



ISSN: 2038-3282

Pubblicato il: Luglio 2018

©Tutti i diritti riservati. Tutti gli articoli possono essere riprodotti con l'unica condizione di mettere in evidenza che il testo riprodotto è tratto da www.qtimes.it
Registrazione Tribunale di Frosinone N. 564/09 VG

Workplace safety: Forming to change behaviors and attitudes
Sicurezza sul lavoro: formarsi per modificare comportamenti e atteggiamenti

di Fiorenza Misale

Università degli Studi di Roma Tre

fiorepiso@yahoo.it

Abstract

Today, training is considered one of the fundamental interventions to improve the perception of occupational risk and to help develop and sediment culture on occupational safety. With regard to occupational safety, a timely analysis of the training needs must take note of the risk assessment carried out and reported in the evaluation document, the analysis of the accidents that have occurred, the different Professions pertaining to the production system and the tasks carried out. Research in literature shows when the training takes a fundamental role for the reduction of the accident, a training taking into account the risks present in the work activity and especially the linguistic skills and The worker's cultural baggage.

Keywords: training; occupational safety; risk perception

Abstract

Oggi la formazione viene considerata uno degli interventi fondamentali per migliorare la percezione del rischio lavorativo e per contribuire a sviluppare e a sedimentare la cultura sulla sicurezza sul lavoro. Per quanto concerne la sicurezza sul lavoro una puntuale analisi del

fabbisogno formativo deve prendere atto della valutazione dei rischi effettuata e riportata nel Documento di Valutazione, dell'analisi degli infortuni che si sono verificati, delle diverse professioni afferenti al sistema produttivo e delle mansioni svolte. Dalle ricerche in letteratura si evince quando la formazione assolva un ruolo fondamentale per la riduzione del fenomeno infortunistico, una formazione che tenga conto dei rischi presenti nell'attività lavorativa e soprattutto delle competenze linguistiche e del bagaglio culturale del lavoratore.

Parole chiave: formazione; sicurezza sul lavoro; percezione del rischio

Introduzione

Oggi la formazione viene considerata uno degli interventi fondamentali per migliorare la percezione del rischio lavorativo e per contribuire a sviluppare e a sedimentare la cultura sulla sicurezza sul lavoro. Quando si parla di rischi occorre sempre tenere presente il fattore umano; ovvero il comportamento delle persone di fronte al rischio.

Attraverso la formazione e l'informazione si può agire per contenere la sottovalutazione del rischio determinato da una scorretta percezione che dà luogo ad atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori molto difficili da contrastare.

Affinché si raggiunga un buon grado di consapevolezza nei lavoratori occorre che il "bisogno" di sicurezza diventi un'esigenza del lavoratore e del gruppo al pari di qualsiasi altra competenza lavorativa da poter vantare e accrescere.

La formazione, l'informazione, la consultazione e la partecipazione dei lavoratori alla gestione dell'impresa rappresentano quattro pilastri essenziali dell'intero impianto della normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (D'Aponte, 2012).

Proprio attraverso la consultazione dei lavoratori la norma intende mettere l'accento sul fatto che essi non sono soggetti passivi ma soggetti attivi della sicurezza, che questa deve nascere dalla base con la creazione di una mentalità che potremmo definire "safety-oriented" cioè indirizzata alla sicurezza (Spaziani A. Spaziani D., 2012).

Occorre passare da una cultura passiva e meccanicistica della prevenzione fatta di regole, divieti, prescrizioni e sanzioni ad una visione attiva e comportamentale della salute nei luoghi di lavoro e che aiuti i lavoratori a percepire l'organizzazione e il gruppo di lavoro come un "guscio dedicato alla protezione di se stesso e degli altri" (Naviglio F., 2008).

Per poter realizzare una formazione effettiva ed efficace occorre pensarla come un processo completo. Come sottolinea Bisio (2009) "una formazione che si focalizza quasi esclusivamente sui contenuti oppure addirittura sugli adempimenti formali di solito "lascia il tempo che trova", o può persino incrinare il rapporto fra persone e organizzazione perché dà l'impressione di un'iniziativa di facciata e non a tutela delle persone."

Le politiche di addestramento e di formazione per essere implementate all'interno di un'azienda devono essere coordinate e sistematizzate all'interno di piani annuali e pluriennali di formazione la cui realizzazione necessita di una fase preliminare riguardante l'analisi dei bisogni formativi.

1. Il processo formativo

Le fasi di un processo formativo completo sono:

- Analisi dei bisogni di formazione;
- Progettazione;
- Realizzazione delle attività;
- Valutazione dei processi e degli esiti.

Fondamentale è dare rilievo alle progressive intersezioni che si verificano nella prassi tra queste fasi ed il processo di integrazione e circolarità delle stesse lungo tutto il processo formativo.

Per quanto concerne la sicurezza sul lavoro una puntuale analisi del fabbisogno formativo deve prendere atto della valutazione dei rischi effettuata e riportata nel Documento di Valutazione¹, dell'analisi degli infortuni che si sono verificati, delle diverse professioni afferenti al sistema produttivo e delle mansioni svolte al fine di orientare la formazione tenendo conto dei pericoli reali cui vanno incontro i lavoratori in quella specifica realtà. Importante è ascoltare le persone che rivestono ruoli rilevanti per la sicurezza, può essere intervistato un campione di lavoratori e supervisor o persone che ricoprono altre posizioni.

Occorre rilevare quale formazione è stata svolta in precedenza e tenere conto di eventuali movimenti di lavoratori quali nuove assunzioni oppure l'adozione di nuovi macchinari o variazioni organizzative.

I grandi cambiamenti avvenuti negli ultimi anni (ad esempio l'aumento della flessibilità lavorativa e nuove forme contrattuali) hanno avuto notevoli ripercussioni sulla salute e sicurezza sul lavoro e sulla formazione che sconta lo scostamento tra rapidità dei fenomeni di cambiamento e la potenzialità delle organizzazioni di adeguare le proprie capacità di risposta in tempo reale (Callini D., 2003).

In uno studio di Ching-Wu Cheng (2010) condotto per indagare i fattori responsabili del verificarsi di incidenti sul lavoro nelle piccole imprese di costruzione a Taiwan, emerge che gli incidenti sul lavoro si verificano principalmente durante il primo giorno di lavoro, suggerendo la necessità di incrementare la formazione in modo da garantire che tutti i lavoratori riconoscano e rispettino i requisiti normativi in materia di lavoro.

In uno studio di Morris (2009) è stata individuata una frequenza di infortuni da due a tre volte maggiore per i lavoratori temporanei rispetto ai lavoratori permanenti.

Diversi studi Papadopoulos (2010), Koukolaky (2010), Fabiano (2008), Benavides (2006) hanno mostrato come sia fondamentale un adeguato periodo di formazione, un'attenzione alla formazione specifica e all'informazione soprattutto nei lavoratori temporanei per ridurre il fenomeno infortunistico.

¹ Il Documento di Valutazione dei Rischi è il documento che attesta l'avvenuta valutazione di tutti i rischi che l'attività aziendale può comportare. Viene redatto ai sensi dell'art. 28 c. 2 del D. Lgs 81/08, ed è obbligo indelegabile del Datore di Lavoro;

1. La progettazione dell'attività formativa

Nella fase di progettazione si prende atto dei bisogni formativi e si definiscono le modalità di svolgimento dell'azione formativa. Occorre dapprima definire gli obiettivi formativi² poi gli obiettivi didattici³.

Attorno agli obiettivi didattici definiti si compiono tutte le altre scelte progettuali quali i contenuti della formazione, la durata, i metodi didattici, i supporti da fornire, le modalità di valutazione, l'architettura complessiva del percorso formativo.

Vi sono poi i momenti di realizzazione delle attività, le modalità possono essere le più diverse dalla formazione in aula a momenti di affiancamento o di *training on the job*, l'appropriatezza dei metodi è da porre in relazione a diverse variabili quali: obiettivi didattici, caratteristiche dei partecipanti all'azienda formativa, vincoli di tempo e di risorse, caratteristiche dei formatori, questi sono elementi fondamentali da considerare per rendere la formazione efficace e per coinvolgere attivamente i destinatari.

A tal proposito, lo studio di Burke (2006) ha cercato di determinare l'efficacia relativa a diversi metodi di formazione. Sono stati distinti tre metodi di intervento in base all'adesione dei partecipanti al processo di formazione: meno coinvolgenti (lezione, opuscoli, video), moderatamente coinvolgenti (istruzione programmata, interventi di feedback) e più coinvolgenti (formazione in modellazione comportamentale). Attraverso l'utilizzo di metodi di formazione più coinvolgenti i lavoratori hanno dimostrato una maggiore acquisizione delle conoscenze e sono state riscontrati riduzioni degli incidenti e delle lesioni.

Da una ricerca di Zierold (2016) che ha coinvolto gli studenti di due grandi scuole superiori risulta che tra i metodi formativi migliori sono stati inclusi i video (54%), gli "hands-on" (47%) e le dimostrazioni sul posto di lavoro (34%). Inoltre questo studio ha dimostrato che vi sono differenze nella scelta dei metodi di formazione tra giovani con età differenti, quelli più "anziani" sembrano voler metodi di formazione più tradizionali mentre i giovani adolescenti preferiscono metodi di formazione che prevedono l'utilizzo di strumenti più innovativi ritenuti maggiormente coinvolgenti.

Lo studio di O' Connor (2005) indagando l'adeguatezza della formazione sulla sicurezza fornita ai giovani lavoratori immigrati latino-immigrati, ha dimostrato che, a causa del loro status di immigrati e giovani, questi lavoratori hanno una minore probabilità di ricevere una formazione adeguata. Il 68% dei rispondenti ha riferito di ricevere una formazione limitata e il 24% ha riferito di ricevere materiale didattico scritto.

Per quanto concerne le caratteristiche dei formatori, uno studio condotto (Kurtz, Jacqueline R., Thomas G. Robins, and M. Anthony Schork, 1997) attraverso la somministrazione di questionari a 426 lavoratori presso un programma di addestramento sanitario e di sicurezza dell'Unione Europea, ha mostrato che i partecipanti che hanno ricevuto la formazione dai propri dirigenti aziendali rispetto a quelli che la hanno ricevuta da un formatore esterno hanno mostrato una maggiore tendenza ad attuare comportamenti sicuri.

Vi sono poi gli studi rivolti all'indagine degli effetti della formazione.

² Cosa ci si aspetta di ottenere dall'investimento formativo sia a livello personale, organizzativo o territoriale;

³ Cosa devo sapere o saper fare al termine dell'intervento;

In uno studio condotto da Lingard (2002) sull'effetto della formazione di pronto soccorso risulta che la formazione ha in gran parte influenzato positivamente il comportamento dei partecipanti rendendoli più consapevoli dell'importanza di comportamenti idonei.

Le attività di valutazione servono a costruire dei giudizi di valore attorno ai diversi aspetti dell'attività formativa. La valutazione della formazione può articolarsi in quattro livelli (Kirkpatrick D.L., 1998):

1. Reazione dei partecipanti: attraverso la misura del gradimento, quali reazioni hanno avuto durante il corso, quale livello di qualità hanno percepito, quali percezioni o emozioni hanno provato;
2. L'apprendimento: volta a misurare l'incremento delle conoscenze ottenuto dal processo formativo;
3. Trasferimento degli apprendimenti nelle situazioni operative: per verificare se la formazione ha modificato il comportamento dei partecipanti nel loro lavoro;
4. I risultati: il riferimento per la valutazione della formazione è costituito dagli obiettivi organizzativi.

Conclusioni

La gravità e la frequenza degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali impongono che il problema della sicurezza e della salute venga affrontato molto più seriamente: l'attenzione a tali problemi costituisce un tema di grande impegno sociale e insieme una base importante per il raggiungimento di una corretta e accurata gestione delle attività lavorative.

Nel mondo del lavoro italiano è ancora particolarmente diffuso il rischio di infortunio dovuto sia a motivi di tipo organizzativo, tecnologico sia a motivi di tipo formativo/informativo. Nell'ambito di una vasta gamma di tutele predisposte dall'ordinamento a salvaguardia di posizioni soggettive dei prestatori di lavoro, particolare rilievo assume il "diritto alla sicurezza", sia come interesse individuale alla conservazione della propria esistenza e della propria capacità lavorativa, sia come interesse generale della collettività alla tutela della salute e della salubrità dell'ambiente. La strategia di prevenzione per i prossimi anni riveste un'importanza determinante per la politica sociale del nostro Paese e si basa su una impostazione globale del benessere sul luogo di lavoro, prendendo in considerazione le trasformazioni del lavoro, l'insorgenza di nuovi rischi e mirando a migliorare la qualità del lavoro. Tale strategia si può realizzare attraverso alcuni punti fondamentali: necessità di controlli più puntuali e rigidi nelle imprese, il bisogno di una migliore informazione e formazione e attraverso l'adozione di nuovi sistemi di comunicazione interna alle imprese. Bisogna rivolgere particolare attenzione verso i giovani e giovanissimi affinché dalle primissime tappe della loro vita, soprattutto scolastica, siano adeguatamente formati per riconoscere e difendersi dai rischi. L'intento è quello di creare cittadini che ad oggi o nel futuro rapporto con il mondo lavorativo abbiano metabolizzato una cultura della prevenzione atta a favorire comportamenti consapevoli e coerenti con la propria e l'altrui sicurezza (Di Pietro P. 1997).

Risulta pertanto prioritario per un reale miglioramento dell'attività di prevenzione, l'introduzione di attività formative ed informative rivolto a particolari categorie di lavoratori particolarmente a rischio (ISFOL, 2001).

Appare opportuno che la formazione sia la più tempestiva possibile, riguarda sia i temi del lavoro sia l'aspetto specifico della sicurezza e i rischi connessi all'attività specifica.

Le strategie di prevenzione devono essere orientate a consolidare un più complessivo approccio alla salute e al benessere non soltanto in ambiente lavorativo, ma nella vita quotidiana, attraverso l'adozione di stili di vita corretti e sani; strategie che impongono di lavorare con messaggi di prevenzione soprattutto nelle scuole, nelle università. Su questo le regioni, insieme alle istituzioni centrali, hanno attivato progetti specifici. Ne ricordo qualcuno: "Sicurezza in cattedra", "Scuola sicura", "Coltiva la sicurezza" nell'ambito degli istituti tecnici professionali in agricoltura. È evidente che una comunicazione istituzionale efficace può contribuire in maniera determinante, non soltanto alla riduzione degli eventi infortunistici o delle malattie professionali, ma anche e soprattutto a migliorare le condizioni organizzative nelle nostre fabbriche e nei nostri cantieri, anche perché non sempre chi è padrone di concetti importanti è in grado di trasferirli. E questo a cominciare da attori importanti come i rappresentanti dei lavoratori, come i responsabili dei servizi di prevenzione, come i medici competenti, intesi come "strumenti" di lettura e di dialogo con il mondo del lavoro. È chiaro che tutti i cittadini devono essere coinvolti in questo processo anche se spesso la sicurezza e la tutela della salute vengono disgiunti quasi come se il cittadino e il lavoratore fossero due ambiti tra loro distinti.

Bisogna promuovere ed inculcare, con attività di comunicazione, l'importanza della salute e sicurezza sul lavoro ed il miglioramento della normativa in materia ed infine, raggiungere con l'informazione e la formazione i luoghi di lavoro con l'obiettivo di sviluppare una cultura della prevenzione.

Riferimenti bibliografici:

- Benavides, F.G., et al. (2006). Associations between temporary employment and occupational injury: what are the mechanisms? *Occupational and environmental medicine* 63.6.
- Bisio, C. (2009). "Psicologia per la sicurezza sul lavoro", Firenze: Giunti.
- Burke, M.J. et al. (2006). Relative effectiveness of worker safety and health training methods. *American journal of public health* 96.2.
- Callini, D. (2003). *Su misura, fabbisogni di professionalità e di competenze*, Milano: Franco Angeli.
- Cheng, C.W., et al. (2010). Characteristic analysis of occupational accidents at small construction enterprises. *Safety Science* 48.6.
- D'Aponte, M. (2012). *Obbligo di sicurezza e tutela dell'occupazione – Diritto alla salute e responsabilità dell'imprenditore dopo i d.lgs. 81/2008 e 106/2009*, Torino: Giappichelli.
- Di Pietro, P. (1997). *La tutela della salute nell'ambiente di lavoro*, Associazione italiana Ospedaliera Privata Sede Regionale del Lazio.
- Fabiano, B. et al. (2008). A statistical study on temporary work and occupational accidents: specific risk factors and risk management strategies. *Safety Science* 46.3.
- ISFOL (2001). *Formare alla sicurezza*, Roma: Franco Angeli.

- Kilkpatrick, D.L. (1998). “*Evaluating Training Programs: The Four levels*”, San Francisco: Berrett-Koehler.
- Koukoulaki, T. (2010). New trends in work environment–New effects on safety. *Safety science* 48.8.
- Kurtz, J.R., Robins, T.G. and Schork M.A. (1997). An evaluation of peer and professional trainers in a union-based occupational health and safety training program. *Journal of occupational and environmental medicine* 39.7.
- Lingard, H. (2002). The effect of first aid training on Australian construction workers' occupational health and safety motivation and risk control behavior. *Journal of Safety Research* 33.2.
- Morris, J.A. (1999). Injury experience of temporary workers in a manufacturing setting: factors that increase vulnerability. *AAOHN journal* 47.10.
- Naviglio F. (2008). Protezione e sicurezza della salute dei lavoratori: verso una formazione attiva e consapevole, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, n. 3, Roma: Inail.
- O'Connor, T. et al. (2005) Adequacy of health and safety training among young Latino construction workers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 47.3.
- Papadopoulos, G., et al. (2010). Occupational and public health and safety in a changing work environment: An integrated approach for risk assessment and prevention. *Safety Science* 48.8.
- Spaziani, A. et Spaziani, D. (2012). *La formazione sulla sicurezza e igiene del lavoro*, Roma: Maggioli.
- Zierold, K.M. (2016). Safety training for working youth: Methods used versus methods wanted. *Work* 54.1.