

# NECESSITÀ DELLA FORMAZIONE EFFICACE DELLE FIGURE PROFESSIONALI NEL CAMPO DELLA SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO

## Premessa

Due sono i motivi che esigono una formazione alla sicurezza che sia nei fatti (cioè in maniera dimostrabile) “efficace”:

- a) innanzitutto perché la formazione è una “misura di sicurezza”, essa infatti, al pari di un dispositivo di protezione, svolge una funzione essenziale per il controllo dei rischi lavorativi,
- b) e poi perché essa comporta precise (e pesanti) responsabilità in chi con essa è coinvolto (sempre di più poste in evidenza in tempi recenti), vale a dire:
  - il **datore di lavoro**: in quanto soggetto obbligato a fornirla ai propri dipendenti,
  - il **SPP**: in quanto struttura che deve valutare e definire le esigenze formative all’interno dell’azienda<sup>1</sup>,
  - il vero e proprio **soggetto formatore**: che ha obblighi professionali nei confronti del suo committente.

## La formazione come misura di sicurezza

A fronte della sussistenza di rischi, la regolamentazione prevede l’adozione di misure di sicurezza che eliminino o riducano, nei limiti del tecnicamente fattibile, la loro entità o quella delle conseguenze del loro verificarsi.

Nello specifico, la formazione (alla sicurezza) è l’unica misura che può essere validamente opposta alle situazioni di rischio residuo. Infatti dalla formazione (efficace) deriva l’acquisizione da parte del lavoratore del corretto comportamento, che, è intuitivo, è l’unico mezzo per tenere sotto controllo un rischio quando tutte le altre misure poste in atto non siano state in grado di eliminarlo (si pensi ad una situazione in cui nonostante le precauzioni tecniche adottate persista un livello di rumore che richieda l’uso di protezioni auricolari: in questo caso la misura di sicurezza non è rappresentata dalla cuffia antirumore, bensì dal fatto che essa sia **effettivamente portata** dai lavoratori esposti e questo dipende dal loro corretto comportamento che a sua volta è il frutto della corretta formazione).

---

<sup>1</sup> Il SPP propone “ i programmi di informazione e formazione dei lavoratori” (art. 33.1,d) del T.U. 81/08.

Di qui la necessità che la formazione, in quanto elemento irrinunciabile per conseguire gli attesi (e corretti) comportamenti sia consapevolmente vista come un insostituibile strumento di sicurezza.

E come tutte le misure di sicurezza essa deve essere non solo **efficace**, cioè in grado di ottenere il comportamento desiderato - e ciò dipenderà dalla capacità di chi la eroga -, ma anche **efficiente**, cioè mantenuta sotto osservazione ed aggiornata in modo da adeguarsi continuamente alla domanda di auto-protezione del lavoratore derivante dal possibile evolvere delle le situazioni correnti di rischio residuo cui viene a trovarsi esposto – e questo, come visto, è compito del SPP.

Il comportamento del lavoratore è normalmente riconosciuto essere tra le componenti più frequenti (e spesso determinanti) degli eventi infortunistici: di qui l'attenzione che sempre di più l'organo di vigilanza (o il magistrato) pone nella valutazione dell'efficacia (più che dei suoi contenuti o modalità di effettuazione) della formazione erogata, in particolare quando sia chiamato a valutare, specialmente nel corso delle proprie attività istituzionali in caso di infortuni, il modo di gestire i rischi aziendali.

Con una serie di recenti “accordi stato-regione” sono state stabilite disposizioni e definite precise modalità per l'erogazione di taluni tipi di formazione a beneficio di particolari categorie (i datori di lavoro che intendono assumere le funzioni di RSPP, i lavoratori, i dirigenti, i preposti, gli operatori di determinate attrezzature di lavoro) che rappresentano un significativo passo in avanti in questo settore, fino a poco tempo fa in pratica orfano di indicazioni e di rinvii a principi meno che generali.

A questa serie di documenti se ne è aggiunto un altro, piuttosto importante, ancorché, forse, non ancora sufficientemente conosciuto, ma del quale sarà difficile nel seguito non tener conto. Ci riferiamo alla norma UNI 29990 “Qualità nella formazione non formale” - entrata in vigore nell'aprile 2011 - applicabile alla formazione professionale, all'addestramento dei lavoratori ed alle attività per lo sviluppo del capitale umano. Rientra nella formazione *non formale* tutta quella non riconducibile direttamente al settore dell'istruzione o al settore dell'educazione (in senso lato) e che viene attestata da certificati a valore legale. La norma si articola in due parti: la prima prende in esame i requisiti che devono essere rispettati perché un processo formativo possa essere considerato completo ed adeguato, dalla sua progettazione alla verifica finale dell'apprendimento; la seconda individua e precisa i requisiti organizzativi e gestionali derivati dalle correnti pratiche internazionali.

### **L'efficacia dell'intervento formativo**

Per limitarci al tema dell'efficacia, va detto che, seppure i criteri di valutazione possono non essere, al momento, perfettamente individuati ed uniformi, anzi dipendenti dalle sensibilità e dalla cultura

dei singoli operatori della vigilanza, taluni indicatori obiettivi per tale valutazione sono comunque disponibili.

Uno, anzi, è riconosciuto dallo stesso legislatore di sicurezza. Ci riferiamo alla “verifica (intermedia e finale) dell’apprendimento”, che è richiamata in più occasioni nei testi che regolamentano nel particolare determinate modalità di erogazione e svolgimento delle attività formative.

Certamente questo è un elemento che non può mancare al termine di un percorso formativo che, prima ancora che efficace, voglia almeno essere allineato con i requisiti di base di una formazione che – ancorché non necessariamente allineata con la UNI 29990 – possa effettivamente essere considerata tale, cioè una azione in grado di conseguire o addirittura di cambiare un determinato comportamento. E, a maggior ragione, ciò vale in tutti i casi in cui dal comportamento tenuto possono derivare conseguenze di estrema gravità (pensiamo alle manovre di emergenza in caso di guasti in situazioni – nucleari, ad es. – ad alto rischio) e comunque tanto più nel caso della sicurezza sul lavoro.

Come deve essere fatta una verifica finale dell’apprendimento non è sempre specificato, né è sempre garantito che essa dia i risultati attesi. Spesso sono disponibili delle indicazioni: ad es. 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 (ed anche su questo riguardo il SPP dovrebbe individuare le più opportune modalità della formazione nella propria azienda). In taluni casi soccorrono le norme, come appena visto, o si può ricorrere a 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**

Considerato l’irrinunciabile ruolo della formazione come strumento di sicurezza sui luoghi di lavoro, la ricerca della sua efficacia non può essere sottovalutata dai soggetti coinvolti. I datori di lavoro, come visto, debbono non solo essere in grado di dimostrare di aver assolto l’obbligo, ma che questo sia stato fatto con efficacia: non è una esimente per il datore di lavoro nel caso di una formazione risultata non efficace l’aver fatto ricorso ad un soggetto formatore “qualificato” ovvero in possesso dei requisiti previsti dai documenti regolamentari applicabili alle singole fattispecie. Ne consegue la necessità di selezionare attentamente il soggetto formatore per evitare di trovarsi a rispondere, per una scelta infelice e non accurata, della violazione dell’art. 37. A proposito del quale, val la pena rammentare che il c. 1, recita testualmente “*Il datore di lavoro assicura che*

*ciascun lavoratore ...*”. Tale precisazione non è di poco conto, ma comporta che, nella visione del legislatore la formazione dei lavoratori non può essere vista come una azione destinata ad una popolazione, ancorché apparentemente omogenea, di soggetti altrimenti indifferenziati (ad es gli addetti ad una determinata mansione), ma deve essere una azione mirata a ciascuno di essi, preso singolarmente nella sua individualità, con le sue capacità di comprensione, di apprendimento, col suo retroterra culturale, la sua esperienza e così via. Di questo deve tener conto, a beneficio del datore di lavoro, il soggetto incaricato per la formazione nella fase di progettazione, in particolare in quella dell’analisi dei bisogni, deve tenere in considerazione le esigenze derivanti dalle individualità.

Come visto, un altro soggetto che ha responsabilità precise - di carattere professionale, poiché non vi sono sanzioni al riguardo nel T.U. - riguardo alla progettazione ed effettuazione di una formazione efficace, è il RSPP, al quale è richiesto 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<sup>2</sup>.

Infine non può sottrarsi ad una precisa responsabilità il soggetto formatore, specialmente quando rientri tra le categorie individuate per tale funzione dai pertinenti documenti regolamentari. Essa sarà di tipo *professionale*, in caso di contestazione o dimostrata inefficacia della formazione, ma potrà avere anche risvolti di tipo *contrattuale* laddove il datore di lavoro suo committente ritenga di volersi rivalere per il danno conseguente.

Il fatto che ad oggi siano disponibili documenti autorevoli circa le caratteristiche di qualità che una azione di formazione deve possedere non può non indurre questi soggetti ad una attenta riflessione, perché sono questi stessi documenti quelli che saranno presi a riferimento nella valutazione e nel giudizio dell’attività effettivamente svolta.

A questo riguardo, può essere utile riportare, da ultimo, l’opinione dell’INAIL circa lo stato della qualità della formazione sulla sicurezza nel sistema prevenzionale italiano:

- la formazione spesso è vista non come “processo educativo” ma come mero obbligo formale,
- l’analisi dei bisogni formativi e del contesto organizzativo (processo di diagnosi) spesso manca e/o risulta inadeguata,
- gli approcci progettuali e metodologici denotano scarsa inadeguatezza,
- le verifiche dell’efficacia formativa (ex ante, in itinere, ex post) sono assenti e/o inadeguate,

---

<sup>2</sup> Si veda, circa la responsabilità, Cass. Pen. Sez. IV, sent. 27 gen. 2011, n. 2814.

- un sistema di monitoraggio della qualità formativa basata su standard qualitativi definiti e misurabili sulla base di parametri ed indicatori in genere manca o risulta inadeguato,
- risulta una eccessiva presenza di soggetti non qualificati.

**Ing. Mario Alvino**  
**malvino@networkaias.it**