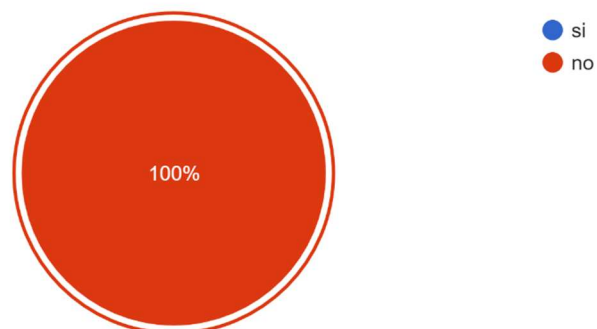


Il datore di lavoro, a meno che non sia anche RSPP, non è obbligato dalla legge a seguire corsi di formazione, perciò dall'analisi della domanda in esame, i dati risultano essere in accordo con la 12° domanda. Il 76.9% dei DL ha partecipato a corsi di formazione.

22. QUANTI HANNO CONDOTTO UN CORSO?

Ha mai condotto un corso di formazione sulla sicurezza?

13 risposte

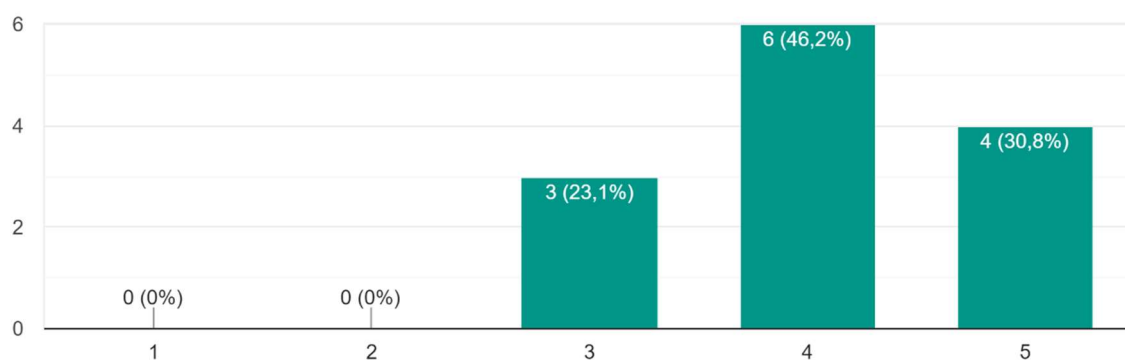


Anche se il campione è composto dalla maggior parte di datori di lavoro che svolgono anche il ruolo di RSPP, nessuno ha mai condotto un corso di formazione.

23. QUANTO È IMPORTANTE LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI

Da 1 a 5 quanto pensa sia fondamentale la formazione dei suoi lavoratori sulla sicurezza ?

13 risposte



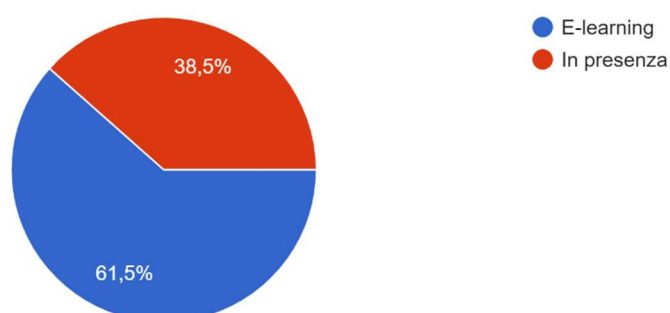
In questa analisi il 30.8% dei datori di lavoro crede che la formazione sia fondamentale per i lavoratori, il 46.2% pensa che sia importante ma non fondamentale, mentre il 23.1% dei DL si ritrova nel limbo, non considerandola né fondamentale né inutile, ma probabilmente necessaria o obbligatoria.

Questa domanda è stata inserita anche per analizzare le differenze con le risposte della 10° domanda, riscontrando quasi gli stessi grafici (vedi pag. 79).

24. PREFERENZE SULLE MODALITÀ DI SOMMINISTRAZIONE DEL CORSO

In che modalità preferisce siano svolti i corsi di formazione:

13 risposte

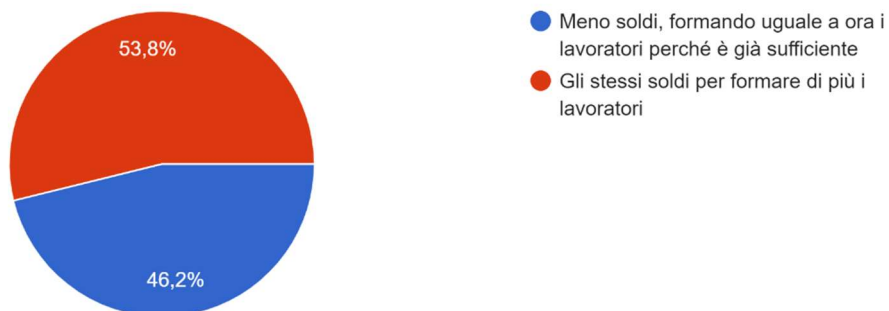


Essendo in pieno periodo pandemico, probabilmente questa analisi è stata condizionata da più di una variabile riconducibile al periodo stesso, ma nonostante ciò, il 38.5% preferisce fare corsi in presenza, mentre il 61.5%, mosso naturalmente da più motivazioni, preferisce la somministrazione via e-learning.

25. SE I CORSI SULLA SICUREZZA COSTASSERO MENO...

Se i corsi sulla sicurezza iniziassero a costare meno, investirebbe:

13 risposte

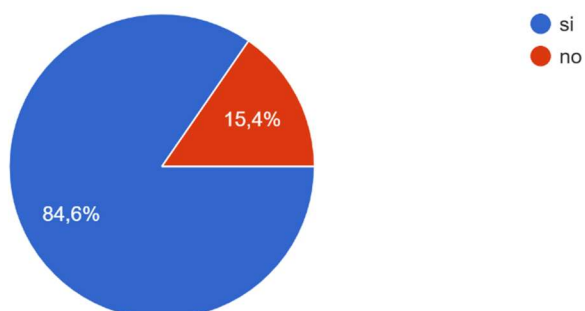


Questa domanda, è servita per capire quanti DL vedono la sicurezza come un costo e non come un investimento. Solamente il 53.8% investirebbe ugualmente sulla sicurezza se costasse meno.

26. PIANO DI FORMAZIONE AGGIORNATO

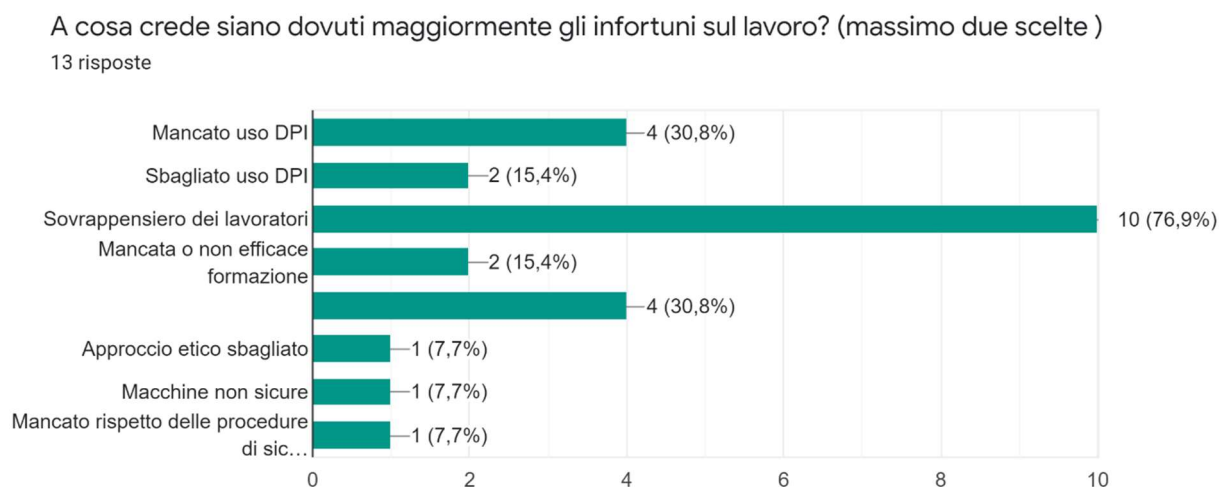
Nella sua azienda esiste un piano di formazione che viene costantemente aggiornato?

13 risposte



Del campione solamente l'84.6% ha un piano di formazione aggiornato, comunque sia un buon risultato visto l'andamento non troppo propositivo dei DL verso l'argomento in questione.

27. CAUSE DEGLI INFORTUNI SUL LAVORO

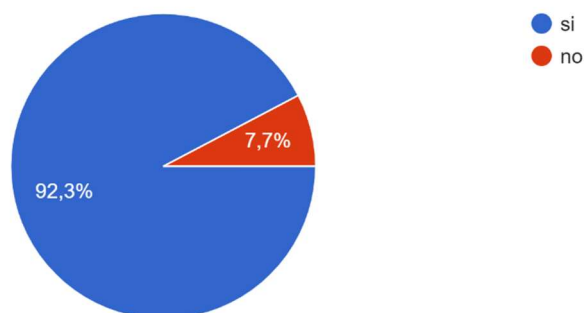


Nella 27° domanda, sono andato ad indagare su cosa i datori di lavoro pensino siano dovuti gli infortuni. Da vari dati sono emersi che il 76.9% di essi pensano che gli infortuni siano legati a un sovrappensiero dei lavoratori. Rispettivamente il 30.8% e un altro 30.8% credono che siano dovuti da un mancato uso dei DPI e una errata gestione e organizzazione aziendale. Solo il 15.4% e un altro 15.4% pensa che gli infortuni siano dovuti a uno sbagliato uso dei DPI e rispettivamente a una mancata o non efficace formazione.

28. BUON PROGRAMMA DI FORMAZIONE RIDUCE GLI INFORTUNI

Pensa che un buon programma di formazione (efficace) aziendale porti a una diminuzione degli infortuni in azienda?

13 risposte

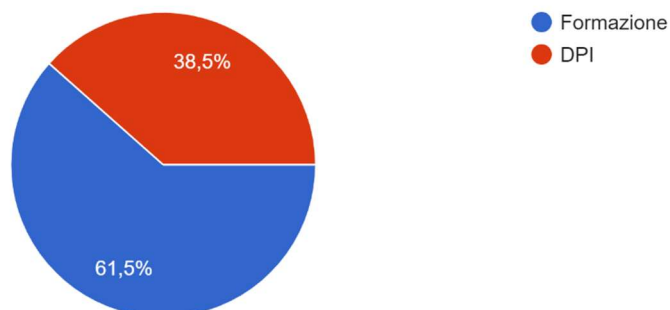


Un buon programma di formazione, unito a una formazione efficace, permette naturalmente un aumento della prevenzione e della sicurezza aziendale, perciò una diminuzione del rischio e probabilmente degli infortuni.

29. FORMARE O DISTRIBUIRE DPI?

Uscendo dall'ottica dell'obbligo per legge: Se dovesse scegliere se formare i lavoratori o distribuire i DPI specifici per un determinato rischio, che scelta farebbe?

13 risposte

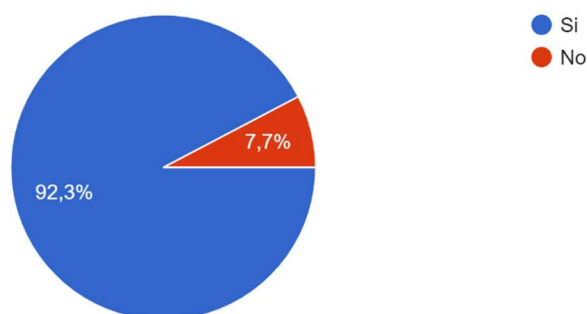


Fra l'alternativa formare il lavoratore o dargli i dispositivi di protezione individuale per un determinato rischio, sarebbe preferibile la formazione, trattandosi di una "misura della prevenzione" e non della protezione come nel caso dei DPI. Attraverso la formazione si va a creare una conoscenza e una competenza nella persona, informandola sui rischi presenti e su come vanno affrontati, piuttosto che mettergli a disposizione un dispositivo per un rischio che magari risulta essere anche sconosciuto al lavoratore. Nel campione analizzato, solamente il 61.5% dei DL formerebbero i propri lavoratori piuttosto che consegnargli DPI.

30. SE LA FORMAZIONE NON FOSSE OBBLIGATORIA, LA FAREBBERO?

Se la formazione sulla sicurezza per i lavoratori non fosse obbligatoria per il decreto legislativo n.° 81 del 2008, la farebbe ugualmente?

13 risposte

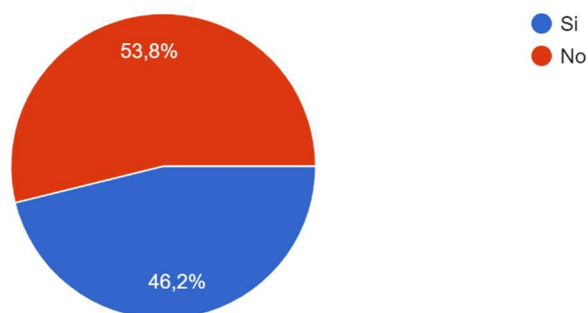


Il 7.7% dei datori di lavoro ha dichiarato che non farebbe la formazione se non fosse obbligatoria, mentre il 92.3% la farebbe ugualmente.

31. LA CONSIDERANO NECESSARIA SE NON FOSSE OBBLIGATORIA PER LEGGE?

Considera la formazione sulla sicurezza necessaria, ovvero se ne potesse farne a meno lo farebbe?

13 risposte

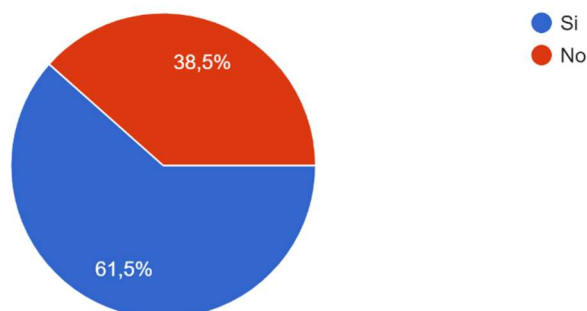


Questa domanda è stata inserita per indagare quanti datori di lavoro credono realmente sulla formazione e pensano che sia realmente necessaria per un'azienda più sicura. Il 46.2% ha risposto che farebbe formazione anche se non fosse obbligato, contro il 53.8% dei DL che invece non la considerano necessaria e ne farebbero a meno.

32. SE COSTASSE MENO, INVESTIREBBERO DI PIU?

Se la sicurezza costasse meno, ne farebbe di più, ovvero investirebbe molto di più su di essa?

13 risposte

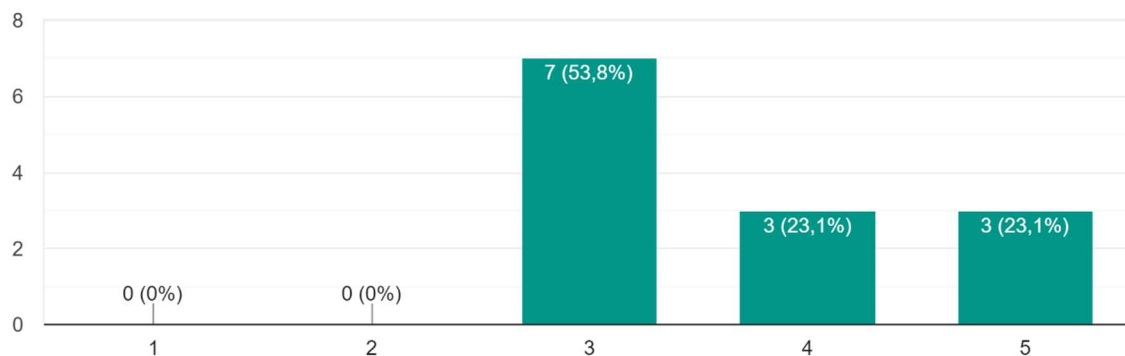


La penultima domanda è stata inserita per indagare quanti DL, in rapporto alle spese che devono sostenere per la sicurezza, avrebbero speso di più se questa fosse costata di meno. Il motivo della domanda è collegato al fatto che molto spesso si fanno tagli alla sicurezza, adducendo alla sua onerosità. Infatti, dall'analisi dei dati è emerso che il 61.5% dei DL investirebbe di più se costasse meno, mentre il 38.5% ha risposto che non investirebbe nessun soldo in più.

33. QUANTO SONO SEVERI SULLA SICUREZZA?

Quanto è severo sull'applicazione pratica della sicurezza in azienda?

13 risposte



Dal grafico delle risposte relative alla 33° domanda, risulta che il 23.1% dei datori di lavoro pensa di essere troppo severo sull'applicazione pratica della sicurezza; al contrario la restante percentuale si configura come un DL né troppo severo e né troppo indulgente. Il giusto comportamento dovrebbe essere un atteggiamento autorevole da parte di tutte le figure che partecipano alla sicurezza.

CONCLUSIONI

La sensibilizzazione dei datori di lavoro rimane la problematica più grande all'interno del mondo della formazione e della sicurezza.

Probabilmente stiamo vivendo in un'epoca di passaggio, contrassegnata ancora dal concetto Tayloristico di organizzazione e gestione del lavoro, basata solo su studi scientifici e su analisi minuziose della produzione, tralasciando la componente più importante, ovvero quella componente che crea, compone e unisce l'azienda e l'organizzazione: i lavoratori.

Il primo passo che tutte le aziende dovrebbero fare è sensibilizzare sull'importanza della formazione nel campo della sicurezza, partendo dai datori di lavoro e dai dirigenti aziendali, i quali ancora oggi, per la maggior parte vedono la sicurezza come esclusivamente un costo, per di più oneroso e senza ritorni per l'azienda stessa.

Infatti dal questionario, nonostante le cronache giornaliere sulle morti bianche, è emersa la figura di un datore di lavoro ancora troppo superficiale sulla tematica della sicurezza.

Ho riscontrato che la maggior parte di loro sembrano interessati realmente alla sicurezza, esiste ancora un'ottica e un'etica su di essa sbagliata e controproducente per avere un cambiamento reale della situazione.

Un'altra parte del problema riguarda i lavoratori che ritengono sia inutile e troppo pesante la formazione.

Ultimo ma non per importanza risulta essere la scelta dei formatori e della consulenza aziendale. Esistono molte realtà formative in cui i corsi di formazione sono pensati come obbligatori e noiosi e non come un'opportunità di cambiare realmente le cose.

La formazione risulta essere lo strumento e il mezzo più potente per cambiare realmente il modo di vedere e vivere la sicurezza.

BIBLIOGRAFIA E SITOGRAFIA

- M. Knowles, Quando l'adulto impara. Pedagogia e Andragogia. Milano, Franco Angeli, 1997 (ed. or. 1973, aggiornata nel 1990) ;
- DOCUMENTO ISTAT SULLA FORMAZIONE 2015 - La formazione dal 2015 in Italia (fonte ISTAT statistiche report la formazione in azienda in Italia nel 2015 – uscita il 27 ottobre 2017);
- Decreto Legislativo n° 81/08 – Testo unico sulla sicurezza sul lavoro ;
- D.P.R. 547/1955 - Prevenzione degli infortuni sul lavoro;
- D.P.R. 303/1956 - Testo unico in materia di igiene del lavoro;
- D.P.R. 164/1956 - Testo analitico in materia di cantieri mobili e temporanei;
- Decreto Legislativo n° 626/94;
- Appunti corso di laurea;
- File e documenti della raccolta di SOLUZIONI s.r.l.s. ;
- Alessandro Nanni, Sicurezza senza noia
- Punto sicuro;
- Certifico;
- Anfos.it;
- INAIL;

- ISTAT;
- Vegaengineering.com;