



Porreca.it | Prevenzione e
di GERARDO PORRECA | Sicurezza sul Lavoro



SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La formazione obbligatoria per tutti alla luce degli accordi Stato-Regioni del 21/12/2011

Necessità della formazione efficace delle figure professionali nel campo della sicurezza negli ambienti di lavoro

***Bari
Fiera del Levante, 11.09.2012***

***Ing. Mario ALVINO
V. Presidente AIAS***

***Formazione “efficace”:* perché ?**

- è una “misura di sicurezza”, infatti svolge una funzione essenziale per il controllo dei rischi lavorativi,
- comporta responsabilità pesanti , in caso di dimostrata inefficacia, per:
 - il datore di lavoro (art. 18.1, lett. l),
 - il SPP (art. 33.1, lett. d),
 - il soggetto formatore (Cass. Pen. Sez. IV, sent. 2814) 27.01.11.

Formazione = misura di sicurezza

La regolamentazione prevede l'adozione di misure di sicurezza a fronte di ogni rischio (per eliminarlo o ridurre l'entità delle conseguenze).

La formazione (alla sicurezza) è **l'unica misura valida** nelle situazioni di **rischio residuo**.

Infatti alla formazione (se efficace) consegue il **corretto comportamento**, che è l'unico mezzo per tenere sotto controllo un rischio quando tutte le altre misure siano state poste in atto ***ma non siano state in grado di eliminarlo.***

Come ogni misura di sicurezza ...

... la formazione deve risultare:

- **efficace**, cioè in grado di ottenere il comportamento desiderato - e ciò dipenderà dalla **capacità del soggetto erogante**,
- **efficiente**, cioè **mantenuta sotto osservazione ed aggiornata** in modo da adeguarsi continuamente alla domanda di auto-protezione del lavoratore secondo l'evolversi delle correnti di rischio residuo - e questo è **compito del SPP**.

Il comportamento del lavoratore

Il comportamento è annoverato tra le componenti più frequenti (e spesso determinanti) degli infortuni.

L'organo di vigilanza, sempre di più in tali evenienze, pone attenzione alla valutazione dell'efficacia della formazione erogata (piuttosto che ai suoi contenuti o alle modalità di effettuazione), per stabilire **i limiti della responsabilità del lavoratore.**

I documenti di riferimento

In una serie di recenti “**Accordi Stato-Regioni**” sono stabilite disposizioni e definite precise modalità per l’erogazione di formazione per particolari categorie (Ddl/RSPP, lavoratori, dirigenti, preposti, operatori di determinate attrezzature di lavoro).

Questi documenti rappresentano un significativo passo in avanti in questo settore, fino a poco tempo fa in pratica lasciato quasi a se stesso, perché privo di indicazioni e di rinvii a principi meno generici.

Un riferimento ancora (troppo) poco conosciuto

Ai documenti visti, di tipo cogente, se ne è aggiunto un altro, di tipo normativo: la norma **UNI 29990:2011** “**Qualità nella formazione non formale**” applicabile alle attività per lo sviluppo del capitale umano, in cui rientrano la formazione professionale e l’addestramento dei lavoratori.

Per «**Formazione non formale**» si intende quella non riconducibile direttamente al settore dell’istruzione che viene attestata da certificati aventi valore legale.

La norma si compone di due parti:

- la prima contiene i requisiti di un processo formativo (dalla progettazione alla verifica finale di apprendimento) perché sia completo ed adeguato,
- la seconda individua e precisa i requisiti organizzativi e gestionali per i soggetti formatori derivandoli dalle correnti pratiche internazionali.

Dato il suo carattere di *norma tecnica* sarà difficile, nel seguito, non tener conto della UNI 29990:2011.

Efficacia: chi era costei?

- Mancano, ad oggi, criteri di valutazione ben individuati ed uniformi.
- Taluni indicatori obiettivi per tale valutazione sono comunque disponibili.
- Tra questi c'è la “**verifica dell'apprendimento**”, riconosciuta dallo stesso legislatore di sicurezza, perché richiamata in vari documenti regolamentari.
- Questo elemento **non deve mancare** in tutte le fasi di un percorso formativo che voglia essere conforme ai requisiti di base di una formazione, ancorché non necessariamente allineata con la UNI 29990:2011.
- E ciò vale a maggior ragione nei casi in cui dal comportamento tenuto dalla persona formata possono derivare conseguenze di estrema gravità.

Verifica di apprendimento: questa sconosciuta!

- Come deve essere condotta una verifica dell'apprendimento non è sempre specificato.
- Spesso sono disponibili delle indicazioni: viene richiesta la compilazione di un questionario oppure il superamento di una prova pratica.
- L'individuazione di modalità di verifica che siano affidabili e pertinenti alle situazioni oggetto della formazione è compito della **vera e propria scienza della formazione** e ad essa occorrerebbe sempre fare riferimento.
- In taluni casi soccorrono le norme, come appena visto.
- Esistono anche precisi protocolli di buona prassi, normalmente utilizzati in particolari settori di attività (l'uso di determinate attrezzature di lavoro, ad es.).

Le responsabilità dei soggetti coinvolti

I datori di lavoro

L'obbligo per queste figure deriva dall'art. 18.1, lett. l) e dall'art. 37 del T.U.

Il ricorso ad un **soggetto formatore “qualificato”** (vale a dire in possesso dei requisiti previsti dai documenti regolamentari applicabili alle singole fattispecie) **non è una esimente** di tale responsabilità, nel caso di una formazione risultata non efficace .

Occorre perciò **selezionare attentamente** il soggetto formatore per evitare di trovarsi a rispondere, per una scelta infelice e non accurata, della violazione delle suddette disposizioni.

I documenti regolamentari individuano in genere una serie di soggetti formatori ritenuti *de jure* qualificati per la formazione, ad essi occorrerà fare necessario riferimento.

A proposito di articolo 37 ...

... vi si legge al c. 1, “*Il datore di lavoro assicura che **ciascun** lavoratore*” ...

Tale precisazione comporta che la formazione dei lavoratori deve essere vista come *una azione destinata a ciascuno di essi, preso singolarmente nella sua individualità* (con la sua esperienza, il suo retroterra culturale, le sue capacità di comprensione e di apprendimento e così via).

Non rileva, in altre parole ed in prima istanza, l'appartenenza ad una popolazione omogenea di soggetti apparentemente indifferenziata (ad es. gli addetti ad una determinata mansione).

La formazione, per essere efficace, deve corrispondere ad una *azione mirata ai bisogni del singolo*.

Conseguenza

Il datore di lavoro deve esigere dal soggetto incaricato per la formazione il conseguimento di questo obiettivo.

Analogamente, questo obiettivo deve essere tenuto in evidenza nella fase di progettazione della formazione da chiunque vi proceda.

Occorre poter dimostrare (= dare evidenza) che in particolare nella fase dell'analisi dei bisogni, si sono tenute in considerazione le esigenze derivanti dalle individualità dei soggetti da formare.

Si tratta, in effetti, di una caratteristica rilevante ai fini della efficacia dell'intera azione formativa.

Le responsabilità dei soggetti coinvolti

Il SPP ed il suo Responsabile

Professionalmente responsabile - poiché non vi sono sanzioni al riguardo nel T.U. - è il RSPP, alla cui funzione è richiesto (art. 33.1, lett. d) di *proporre i programmi di formazione.*

Quindi una attenta ricerca e valutazione dei bisogni di formazione va comunque effettuata (eventualmente con lo specialista della formazione) e **documentata nel DVR.**

Si veda, circa la responsabilità, Cass. Pen. Sez. IV, sent. 27 gen. 2011, n. 2814.

Le responsabilità dei soggetti coinvolti

Il Soggetto Formatore

- Anche il Soggetto Formatore (Organizzazione o Docente singolo) deve confrontarsi con precise responsabilità.
- In caso di dimostrata inefficacia della formazione essa sarà di tipo professionale (nel caso abbia concorso ad eventi infortunistici), ma potrà avere risvolti di tipo contrattuale laddove il datore di lavoro intenda rivalersi dei danni causati da una formazione la cui conformità ai requisiti regolamentari venga contestata.
- I documenti (regolamentari o normativi) sulle caratteristiche di qualità che una formazione deve possedere costituiscono il riferimento per la valutazione della formazione effettivamente messa in campo.

Come la vede l'INAIL

INAIL così si esprime circa lo stato della qualità della formazione sulla sicurezza nel sistema prevenzionale italiano:

- la formazione è vista come **mero obbligo formale** e non come “processo educativo”,
- **l'analisi dei bisogni** formativi e del contesto organizzativo (processo di diagnosi) spesso risulta carente,
- **gli approcci progettuali e metodologici** risentono di una certa dose di approssimazione
- **le verifiche dell'efficacia formativa** (ex ante, in itinere, ex post) sono assenti e/o inadeguate,
- **un sistema di monitoraggio** della qualità formativa basato su indicatori definiti e misurabili in genere manca o risulta inadeguato,
- **soggetti non qualificati popolano** l'attuale quadro della formazione alla sicurezza.

VI RINGRAZIO PER L'ATTENZIONE

Ing. Mario ALVINO



malvino@networkaias.it