

Rivista dello IAL Nazionale
Innovazione Apprendimento
Lavoro Srl Impresa sociale
Anno XLVII - Dicembre 2024

2/3 | 2024

FORMAZIONE
DOMANI

FORMAZIONE. PERSONE. IMPRESE. LAVORO

PRIORITY

**PRIORITÉ • PRIORITÀ • PIERWSZEŃSTWO
PRIORIDAD • PRIORITÄT**

أولوية • 优先事项

**SALUTE E
SICUREZZA**

ial
NAZIONALE



EDITORE

IAL Nazionale

**Innovazione Apprendimento Lavoro
Srl Impresa sociale**

Viale Regina Margherita, 83/D

00198 Roma

Tel. (+39) 06.399551

formazionedomani.nazionale@ialcisl.it

Presidente

Stefano Mastrovincenzo

Registrazione presso

il Tribunale di Roma

n.632/13 novembre 1989

Anno XLVII

Dicembre 2024

DIRETTORE RESPONSABILE

Annalisa Magone

REDAZIONE

Tiziana Cercone

Roberta Piccinno

Fulvio Londei

GRAPHIC DESIGN

Emilio Procopio

Format Roma Srl

formatroma.it

STAMPA

Grafica Di Marcotullio Sas

Via di Cervara, 139

00155 Roma

graficadimarcotullio.com

Numero chiuso per la stampa

a dicembre 2024

Distribuzione gratuita a coloro

che ne fanno richiesta



Dedicare un numero di *Formazione Domani* al tema della salute e sicurezza sul lavoro ci è parso urgente e necessario perché ogni giorno uomini e donne muoiono sul lavoro, migliaia ogni anno sono gli infortuni, malattie professionali vecchie e nuove incombono sui luoghi di lavoro, nuovi rischi si profilano all'orizzonte.

Lo stato di completo benessere fisico, mentale e sociale sul lavoro deve diventare un faro nelle scelte e nei comportamenti agiti ogni giorno da istituzioni, imprese, sindacato, servizi ispettivi, istituti e agenzie preposte, singoli lavoratori e lavoratrici.

La salute e la sicurezza sul lavoro devono acquisire uno spazio dignitoso ed efficace nei percorsi educativi di ogni ordine e grado, come previsto da alcune proposte di legge e come sollecitato fortemente dalla Carta di Lorenzo, redatta dopo la morte dello studente Lorenzo Parelli, mentre era impegnato in uno stage aziendale. La salute e la sicurezza devono rappresentare per tutti un diritto, un obbligo, un dovere e una responsabilità collettiva.

La monografia declina la questione utilizzando la chiave di lettura propria di IAL: la formazione in una prospettiva partecipativa. All'inquadramento dei temi portanti della questione sicurezza, sul piano andragogico, istituzionale e organizzativo, offerti da autorevoli esperti, seguono le esperienze che la rete delle nostre imprese sociali realizza negli ambiti dell'istruzione e formazione professionale, per i più giovani, della formazione continua e del supporto allo sviluppo delle competenze nel sindacato e organizzative per le figure di rappresentanza e di responsabilità. Uno spazio specifico è dedicato alla ricerca che conferisce profondità e prospettiva alle pratiche.

Nell'ultima sezione, testimonianze e opinioni dal mondo CISL, l'intervista al Direttore generale INAIL Marcello Fiori e l'intervento conclusivo del Segretario generale Luigi Sbarra.

PRIORITY

PRIORITÉ • PRIORITÀ • PIERWSZEŃSTWO

PRIORIDAD • PRIORITÄT

أولوية • 优先事项

**SALUTE E
SICUREZZA**

Per agenzie formative come le nostre imprese sociali IAL, che si confrontano quotidianamente con la sfida di educare e favorire la crescita di ragazzi e ragazze che frequentano i centri di formazione professionale, di aiutare lavoratori adulti ad innalzare e rigenerare le loro competenze, di accompagnare nelle transizioni verso il lavoro persone di ogni età e di ogni condizione sociale, il tema della salute e sicurezza è coesistente, intrinsecamente connesso alla stessa Mission.

Questo è vero certamente per la peculiarità di IAL di rappresentare, nel mondo della formazione e dei servizi al lavoro del nostro paese, l'espressione diretta di un grande sindacato, la CISL, che nel Preambolo al suo Statuto, concepito nell'aprile del 1950, afferma la *"decisa volontà di tutelare la dignità ed il rispetto della persona umana come condizione primaria di vera giustizia sociale"*, proclamando come primo diritto fondamentale il *"diritto al lavoro, come naturale mezzo di vita, ed alla sua libera scelta"*, facendo eco così alla Costituzione della nostra Repubblica, che aveva visto la luce solo due anni prima.

Allo stesso tempo che cosa significa svolgere una azione educativa, formativa, orientata anche al lavoro, con una attenzione alla persona, se al primo posto non c'è la preoccupazione che siano tutelati la sua salute, la sua sicurezza, il suo benessere?

Se non si agisce perchè cresca in ogni giovane che si sta formando, in ogni lavoratore e lavoratrice la consapevolezza di dover essere i primi custodi di questi valori, per sè stessi e per gli altri?

Nel dibattito pubblico si è forse abituati, anche a causa dell'interminabile scia di incidenti e di lutti, a considerare e valutare la salute e la sicurezza più per le loro implicazioni normative, spesso purtroppo disattese, quando non palesemente violate.

Gli impianti normativi, i correlati controlli e le eventuali sanzioni, sono ovviamente fondamentali, e vanno necessariamente implementati laddove necessario.

Le norme possono però "vivere" realmente e dispiegare tutta la loro efficacia, se innestate in un humus culturale diffuso e fecondo che consideri la salute e la sicurezza come *"primo comandamento"*, come citano testualmente i Temi di discussione approvati dalla CISL Confederale per il Congresso che si svolgerà nel 2025, ove si afferma anche che *"l'impegno su Salute e Sicurezza sul Lavoro è preliminare a ogni altra politica, sia pubblica sia organizzativa"*.

La Sicurezza prima è cultura, poi è norma.

Siamo convinti che la salute e la sicurezza debbano rappresentare una sorta di filo rosso nella vita di donne e uomini.

A partire certo dal loro rapporto con il lavoro, un rapporto oggi profondamente cambiato, nel senso che è molto più articolato del passato, con una centralità che "resiste" ma viene declinata con mille sfumature diverse, in termini generazionali, di genere, di professionalità, di contesto territoriale e soprattutto di singolo individuo; per proseguire con la relazione della persona con la macchina, in senso lato con la tecnologia, con tutte le complessità, le potenzialità, le contraddizioni che comporta, tanto più nel contesto attuale di innovazione pervasiva e dirompente; fino alle connessioni della persona con le comunità in cui "vive" il suo tempo non lavorativo, dalla sua abitazione, che "dovrebbe" per definizione essere il luogo più sicuro e foriero di benessere per ognuno, alla comunità locale, con il suo intreccio di opportunità e vincoli, dalla efficienza dei servizi pubblici alle vocazioni produttive, alle impronte ecologiche che determina.

Salute e Sicurezza sono elementi prioritari e irrinunciabili del nostro approccio formativo, a partire dalla sfida pedagogica con cui ci misuriamo nei percorsi di Istruzione e formazione professionale (IeFP), che viene da noi interpretata nell'accompagnare i ragazzi e le ragazze nella formazione di identità personali unitarie, solide, radicate nelle comunità in cui vivono, per evitare i rischi di dispersione dei propri talenti e al contrario per svilupparli, sia sul piano delle competenze professionali che su quello della cittadinanza attiva; cittadinanza che si declina proprio nella responsabilità verso sè stessi e verso gli altri, nella partecipazione alle realtà in cui si vive e si opera, nel rispetto delle regole unite ad una costruttiva capacità critica.

Dalla formazione iniziale per l'acquisizione di qualifiche e diplomi alla formazione continua per occupati, dalla formazione permanente alla formazione obbligatoria o specialistica, dalle attività di ricerca alla consulenza a strutture sindacali e a imprese, la Salute e la Sicurezza rappresentano quindi una dimensione trasversale e connaturata alla mission di IAL. Una dimensione da far crescere, da sviluppare, da coniugare in modo sempre più attento e innovativo, nel solco dei nostri fondatori, che 70 anni fa vollero una agenzia formativa della CISL, direttamente a servizio delle persone e del mondo del lavoro. ■



Stefano
MASTROVINCENZO
Presidente
IAL Nazionale

IN QUESTO NUMERO

3 | Editoriale

di Stefano MASTROVINCENTO

Analisi

5 | Una formazione più vivida ed efficace per la prevenzione

Claudio ARLATI

7 | Verso il nuovo accordo Stato-Regioni sulla formazione per la sicurezza: prima lettura

Patrizia TULLINI

9 | Sicurezza, transizione e partecipazione dei lavoratori

Luigi CAMPAGNA
Luciano PERO

12 | Le tutele oggi per la salute e la sicurezza sul lavoro

Cinzia FRASCHERI

14 | Gli accomodamenti ragionevoli nel lavoro: misure “organizzative” oltre che “materiali”

Silvia STEFANOVICHJ

Ricerca

11 | Innovazione digitale, partecipazione e rappresentanza. Il Progetto PrePaRA

Filomena CANTERINO

15 | Il progetto di ricerca Bric - Skills, Safety and Needs

Luigi D'ALONZO

Esperienze: nella formazione iniziale

IAL LOMBARDIA

16 | Inclusione e Sicurezza: la Scuola Professionale che valorizza ogni allievo

Valentina PIGNATARO

IAL FRIULI VENEZIA GIULIA

17 | Sicurezza step by step nella Istruzione e Formazione Professionale

Davis GOI

Esperienze: nel lavoro

IAL EMILIA ROMAGNA

18 | Progetto School in Interporto Bologna

Enrico PILOTTI

IAL PIEMONTE

19 | Le metodologie partecipative al servizio della formazione

Alessandro SCOTTI

IAL SARDEGNA

20 | Consulenza e formazione: il progetto “CISL UNA SICUREZZA”

Antonio DEMONTIS

IAL PUGLIA

21 | “Voglio vivere in sicurezza” e “Sono sicuro di quel che faccio”

Andrea LOTITO

IAL MARCHE

21 | Salute e sicurezza per i «mestieri del mare»

Fabrizio DONATO

IAL ANAPIA VENETO

22 | Fondi bilaterali e Piano di Sviluppo Rurale: la formazione... continua

Rudy ROFFARÈ

Esperienze: consulenza organizzativa

23 | La partecipazione di lavoratori e loro rappresentanti in materia di sicurezza sul lavoro

Fulvio LONDEI

Dimensioni settoriali

25 | Investire sulla formazione per affermare la cultura della sicurezza

Mohamed SAADY

26 | Bilateralità e sviluppo organizzativo per la Salute, la Sicurezza e la Sostenibilità

Valerio D'ALÒ

27 | Formazione per un lavoro più sicuro ed un sistema partecipato

Annalisa STEFANELLI

28 | Saper “comunicare la sicurezza” per rafforzare la prevenzione

Daniilo ANGELUCCI

29 | I Sistemi di Gestione Integrata e la partecipazione dei lavoratori

Antonio INGALLINESI

SSL: le leve formative CISL

30 | Ricerca di sinergie e buone prassi: formazione valore aggiunto per la sicurezza

Marco LAI

31 | La “coscienza” della sicurezza: approccio partecipativo e formazione di qualità

Emmanuele MASSAGLI

Dialogo sociale

33 | Accanto a lavoratori e imprese: formazione, ricerca e dialogo sociale

Marcello FIORI

36 | Per la salute e la sicurezza, il coraggio della partecipazione

Luigi SBARRA

Una formazione più vivida ed efficace per la prevenzione

Premessa

Molto cammino è stato fatto sulla via del miglioramento della salute e sicurezza sul lavoro, se si pensa che nel 1950 accadevano oltre 3,5 milioni di infortuni sul lavoro, mentre lo stesso dato nel 2024 s'è fermato a 550.000 eventi denunciati. Il trend di medio periodo è, dunque, positivo, benché si possa dire che ogni infortunio sia inaccettabile e l'obiettivo non possa che essere quello di arrivare il più prossimi possibile allo zero, attraverso il miglioramento continuo, principio contenuto nella normativa vigente anche se frequentemente disatteso.

Al contrario, si rileva un significativo aumento delle malattie professionali denunciate, in parte perché nel corso del tempo c'è stato un avanzamento sul terreno eziologico e si è meglio compresa l'origine lavorativa di talune patologie che non si pensavano tali; per altro verso, molto è stato fatto dal sindacato e dai patronati affinché emergessero, anche se molto rimane ancora da fare. Le tecnopatie di oggi sono, peraltro, caratterizzate dal loro essere co-determinate da fattori lavorativi ed extra-lavorativi, tra cui si collocano gli stili di vita, considerati il primo e più importante determinate dello stato di salute individuale e sociale. Non a caso l'Organizzazione Mondiale della Sanità fa riferimento all'approccio "one health", secondo il quale esiste un'unica salute, che va oltre i cancelli della fabbrica o i muri dell'ufficio per attraversare la società in tutti i luoghi da cui è composta. Ci si può chiedere quanto incida la crisi climatica sullo stato di salute dei lavoratori e delle lavoratrici, sulla loro probabilità di infortunarsi o ammalarsi o sul loro stato di benessere mentale¹. O quale possibile interdipendenza vi sia tra il proprio ceto di appartenenza, la mansione svolta e l'incidenza delle malattie croniche non trasmissibili, responsabili del 74% dei decessi a livello globale².

Da cosa dipende questo trend? I fattori maggiormente incidenti sono con ogni probabilità l'innovazione tecnologica, che ha accresciuto esponenzialmente la prevenzione nei contesti organizzativi e ancor più lo farà nel prossimo futuro, a condizione che venga governata con saggezza e discernimento; e la progressiva modificazione dell'organizzazione del lavoro, processo assai meno rilevato e studiato, ma che, anche se non in tutti i contesti, ha spinto verso livelli di ergonomia complessivi più elevati. Non è un caso se tutti i sistemi gestionali ispirati al toyotismo, oggi egemoni in questo campo, prevedano che si parta proprio dal



Claudio ARLATI

Formatore - Componente
CdA IAL Emilia Romagna

perseguimento dello "zero infortuni". Rimane sospeso un quesito: quanto ha contribuito la formazione al miglioramento continuo? L'impressione è che, accanto alle non poche buone pratiche, tenda a prevalere per la salute e sicurezza sul lavoro la logica della "moneta cattiva che scaccia quella buona". In non poche aziende si applica l'approccio adempitivo alla prevenzione, che prevede la messa in ordine delle carte più che il perseguimento di KPI³ specifici, che tutte le aziende dovrebbero avere. Insomma: la formazione potrebbe e dovrebbe dare di più.

È responsabilità di chi la eroga, ma anche delle istituzioni e delle parti sociali, operare affinché prevalga un'idea di formazione funzionale al miglioramento effettivo delle condizioni di sicurezza e salute sul lavoro.

Che fare?

Come agire affinché si persegua un così ambizioso obiettivo? Molto è stato scritto in merito da Denis e colleghi⁴, la cui ricerca più nota si è concentrata sulla mancanza di efficacia della formazione relativa alla movimentazione manuale dei carichi. A seguito dello studio di settantasette programmi formativi in materia realizzati da diverse aziende americane, gli autori rilevavano come i contenuti presentati fossero sorprendentemente uniformi, con enfasi sull'adozione della tecnica di movimentazione sicura comunemente nota come "schiena dritta, ginocchia piegate", prestando poca (o nessuna) attenzione alle condizioni di lavoro che potrebbero influenzare la corretta esibizione comportamentale (l'ambiente operativo, le tecnologie disponibili per ausiliare il sollevamento e il loro uso, la comunicazione con i colleghi e i pre-

posti, la partecipazione organizzativa dei singoli lavoratori all'attività svolta). In questa prospettiva, la formazione non implica più il solo apprendimento di una serie di dati da applicare sul lavoro, ma è necessario che aiuti i partecipanti a essere più consapevoli delle situazioni che dovranno affrontare e a costruire conoscenze specifiche del contesto. Questa modalità di progettare ed erogare formazione non riguarda solo l'acquisizione di conoscenze tecniche o di esecuzione corretta di un compito, ma mira piuttosto a fornire i mezzi per entrare nella cultura del posto di lavoro, per parteciparvi e trasformarla. Peraltro, la movimentazione manuale richiede un certo set di competenze che può essere sviluppato solo dopo un sufficiente lasso di tempo dedicato all'attività. È, quindi, necessario chiedersi come amplificare ciò che si è fatto oltre l'aula sul lavoro nelle condizioni date. Come ricordato da Quaglino, la competenza si sviluppa all'intersezione tra il sapere fare (le necessarie conoscenze), il volere fare (la motivazione) e il potere fare (l'organizzazione), stante che queste ultime due variabili non sono strettamente dipendenti dall'efficacia dell'attività formativa⁵.

Molti aspetti dell'Accordo Stato – Regioni del 2011 convergono su queste condizioni di efficacia, laddove si specifica che la metodologia di insegnamento prevista deve privilegiare un approccio interattivo, che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento. Vengono suggerite alcune tecniche, tra le quali la simulazione e il problem solving, che implicano il ricorso a casi prossimi all'attività professionale svolta o ad autocasi, derivanti dall'esperienza lavorativa degli stessi partecipanti. Ci si chiede quanto di queste indicazioni si traducano in prassi, stante il frequente

ricorso a “corsi a pacchetto”, che vengono erogati a prescindere dalla provenienza e dall'esperienza.

La valutazione d'efficacia, una grande occasione

Ciò che oramai si è trasformato in un ossimoro e un ennesimo caso che dimostra l'inconsapevolezza del sistema politico-amministrativo nazionale, la “bozza definitiva” del nuovo Accordo Stato Regione sulla formazione, benché non particolarmente innovativa dà sostanza a una grande discontinuità che, se presa sul serio, potrebbe costituire lo strumento per distinguere tra chi applica realmente la normativa e chi intende solamente “mettere a posto le carte”.

Si tratta della valutazione di efficacia o, come più propriamente definita, di follow up, il livello 4 del modello di valutazione della formazione di Kirkpatrick⁶, introdotta dalla legge 215/21 all'articolo 37 su sollecitazione della piattaforma CGIL-CISL-UIL sulla salute e sicurezza sul lavoro. L'obiettivo è misurare quanto rimasto della formazione fatta in materia nelle pratiche lavorative quotidiane. L'Accordo in via di emanazione, benché dedichi una sola pagina al tema, suggerisce tre modalità specifiche per applicare la valutazione di efficacia, ovvero questionari di autovalutazione dei lavoratori e delle lavoratrici, analisi dei dati infortunistici aziendali (tra cui i near miss) e, infine, check list per verificare che vengano posti in atto comportamenti coerenti con la normativa e le procedure aziendali.

Quest'ultimo strumento è di particolare interesse, specie se le aziende fossero in grado di affidare l'osservazione attraverso queste liste di controllo ai preposti che, in tal modo, verrebbero responsabilizzati nello svolgimento in termini organizzativamente corretti del

loro ruolo, volto alla vigilanza interna. L'affinamento nell'uso delle check list potrebbe essere oggetto dell'aggiornamento dei preposti, la cui periodicità è stata intensificata (da cinque a due anni), benché si sia in attesa del nuovo Accordo Stato – Regioni per applicarla. Anche gli RLS possono giocare un ruolo fondamentale in ciò, sia partecipando alla progettazione delle liste di controllo, che confrontandosi con le figure manageriali al fine di pianificare il recupero dei gap evidenziati.

Conclusioni

Una recente ricerca di AIFOS, l'Associazione dei Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro, evidenzia come il 75% dei rispondenti formatori non abbia mai applicato la valutazione dell'efficacia formativa. Questa grande occasione richiederà, dunque, un'evoluzione del ruolo e della capacità di svolgerlo oltre la fase dell'erogazione. La speranza è di riuscire a dare risposte finalizzate al miglioramento delle performance, a cominciare dalla riduzione degli infortuni e dell'usura sul lavoro. ■

Note di chiusura

1 Cianconi, P. e coll., Cambiamento climatico e salute mentale, R.Cortina (Mi), 2023

2 OMS, Invisible numbers: the true extent of noncommunicable diseases and what to do about them, 2022

3 I KPI o (Key Performance Indicator, in italiano indicatore chiave di prestazione) sono una metrica che misura l'andamento dei processi aziendali rispetto ad obiettivi chiave prefissati. Il metodo Vision Zero, mutuato a livello UE, ne evidenzia alcuni relativi alla salute e sicurezza sul lavoro quali, ad esempio: “quanto spesso i capi dimostrano visibilmente il loro impegno a integrare SSB (sicurezza, salute e benessere) nei loro processi di lavoro e nei comportamenti?”; o “SSB sono argomenti inclusi nella formazione iniziale?”

4 Denis, D., Questioning the value of manual material handling training: a scoping and critical literature review in “Applied Ergonomics”, nov. 2020

5 Quaglino, G.P., Voglia di fare. Motivati per crescere nell'organizzazione, Guerini e Associati (Mi), 1999

6 Kirkpatrick, D.L., Evaluating training programs. The four levels, San Francisco (1994)

Verso il nuovo accordo Stato-Regioni sulla formazione per la sicurezza: prima lettura

Dopo un lungo e accidentato percorso, ad oggi non è ancora giunto all'approvazione finale il testo del nuovo Accordo Stato-Regioni e Province Autonome sulla formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, già atteso entro giugno 2022. Abbiamo però da tempo a nostra disposizione la bozza di quello che dovrebbe essere il testo definitivo rispetto al quale formulare alcune osservazioni e riflessioni.

Diverse sono state le vicissitudini che hanno rallentato e ostacolato l'attuazione dell'art. 37, co. 2, d.lgs. n. 81/2008, come novellato dalla l. n. 215/2021, che ha delegato la Conferenza alla definizione, previa consultazione delle parti sociali, di un Accordo nel quale si provveda «all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi» del T.U. del 2008 relativi alla formazione. Le linee guida dettate dal legislatore per la conclusione dell'Accordo hanno segnalato, in particolare:

a) l'esigenza di introdurre un obbligo formativo a carico del datore di lavoro, stabilendo la durata, i contenuti minimi e le modalità di assolvimento di tale obbligo; b) la necessità di individuare le modalità delle verifiche finali dell'apprendimento e dell'aggiornamento formativo previste per tutti gli attori della prevenzione aziendale.

Sono queste, infatti, alcune delle principali novità che caratterizzano la bozza del nuovo Accordo. Va peraltro sottolineato, in primo luogo, l'obiettivo ambizioso e impegnativo di attuare un accorpamento/sistematizzazione di tutta la disciplina attualmente vigente nella formazione per la sicurezza, adottando un testo complessivo e unitario. Va apprezzato l'intento di dare all'intera materia un assetto stabile e consolidato, anche tenuto conto dell'esperienza, con luci e ombre, sin qui compiuta, e in tal modo agevolando l'accesso alla disciplina, non solo da parte dei destinatari (lavoratori e imprese), ma anche dagli operatori e dai professionisti della formazione.

Alla disciplina comune che riguarda l'organizzazione generale della formazione e l'individuazione dei soggetti formatori, che devono garantire la qualità dei processi educativi, si aggiunge la dettagliata predisposizione di programmi formativi specifici e differenziati, quanto alla durata e ai contenuti, per ciascuno degli attori del sistema di prevenzione aziendale, così come – ad esempio – le disposizioni *ad hoc* previste per i lavoratori negli ambienti confinati ai sensi del d.p.r. n. 177/2011, per il coor-



Patrizia TULLINI

Professoressa Ordinaria di Diritto del Lavoro - Università di Bologna

dinatore per la sicurezza e per gli addetti all'uso delle attrezzature di lavoro.

Esaminando i profili tematici della bozza di Accordo, segnatamente le principali novità che interesseranno l'adempimento formativo, emerge soprattutto l'inedita attenzione all'obbligo posto in capo alla figura che ricopre il ruolo datoriale, in quanto primo garante della prevenzione nei luoghi di lavoro. L'Accordo prevede in modo puntuale la durata e i contenuti del percorso di formazione e stabilisce anche il termine entro il quale effettuare l'aggiornamento periodico delle competenze acquisite. Più precisamente viene disposto che tutti i datori di lavoro, quindi ben oltre i limiti segnati dall'art. 34, d.lgs. n. 81/2008 (che riguarda solo l'ipotesi dello svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi), sono tenuti a frequentare un corso di formazione della durata minima di 16 ore, strutturato in un modulo di carattere giuridico-normativo ed un modulo organizzativo-gestionale. Inoltre, la durata del corso di formazione è da integrare qualora l'attività d'impresa si realizzi nel contesto dei cantieri temporanei e mobili (con un supplemento di 6 ore di formazione). Va aggiunto che l'obbligo formativo a carico del datore di lavoro dovrà essere adempiuto entro due anni dalla pubblicazione dell'Accordo sulla Gazzetta Ufficiale ed è sottoposto ad un aggiornamento con periodicità quinquennale.

Riflessioni specifiche meritano le disposizioni dettate dalla Conferenza che stabiliscono una redistribuzione e un bilanciamento dell'obbligo formativo in capo agli altri soggetti appartenenti alla "catena" della gestione prevenzionistica: i dirigenti e i preposti.

Da un lato, si segnalano le previsioni che il testo dell'Accordo riserva alla figura

del dirigente ai fini prevenzionistici che, a quanto consta, appare destinatario di un alleggerimento dell'obbligo formativo in termini di monte ore minimo. Tale soluzione può forse interpretarsi alla luce della speculare introduzione dell'obbligo formativo a carico del datore di lavoro. Dall'altro lato, occorre sottolineare il rilievo centrale che assume la formazione rafforzata del preposto, che conferma il nuovo protagonismo nel sistema prevenzionistico aziendale che il legislatore del 2021 ha riconosciuto a tale figura.

Al di là delle strettoie già introdotte dalla l. n. 215/2021 per potenziare l'adempimento formativo del preposto (esclusione della modalità *e-learning* e di forme ibride, nonché l'obbligo di aggiornamento periodico biennale), è previsto un elenco dei contenuti obbligatori del percorso formativo, ripartiti in quattro aree tematiche: assetto giuridico-normativo, gestione e organizzazione della sicurezza, valutazione delle situazioni di rischio e controllo della corretta esecuzione da parte dei lavoratori e, infine, tecniche e strumenti di comunicazione e sensibilizzazione dei lavoratori. Le previsioni dell'Accordo appaiono in linea con l'affermarsi di un orientamento giurisprudenziale, oramai consolidato, che individua nella figura del preposto un soggetto chiave dell'attuazione della strategia di prevenzione in quanto più prossimo alla sorgente di rischio nell'ambiente di lavoro, e a diretto contatto con la direzione aziendale e soprattutto con i lavoratori.

Nei confronti del Servizio di prevenzione e protezione, invece, pare cogliersi una sostanziale continuità con l'Accordo siglato nel 2016, ferma restando l'attenzione per le modalità di verifica effettiva dell'apprendimento e delle conoscenze acquisite, e la necessità di approfondimenti specifici con riguardo a determinati settori merceologici (che passano da 4 a 5).

Un approccio condivisibile emerge dalla disciplina relativa alla formazione destinata al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. In questo caso, la regolamentazione dell'attività formativa rimane opportunamente consegnata all'intervento della contrattazione collettiva nazionale, oltre che alle disposizioni generali dettate nella parte finale dell'art. 37, d.lgs. 81/2008 che si preoccupano soprattutto di definire *standard* minimi idonei ad assicurare al Rappresentante dei lavoratori le competenze necessarie per svolgere le proprie funzioni.

Una grande attenzione viene dedicata dall'Accordo al tema, già ampiamente

Nell'Accordo si identifica un asse portante dell'intero sistema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro (...) evocando la formazione tra le misure generali di tutela poste a fondamento dell'intero assetto normativo

dibattuto nella prassi, dell'impiego della didattica asincrona e con l'ausilio dei mezzi tecnologici: la modalità a distanza rappresenta senza dubbio un'opportunità per l'accesso e la facilitazione dei processi formativi, ma anche una semplificazione non sempre coerente con l'obiettivo finale della formazione per la sicurezza.

L'attività svolta in modalità *e-learning* non è esclusa dalla bozza di Accordo, pur con alcune cautele che riguardano soprattutto le competenze dei formatori tramite piattaforma e la tracciabilità dell'intero percorso svolto a distanza. Tranne i casi in cui sia il legislatore ad aver escluso forme diverse dalla formazione in presenza e tale da consentire scambi in tempo reale tra i formatori e i destinatari.

La consapevolezza, che emerge dall'Accordo, di non poter contrastare un utilizzo già molto diffuso delle piattaforme informatiche, lascia tuttavia trasparire una certa preferenza per le modalità di erogazione nella forma tradizionale della presenza fisica o della videoconferenza sincrona o, se del caso, in modalità ibrida. Queste modalità, infatti, permettono

di ridurre il rischio di isolamento connesso alla formazione a distanza e, come riconosce l'Accordo, di conseguire alcuni vantaggi che vengono definiti "strategici": come, ad esempio, incentivare la motivazione e il coinvolgimento dei destinatari della formazione; svolgere attività applicative e pratiche che non possono essere effettuate a distanza; garantire l'effettività dei processi formativi e la verifica dell'apprendimento delle concrete competenze.

In sostanza, l'Accordo attribuisce una particolare rilevanza all'attività di formazione tecnico-pratica con l'obiettivo di assicurare l'ottimale prevenzione dei rischi professionali, incrementando il livello di consapevolezza dei soggetti esposti alle fonti di rischio e includendo tutti i soggetti chiamati a governare la gestione prevenzionistica. Del resto, che qui si identifichi un asse portante dell'intero sistema della tutela della salute e sicurezza sul lavoro lo stabilisce espressamente l'art. 15, d.lgs. n. 81/2008 (lett. n-q), evocando la formazione tra le misure generali di tutela poste a fondamento dell'intero assetto normativo. ■

Sicurezza, transizione e partecipazione dei lavoratori

a cura di

È possibile governare sistemi complessi come le transizioni anche con la partecipazione?

Siamo entrati, con questo secolo, in un'epoca di trasformazioni profonde e difficili. Il governo di queste transizioni globali (ecologiche, digitali e antropologiche) è un problema complesso. Rispetto alle grandi transizioni la nostra società è purtroppo solo in parte consapevole della "posta in gioco": non si riesce ancora a vedere non solo la soluzione dei problemi sul tappeto ma spesso neanche la strada per affrontarli e "sbrogliarli". In aggiunta la confusione e l'incertezza vengono aumentate dall'instabilità politica del nostro mondo, dalle guerre e dai conflitti commerciali.

Oggi ci sono molte difficoltà per il governo delle transizioni. In primo luogo il governo complessivo del cambiamento sembra sfuggire non solo ai poteri dei Governi e degli Stati Nazionali, ma anche alle stesse Istituzioni Internazionali.

In secondo luogo l'idea di affidarsi esclusivamente allo sviluppo tecnologico e scientifico implicherebbe una delega completa ai grandi Gruppi Internazionali che controllano le nuove tecnologie (come ad es. le Big Tech), che a ben vedere sembrano essere piuttosto la causa dei problemi, invece che la loro soluzione. Ma ancora più in generale molti economisti sono convinti che i sistemi economico-produttivi, oggi attivi sul pianeta, non siano all'altezza della complessità dei problemi da risolvere. Essi infatti sembrano orientati esclusivamente ai risultati immediati di business e comunque economici. Se poi ci rivolgiamo a una dimensione molto più piccola, come il sistema salute e sicurezza presente nel nostro paese, le difficoltà di governo sembrano essere simili, seppure su scala molto più ridotta. Infatti nonostante una legislazione "moderna", i risultati non sono soddisfacenti, per l'alto numero di incidenti mortali e per l'elevato livello dei rischi e di incidenza sulla salute umane.

Una idea guida: la partecipazione come metodo per governare sistemi complessi

Il mondo è ovviamente molto complicato e non ci sono ricette risolutive o miracolose. La domanda che avanziamo è se sia ragionevole proporre un metodo centrato



Luigi **CAMPAGNA**

Professori aggiunti di Organizzazione alla Graduate School of Management del Politecnico di Milano



Luciano **PERO**

sull'idea della partecipazione come approccio generale per affrontare i cambiamenti richiesti dalle transizioni. Infatti le grandi transizioni, come più in piccolo il tema della salute e sicurezza, sono in effetti sistemi molto complessi costituiti da un intreccio di fattori diversi e interdipendenti come la tecnologia, le organizzazioni sociali e produttive, le determinazioni istituzionali, la cultura degli attori, le condizioni fisico-chimico-biologiche degli ambienti e dei luoghi. La comprensione e poi la soluzione dei problemi di sistema non può essere delegata esclusivamente a singoli gruppi di specialisti (siano essi i top manager, i tecnologi, i grandi scienziati o i Ministri dei Governi). Al contrario essi

devono essere basati su una riflessione e su una intelligenza collettiva allo stesso tempo tecnica, sociale e istituzionale. Il metodo della partecipazione e delle decisioni congiunte potrebbe essere un approccio più adeguato ai problemi complessi che richiedono non solo molte discipline scientifiche, ma anche molte culture sociali e istituzionali e una visione olistica del sistema per comprendere le interazioni. La nostra tesi è dunque che la complessità dei sistemi che si devono governare, sia a livello planetario (come il clima), sia a livello intermedio (come la digitalizzazione di un sistema produttivo) e sia a livello micro (come il sottosistema sicurezza di fabbrica) richiede approcci multidisciplinari, multiculturali, multi competenza, e trasversali al sistema stesso. Il governo del cambiamento di sistemi complessi come questi può a nostro avviso giovare di modalità partecipative con cui gestire il percorso della transizione e le successive fasi di "sbrogliatura" dei problemi. La partecipazione certo deve poi essere "declinata" in diverse modalità adeguate ai diversi sistemi, ai loro vari livelli, alla varietà dei problemi da governare e agli obiettivi del cambiamento.

Esempi di utilità del metodo partecipativo

Ci limitiamo qui a ricordare alcuni esempi di come la partecipazione può essere utile nel diagnosticare e gestire il cambiamento. Sono esempi diversi ma danno un'idea dell'importanza e della flessibilità del metodo.

Un primo esempio è dato dall'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile promosso dall'ONU. L'Agenda 2030 è basata su 17 Goal, o macro-obiettivi strategici, per il futuro dell'umanità e del Pianeta. I 17 Goal sono a loro volta specificati in sotto-obiettivi e in un insieme di azioni strettamente correlate tra loro e finalizzate a costruire un impegno complessivo e di sistema di tutti i paesi.

Un secondo esempio è costituito da molti progetti di innovazione tecnologica e organizzativa aziendale di cui abbiamo già documentato l'efficacia nel numero precedente, vedi il numero di *Formazione Domani* pubblicato ad ottobre 2023. **Un terzo esempio** è riscontrabile in

molti progetti aziendali in cui la partecipazione viene accompagnata da una progettazione congiunta di tecnologia e organizzazione. Un caso recente riguarda un'azienda metalmeccanica italiana che produce elettrodomestici¹. Azienda e parti sociali hanno definito contrattualmente l'investimento e le performance attese, ma anche l'approccio partecipativo da utilizzare in fase di attuazione. L'obiettivo di incrementare di circa il 25% la produttività attraverso la riduzione dei tempi ciclo con interventi di ridisegno del flusso, di automazione, di semplificazione delle operazioni e con qualche incremento di organico sarebbe stato raggiungibile solo se i lavoratori fossero stati direttamente coinvolti. Ma nella percezione comune un aumento della velocità è direttamente collegata all'aumento della fatica e questo faceva ritenere astratto il calcolo del progetto tecnico. Per superare queste difficoltà è stato messo a punto un progetto organizzativo. Esso prevedeva la partecipazione dei lavoratori a una review preliminare del design tecnico per comprenderne l'impostazione e suggerire modifiche. A questa seguiva una messa a punto partecipata del posto di lavoro e la sperimentazione di una rotazione in team autogestiti. I risultati non sono mancati. Più produttività, miglioramenti tecnici e gestionali, più qualità del lavoro: dei 246 suggerimenti 153 sono di miglioramento ergonomico.

Un quarto esempio è dato dalla gestione efficace dei problemi di salute e sicurezza in ambienti di lavoro in cui sono stati introdotti sistemi di robotica avanzata e di Intelligenza Artificiale. È quanto emerge nei casi riportati in un rapporto comparativo tra i paesi europei dell'Agenzia europea per la salute e sicurezza sul lavoro². Pur nella varietà degli ambienti, emergono diversi effetti positivi come la riduzione del carico di lavoro, il miglioramento della salute e dei luoghi di lavoro, la riqualificazione professionale, la varietà dei compiti. Gli svantaggi sono invece più di ordine psicosociale e organizzativo come la paura di perdere il lavoro, l'aumento del carico cognitivo, la perdita dell'interazione sociale. Per affrontare efficacemente le criticità in materia di SSL il rapporto raccomanda:

- un ruolo della SSL nel processo di attuazione di tali sistemi;

- il coinvolgimento dei lavoratori;
- una progettazione centrata sulla persona.

Tra i casi proposti è interessante quello di una fabbrica portoghese di *sellerie* per auto che ha introdotto nel processo di cucitura un robot collaborativo. Con l'introduzione del cobot in quasi tutte le postazioni, prima fisse ma ora a rotazione, si fanno meno attività ripetitive con tempi più bilanciati. In questo caso la "Funzione" salute e sicurezza ha partecipato a tutto il processo assieme alla produzione, la manutenzione, la direzione aziendale. Invece il coinvolgimento dei lavoratori è partito a progettazione ultimata ed è stato attuato con due modalità. Dapprima con una formazione assistita dai team leader e dalla manutenzione sul funzionamento del cobot, anche in situazione di emergenza. Poi col passaggio graduale dalle operazioni manuali a quelle svolte col cobot per superare le tradizionali routine di lavoro. Il feedback è stato molto positivo.

In sintesi, l'introduzione di sistemi automatizzati evoluti si avvantaggia quando si persegue congiuntamente anche "il miglioramento della SSL". In questi casi, come segnala il progetto "PrePaRa" (Inail e Politecnico di Milano in collaborazione con IAL Nazionale - 2023) è necessaria la partecipazione contestuale di tutti gli attori all'innovazione dei sistemi di prevenzione.³ L'Agenzia europea a sua volta evidenzia come la centralità della persona, dalla fase di progettazione a quella di attuazione, permette miglioramenti sia di prestazioni che di Salute e Sicurezza sul Lavoro.⁴ ■



Note di chiusura

- 1 Campagna L., Pero L., "L'organizzazione che coinvolge" in Sviluppo & Organizzazione, n 318, 2014
- 2 Advanced robotic automation: comparative case study report, 2023, EU OSHA
- 3 Sistemi di prevenzione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nel tempo della trasformazione digitale - Metodologia e prime evidenze
- 4 Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, Strategie per la sicurezza e la salute in un mondo automatizzato, 2024

Innovazione digitale, partecipazione e rappresentanza. Il Progetto PrePaRA

Le tecnologie digitali stanno rivoluzionando i processi produttivi in molti settori, un fenomeno in corso da tempo che continua a presentare nuove sfide e opportunità per le modalità di lavoro tradizionali. Questi cambiamenti comportano significative implicazioni per i sistemi di tutela della salute e sicurezza, influenzando non solo la qualità del lavoro e l'esperienza lavorativa, ma anche l'organizzazione dei compiti. Le tecnologie digitali, tuttavia, non hanno un impatto deterministico sull'organizzazione del lavoro. Possono generare sia effetti positivi sia negativi. Tra i problemi principali si riscontrano l'aumento dell'intensità del lavoro, la sorveglianza tecnologica, la centralizzazione del controllo, la frammentazione delle attività e il rischio di automazione che sostituisce il lavoro umano. D'altro canto, esse offrono opportunità come maggiore flessibilità, potenziamento delle competenze dei lavoratori e un loro maggiore coinvolgimento nei processi decisionali. Il bilancio tra rischi e opportunità dipende in gran parte dal processo di progettazione e sviluppo tecnologico. Un approccio socio-tecnico e partecipativo, che consideri non solo i vincoli tecnologici ma anche le esigenze sociali, rappresenta una leva cruciale per garantire che l'innovazione tecnologica arricchisca il lavoro e valorizzi le persone, piuttosto che ridurle a sostituti dell'automazione. In questo contesto, i sistemi di partecipazione e rappresentanza dei lavoratori rivestono un ruolo fondamentale. Il progetto BRIC PrePaRa, finanziato da INAIL e sviluppato da un partenariato composto da università, enti di ricerca e sindacati, si è proposto di studiare i cambiamenti del lavoro indotti dalla digitalizzazione e dalle innovazioni tecnologiche. In particolare, il partenariato – composto dal Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano, dal Dipartimento di Scienze Giuridiche dell'Università La Sapienza di Roma, dalla Fondazione Di Vittorio e da IAL Innovazione Apprendimento e Lavoro, in collaborazione con CGIL, CISL, UIL e il Dipartimento di Medicina, Epidemiologia e Igiene del Lavoro e Ambientale (DiMEILA) di INAIL – ha approfondito il tema della prevenzione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori in materia di salute e sicurezza in contesti in evoluzione.

Questo tema è particolarmente rilevante nel panorama attuale, caratterizzato da trasformazioni rapide e profonde legate alla gig economy, alle piattaforme digitali e alle transizioni verso l'Industria 4.0 e 5.0. Il progetto ha focalizzato la sua attenzione su due ambiti principali: le condizioni e l'organizzazione del lavoro, nonché i sistemi di rappresentanza e partecipazione dei lavoratori, con particolare enfasi sul ruolo dei Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). In altre parole, la ricerca ha analizzato l'impatto delle tecnologie sull'organizzazione aziendale, le condizioni individuali e i nuovi rischi emergenti. Al contempo, ha esaminato



Filomena CANTERINO

Professoressa di People Management e Organization presso il Dipartimento di Ingegneria Gestionale del Politecnico di Milano

la figura degli RLS, l'efficacia della contrattazione collettiva e le pratiche di prevenzione condivise nei contesti di innovazione digitale.

La ricerca si è sviluppata attraverso una metodologia qualitativa, che ha incluso l'analisi approfondita della letteratura, interviste con esperti accademici e istituzionali, otto studi di caso in settori diversificati (logistica, piattaforme digitali, coworking, industria alimentare, telecomunicazioni ed editoria) e workshop tematici con esperti, manager e rappresentanti dei lavoratori. Questi strumenti hanno permesso di esplorare contesti diversificati, identificare casi virtuosi e proporre nuove pratiche e soluzioni per costruire un'organizzazione del lavoro più sicura e inclusiva. Particolare attenzione è stata data ai contesti più innovativi, come la platform economy, che richiedono approcci partecipativi specifici, e all'esperienza della transizione digitale accelerata durante la pandemia di Covid-19.

Le conclusioni della ricerca forniscono spunti rilevanti per migliorare l'efficacia dei sistemi di partecipazione e rappresentanza nel contesto della digitalizzazione. Se da un lato l'innovazione tecnologica ha migliorato aspetti come l'ergonomia e la prevenzione degli incidenti, dall'altro ha introdotto nuovi rischi legati a stress, isolamento e carichi cognitivi. Si sottolinea l'importanza della partecipazione dei lavoratori e degli RLS nei processi decisionali, e si propongono pratiche per ottimizzare l'adozione delle tecnologie. Tra le raccomandazioni principali figurano: la formazione mirata degli RLS, con contenuti sui rischi emergenti e sulla digitalizzazione; l'implementazione di nuovi modelli di rappresentanza, come organismi paritetici e sistemi di gestione per filiere e gruppi; un ruolo più proattivo di istituzioni e parti sociali nel governare le trasformazioni. Questo approccio proattivo non solo mitiga i rischi della digitalizzazione, ma valorizza le opportunità, promuovendo un lavoro di qualità in un contesto digitale in continua evoluzione. Per maggiori dettagli sulle fasi e i risultati del progetto PrePaRa, si rimanda al volume Sistemi di prevenzione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nel tempo della trasformazione digitale, edito da Franco Angeli¹. ■

¹ Cagliano, R., Canterino, F., Trucco, P., Di Nunzio, D., Arlati, C., Bellomo, S., Boccuni, F., & Buresti, G. (Eds.). (2023). Sistemi di prevenzione, partecipazione e rappresentanza dei lavoratori nel tempo della trasformazione digitale. Franco Angeli.

Le tutele oggi per la salute e la sicurezza sul lavoro

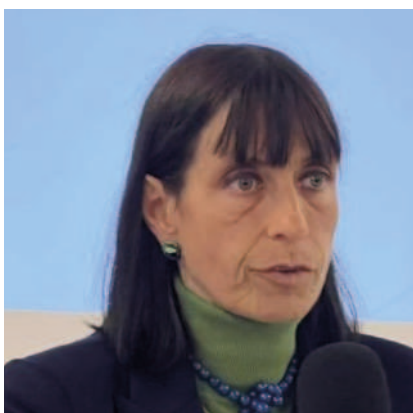
Una sfida dal più ampio perimetro che richiede impegni diversificati, sinergie e misure adeguate urgenti

Non in modo differente da altre problematiche che riguardano la nostra società civile e il mondo del lavoro, a portare in primo piano l'attenzione al tema della salute e sicurezza sul lavoro è quasi quotidianamente la cronaca riferendo di accadimenti mortali o gravi avvenuti in ambito lavorativo.

Se di certo ogni accadimento è la conferma che qualcosa nel sistema di prevenzione e di tutela è mancato o, anche solo, risultato inadeguato e indubbiamente insufficiente, analizzando il fenomeno infortunistico e, non meno, quello tecnopatico, guardando ai dati messi a disposizione dagli istituti preposti, non fermandosi al solo fattore numerico, si coglie, sulla base di un corretto e necessario approccio a matrice, l'insieme di fattori e cause che portano a determinare ogni evento nefasto. Una considerazione di merito, questa, che chiamando necessariamente a responsabilità e impegno tutti gli attori della prevenzione, sulla base evidente dei diversi ruoli, funzioni e competenze, nei livelli e ambiti di azione differenti, ponendo a priorità il fronteggiare il drammatico fenomeno delle morti per causa lavorativa – non potendo prescindere dall'emergenza rappresentata dal numero dei casi e dall'andamento tornato a far registrare un costante aumento – fa emergere ancora una volta l'urgenza di addivenire, come sistema Paese, ad una Strategia nazionale di prevenzione. Quel programma pluriennale di politiche e misure di sistema, sui temi della prevenzione e delle tutele volte alla salute e sicurezza sul lavoro, mai varato da nessun governo in Italia, unico Paese dell'Unione europea ad essere privo.

Ponendo al primo posto la salvaguardia della vita umana, per il valore e l'unicità che questa rappresenta, il parametro a cui riferire le tutele non può essere la mera soglia di garanzia del proteggere gli occupati dal rischio di perdere la vita nello svolgimento della propria attività lavorativa, seppur di evidente centrale importanza. Il dolore, la sofferenza, la malattia, come i danni lavoro-correlati, le inabilità, gli infortuni lievi, al pari della privazione dei diritti e della negazione della dignità, non sono condizioni in alcun modo altrettanto accettabili o, anche solo tollerabili, tali da permettere che possano a tutt'oggi essere subite nel corso dello svolgimento della propria mansione.

Se ogni morte sul lavoro è una perdita per l'intera collettività, un riaprire una ferita profonda, un colpire al cuore la società, dovendo sentirsi un po' tutti manchevoli per non aver attuato quanto ognuno, nel suo ambito d'azione e di competenza, è



Cinzia **FRASCHERI**

Giuslavorista - Dipartimento
CISL Nazionale Salute
e Sicurezza sul lavoro
- Consigliere CIV-INAIL

chiamato a porre in essere per contribuire fattivamente a determinare il cambiamento; è nell'illusoria tranquillità che l'assenza di notizie di cronaca riferite ad accadimenti ad esito mortale significhi che va tutto bene, consci al contempo dei problemi profondi che riguardano il lavoro e l'occupazione, che dovrebbe maturare la consapevolezza generalizzata che non sono solo tali eventi, dall'emersione inevitabile, a far ritenere, o meno, vinto il contrasto al mancato rispetto delle procedure di tutela prevenzionabile e affermato in modo diffuso il pieno riconoscimento dei diritti. L'illegalità, lo sfruttamento, le diverse forme di discriminazione, l'illiceità minano alla base le garanzie di prevenzione, esponendo gli occupati a danni per causa lavorativa che, pur non conducendo in molti casi al rischio diretto di perdere la vita, determinano condizioni di sofferenza, spesso prolungate nel tempo, che producono effetti devastanti, anche permanenti, sul piano psico-fisico, non permettendo neanche l'emersione e le relative tutele, almeno dal lato risarcitorio, e i diritti alle cure e prestazioni sanitarie.

L'invecchiamento della popolazione lavorativa, il correlato aumento delle inabilità e inidoneità alle mansioni, l'aumento dell'occupazione femminile nei soli lavori a bassa competenza, il crescente bisogno di manodopera e manovalanza a costi ridotti, aprono non solo un fronte sulle urgenze di azioni mirate, guardando agli aspetti più tipici della salvaguardia della prevenzione e protezione, ma richiedono azioni di sistema che non possono prescindere dagli andamenti del mercato del lavoro, dai livelli di occupazione, da una diffusa contrattazione irregolare che inevitabilmente producono riflessi, spesso devastanti, sul livello delle tutele e dei diritti. La violazione della dignità, il ricatto, l'umiliazione per ottenere il rinnovo di un contratto di lavoro, spesso anche sottopagato, negando i valori fon-

damentali del rispetto e della centralità della persona, attentano alla vita, al pari di un incedente sul lavoro e, per questo, è di salute e sicurezza che si parla anche al verificarsi di tali situazioni.

Ma se sul fronte dei provvedimenti e delle disposizioni a favore della piena affermazione della salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro, il nostro ordinamento costituisce una certezza, non richiedendo interventi di regolazione aggiuntiva (esclusa l'azione di decretazione ancora da terminare, dalla prima approvazione del dlgs 81 del 2008, quindi, ben sedici anni orsono), è dal pieno esercizio dei diritti garantiti, o già solo dalla possibilità di mettere in atto azioni di pretesa, quando necessarie, affinché questi vengano riconosciuti, che deve attuarsi quel cambio di passo fondamentale generalizzato che punti a non lasciare solo alcun occupato, costretto a subire tali trattamenti, quali terreno fertile di un'esposizione maggiorata al rischio e, comunque, lesivi della dignità di ogni persona: fattore quest'ultimo non meno di danno.

È in questo senso che l'informazione e, ancor più la formazione, risultano a pieno titolo tra le principali misure di prevenzione. Conoscere prima di tutto i propri diritti, i pericoli e i rischi ai quali si è esposti nello svolgimento della mansione, le forme di tutela a disposizione, le procedure e i dispositivi adeguati per le diverse attività, si pone quale tappa necessaria insostituibile del percorso che ogni occupato deve svolgere al fine di contribuire a che la sua salute e la sua sicurezza siano garantite, ma soprattutto agite.

Per questo, a fronte dell'obbligo previsto in capo al datore di lavoro di garantire adeguata e specifica formazione ai propri occupati, tra le prioritarie missioni che INAIL persegue, nel ruolo di istituto nazionale che non solo svolge una funzione che gli è propria di ente assicurativo, ma di attore nazionale determinate nel promuovere e favorire politiche di prevenzione e protezione, è quella di finanziare percorsi formativi aggiuntivi a quelli disposti dalla normativa, di natura vincolante, per le diverse figure e ruoli all'interno dell'azienda. Ma è valorizzando quanto dalle sinergie può derivare, non riducendo solo le interazioni dell'Istituto con i diversi *stakeholder* in un mero erogare risorse economiche, da un lato, e un usufruirne dall'altro, quale sterile rapporto contabile (seppur finalizzato sempre alla realizzazione di interventi a favore della prevenzione) che negli anni le forme di collaborazione, ricerca-azione, progettazione e realizzazione congiunte

Fronteggiare il drammatico fenomeno delle morti per causa lavorativa (...) fa emergere ancora una volta l'urgenza di addivenire, come sistema Paese, ad una Strategia nazionale di prevenzione

sono andate aumentando, consolidando sempre di più una sinergia efficace tra INAIL e, in particolare, Parti sociali e propri enti (così, la CISL e lo IAL). Una intesa consolidata che nel tempo ha contribuito anche al progressivo innalzamento dei livelli di conoscenza, supportata dal fondamentale fattore del rendere gli studi, misure di intervento concrete, a favore della più ampia collettività. Rilevante in questo senso il filone dei progetti di ricerca messi a bando, avviato da tempo (denominato BRiC), nel quale l'Istituto ritenendo fondamentale promuovere approfondimenti specifici su particolari aree tematiche, specie rivolte ad anticipare bisogni, delineare soluzioni o prevedere pericoli e rischi, ha condiviso il percorso, collaborando alla realizzazione, con gli enti vincitori, a partire dalle Università e gli enti accreditati di ricerca. Esperienza che la CISL, tramite IAL, sta oggi vivendo, con tre ricerche in corso (di cui, temi rilevanti: - il reinserimento lavorativo, con focus sui soggetti trapiantati; - la progettazione della prevenzione nei percorsi di istruzione-lavoro; - il ruolo della Rappresentanza e l'analisi sulla concreta attuazione delle disposizioni prevenzionali), avendo una ormai consolidata esperienza in campo a valle di numerosi progetti svolti, anche anticipatori di innovazioni e sviluppi futuri (così, - sull'intelligenza artificiale

applicata alla prevenzione, specie nelle PMI; - sui nuovi fattori psico-sociali, di cui le molestie, la violenza e le discriminazioni, quali strumenti di ricatto e pressione; - l'analisi degli eventi avversi, come pre-fase per gli infortuni mancati). Il fondamentale ruolo che la rappresentanza aziendale e territoriale, nelle sue diverse forme, è chiamata a svolgere, supportando gli occupati, affiancandoli nel percorso lavorativo, sostenendone le battaglie, le cause, le rivendicazioni necessarie, data la sempre maggiore complessità del sistema lavoro, intersecandosi le problematiche e facendo del potenziale positivo approccio olistico alle questioni un elemento, di contro, di maggior difficoltà, liquidità, incertezza, deve poter contare su bagagli di conoscenza e competenza costantemente arricchiti e mantenuti aggiornati. Obiettivo di certo oneroso, sul fronte realizzativo, ma cifra della determinazione con la quale la CISL e lo IAL intendono adoperarsi per tradurre le parole in fatti, perché il riconoscimento delle tutele e la salvaguardia della salute e sicurezza non vanno solo enunciate e pretese, ma rese fattive con un impegno costante, sostenendo chi ogni giorno sul campo si spende per garantire (spesso ottenendo) il ben-essere degli altri. Questi i nostri valorosi: RLS/RLST/RLSSP, e anche RSA/RSU. ■

Gli accomodamenti ragionevoli nel lavoro: misure “organizzative” oltre che “materiali”

L'approvazione della Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (CRPD) da parte dell'Assemblea Generale il 13 dicembre 2006 segna un punto di svolta fondamentale nelle politiche per le persone con disabilità, nei diversi settori e aspetti della vita, tanto che viene definita come un “cambio di paradigma”.

L'articolo 1 della Convenzione afferma: “Per persone con disabilità si intendono coloro che presentano durature menomazioni fisiche, mentali, intellettive o sensoriali che in interazione con barriere di diversa natura possono ostacolare la loro piena ed effettiva partecipazione nella società su base di uguaglianza con gli altri.”

Non sancisce nuovi specifici diritti, ma chiede, a tutti gli Stati e in tutte le politiche, di riconoscere la disabilità come frutto della interazione tra persona e ambiente fisico e relazionale che la circonda. Il focus si sposta quindi da una “fotografia” delle abilità o mancate abilità (come avveniva nella definizione di “handicap” nella L.104 del 1992) a una concezione dinamica, che per essere colta deve prendere in considerazione sia il “funzionamento” della persona che i “fattori contestuali”.

Le persone con disabilità ai sensi della Convenzione ONU sono le persone con una invalidità o handicap certificati, con patologie purché di lunga durata, con inidoneità. E, oltre questi, lo sono anche tutti coloro che si trovano nella “condizione” di avere “durevoli menomazioni” e incontrare barriere: una platea ampia ed eterogenea di persone, dunque, meritevole di tutele anti-discriminatorie. Coerentemente con tale visione, anche INAIL con la Circolare 11/9/2020 n. 34 definisce che l'attivazione di accomodamenti ragionevoli e la realizzazione di interventi di reinserimento lavorativo non sono preclusi da un giudizio di idoneità senza limiti né prescrizioni del medico competente o del Servizio prevenzione della Asl. Ma cosa sono gli “accomodamenti ragionevoli”? La Convenzione ONU all'articolo 2 li definisce come: “le modifiche e gli adattamenti necessari ed appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo adottati, ove ve ne sia necessità in casi particolari, per garantire alle persone con disabilità il godimento e l'esercizio, su base di uguaglianza con gli altri, di tutti i diritti umani e delle libertà fondamentali”. I recenti decreti legislativi n. 222/2023 e n. 62/2024 sanciscono il diritto ad accomodamenti ragionevoli per garantire in particolar modo l'accessibilità dei servizi pubblici. Ma in relazione all'ambiente di lavoro è dal 2013 (con la novella del D.lgs. n.216 / 2003) che sussiste il vero e proprio dovere di introdurli in capo ai datori di lavoro pubblici e privati. L'obiettivo che si punta a garantire, è quello della piena uguaglianza tra tutte le lavoratrici e tutti i lavoratori.

Negli anni, anche la Corte di Cassazione è intervenuta a più riprese sul tema, definendo, tra gli altri, che gli accomodamenti ragionevoli sono queglii “adeguamenti, *latu sensu*, organizzativi (...) che si caratterizzano per la loro “appropriatezza”, ovvero per la loro idoneità a consentire alla persona svantaggiata di svolgere l'attività lavorativa” e che il datore di lavoro è tenuto ad effettuare uno “sforzo diligente ed esigibile per trovare una soluzione organizzativa” (Cass. civ., 9 marzo 2021, n. 6497).

Gli “accomodamenti ragionevoli” possono riguardare la sistemazione dei locali e l'abbattimento delle barriere architettoniche; l'adattamento di attrezzature e postazioni, l'utilizzo di tecnologie assistive. Non comprendono però solo misure “materiali”, ma anche “organizzative”, che potrebbero includere un'alterazione della cadenza o della velocità con cui si effettua il lavoro (come già sancito dalla

Sentenza della Corte di giustizia HK Danmark del 2013).

La riduzione e la diversa ripartizione dell'orario lavorato, la modifica di ritmi e l'introduzione di pause, la modifica di procedure e la valutazione della mansione in termini di riduzione di complessità e riorganizzazione delle funzioni non essenziali, la formazione e

il tutoraggio sono dunque tutti possibili accomodamenti ragionevoli che, anche in modo complementare con gli altri, sono essenziali per garantire il diritto.

La complessità del possibile ventaglio di accomodamenti ragionevoli attivabili è molto evidente nelle “Linee Guida per il collocamento mirato” emanate ai sensi del D.lgs. 151/2015, che li definisce come una “nozione a contenuto variabile”.

Per la selezione dell'accomodamento ragionevole più appropriato al caso specifico e per la conoscenza delle possibili risorse in campo, sarà necessario partire dal

riconoscimento della partecipazione della lavoratrice o del lavoratore alla definizione, auspicabilmente assistita/o dal proprio rappresentante sindacale e nell'alveo di un ventaglio disciplinato dalla contrattazione collettiva. Si può inoltre fare riferimento anche al “Job Accomodation Network” (<https://askjan.org/>), che contiene un elenco A/Z delle disabilità, patologie e “limitazioni”, con i relativi possibili accomodamenti ragionevoli attivabili.

In Italia si sta parallelamente implementando “Pari: il portale degli accomodamenti ragionevoli” (paritalia.it), attraverso il quale Fedman punta a tradurre il JAN in italiano e con un dettaglio maggiore sulle tecnologie e gli strumenti attivabili nel nostro Paese.

Molto utili sono, infine, per avere un quadro complessivo della tematica e leggere un primo elenco di “buone pratiche”, le recenti “Linee guida e buone pratiche – Accomodamenti Ragionevoli al lavoro” (<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8612&furtherPubs=yes>) redatte dalla Commissione Europea e frutto del confronto con il partenariato economico e sociale, e per il nostro specifico con la Taskforce Disabilità della Etuc-Ces. ■



Silvia STEFANOVICHJ

Disabilità, Equità e Inclusione - CISL Nazionale

Il progetto di ricerca Bric - Skills, Safety and Needs

Non è facile vivere in contesti culturali e sociali moderni, in società benestanti occidentali che offrono moltissimo ai giovani ma rischiano di disorientarli sollecitandoli a coltivare valori che solo apparentemente appagano, ma che poi alla fine turbano la serenità personale e lasciano l'individuo in una realtà difficile e cupa, colma di solitudini esistenziali. I dati ci dicono come siano in costante crescita il numero di bambini, ragazzi, giovani che presentano bisogni particolari, specifici, speciali. Per fronteggiare questa vera emergenza educativa occorre lavorare bene a scuola, occorre cambiare e avere il coraggio di intraprendere strade nuove in grado di assicurare un successo educativo che dia prospettive sicure ai futuri cittadini di questo Paese. È innegabile come la scuola italiana stia vivendo una fase estremamente delicata, preda di direttive ministeriali sovente confuse ed inconcludenti, priva di direzioni chiare sul piano formativo e didattico e con dirigenze incapaci, spesso, di aiutare gli insegnanti a intraprendere strade che possano garantire un lavoro didattico in classe realmente formativo, denso di senso e di prospettiva pedagogica, possibilmente condivisa.

Questa complessità, evidente e reale, i molteplici bisogni portati da tanti alunni in classe, così differenti e profondi, sono fonte di scoraggiamento per i docenti i quali si chiedono se e come sia possibile offrire risposte efficaci che soddisfino le esigenze di tutti e di ciascuno. Le evidenze e le ricerche ci dicono che se vogliamo lavorare bene sul piano inclusivo, cercando di aiutare veramente i nostri allievi, occorre impostare su un livello completamente nuovo il nostro modo di operare e di proporre le attività e avendo bene presente l'importanza di formare bene i nostri ragazzi e le nostre ragazze alla salute e alla sicurezza sul lavoro.

Numerose e autorevoli dichiarazioni sottolineano l'importanza di rendere il sistema educativo, nelle sue diverse articolazioni dell'istruzione statale e della IeFP regionale, un luogo prioritario per sensibilizzare i giovani sull'importanza della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) per il loro futuro. È recente, a tal proposito, l'indagine nazionale a cura dell'Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza che evidenzia come nel 2022 siano pervenute all'Inail 17.531 denunce di infortunio di minorenni in età compresa tra i 15 e i 17 anni, ovvero il 2,5% del totale delle segnalazioni pervenute. Di queste, 14.867 hanno riguardato studenti (dei quali 641 impegnati in alternanza scuola-lavoro, 566 in occasione di lavoro e 75 in itinere) e 2.664 lavoratori, tra cui 285 allievi di corsi di formazione professionale. Rispetto a questi ultimi, 247 si sono verificati in occasione di attività lavorative e 38 durante gli spostamenti per recarsi al luogo di lavoro. In totale, tre sono i casi di infortuni che hanno avuto un esito mortale¹.

Alla luce di queste problematiche il Centro studi e ricerche sulla disabilità e marginalità dell'Università Cattolica di Milano (CEDISMA) insieme all'INVALSI e allo IAL Nazionale ha intrapreso un importante progetto di ricerca finanziato



Luigi D'ALONZO

Professore Ordinario di Pedagogia
Speciale Università Cattolica di Milano

dall'INAIL. L'obiettivo del progetto di ricerca è quello di condurre un'indagine volta a valutare i bisogni/competenze formative degli studenti in materia di SSL, con particolare attenzione ai percorsi scolastici con accesso ai settori lavorativi maggiormente a rischio per la SSL nelle fasce di età pre-adolescenti e adolescenti.

Il progetto di ricerca Bric - *Skills, safety and needs* rappresenta un'esperienza pilota mirata a valorizzare le pratiche esistenti negli Istituti tecnici e professionali e nelle Istituzioni Formative della IeFP, nella convinzione che lo sviluppo effettivo di competenze relative alla prevenzione a partire dai contesti educativi richieda un approccio sistematico, inclusivo e multidisciplinare. Gli obiettivi sono i seguenti:

- a) avere un quadro di ciò che già viene fatto in materia di formazione sulla SSL negli Istituti Tecnici e Professionali, nonché nella IeFP;
- b) costruire uno strumento di indagine condiviso dalla rete istituzionale, finalizzato a far emergere:
 - i fabbisogni e le competenze necessarie in materia di SSL degli studenti dei contesti formativi di cui sopra;
 - il grado di soddisfazione attuale degli studenti che hanno ricevuto formazione in materia e l'efficacia che tali insegnamenti hanno avuto sul piano delle conoscenze e abilità;
 - l'attenzione per la differenziazione didattica dell'intervento formativo specifico.
- c) produrre un rapporto specifico inerente i risultati derivanti dalla survey nazionale, da divulgare attraverso apposite iniziative;
- d) generare raccomandazioni specifiche inerenti all'applicazione dell'approccio della differenziazione didattica alla formazione in SSL degli studenti. Approccio che prevede di partire da una azione di *preassessment* che permetta al docente di rilevare le differenti abilità e competenze iniziali dei ragazzi, le loro aspettative, in modo da definire le diverse proposte didattiche e le prove differenziate di valutazione degli apprendimenti.

Gli esiti di questo progetto di ricerca che si concluderà fra un anno saranno molto utili perché indicheranno strade percorribili estremamente importanti per la sicurezza e la salute dei nostri giovani. ■

¹ Autorità Garante per l'Infanzia e l'Adolescenza, Il lavoro regolare minorile tra formazione e sicurezza, Roma, ottobre 2023.

Inclusione e Sicurezza: la Scuola Professionale che valorizza ogni allievo

Come lo IAL Lombardia personalizza la formazione sulla sicurezza per garantire un futuro lavorativo a tutti, compresi gli allievi con disabilità

La sicurezza sul lavoro non è solo un obbligo normativo, ma un valore fondante della didattica di IAL Lombardia. In un ambiente scolastico che promuove l'inclusione socio-educativa, la formazione sulla sicurezza si trasforma in un percorso personalizzato, capace di rispondere ai bisogni specifici di ogni allievo, compresi quelli con disabilità.

Un approccio inclusivo alla formazione

Come spiega **Samuele Calzari, Coordinatore didattico IeFP dello IAL Lombardia**, "La nostra visione si basa sull'inclusione: ogni studente ha esigenze particolari che richiedono risposte mirate. Per questo, alterniamo teoria e pratica, consentendo agli studenti di applicare ciò che imparano direttamente nei laboratori".

Precisa poi **Elisabetta Larini, Area Manager e direttrice delle sedi di IAL Viadana e Cremona** che: "Per gli allievi con Bisogni Educativi Speciali (BES) vengono utilizzati strumenti didattici innovativi e tecnologie specifiche, garantendo un apprendimento accessibile. Questo metodo inclusivo permette a tutti, senza eccezioni, di superare le prove finali con ottimi risultati, testimoniando l'efficacia dell'approccio adottato".

La sicurezza come priorità formativa

La sicurezza è una materia trasversale nel percorso formativo dello IAL Lombardia, con una struttura chiara e rigorosa. Durante il primo mese di scuola,

gli studenti partecipano a un modulo di 24 ore su sicurezza generale, specifica e igiene, seguito da un test obbligatorio. Solo dopo il superamento del test, possono accedere ai laboratori. Ogni volta che vengono introdotti nuovi macchinari, la formazione viene aggiornata. Inoltre, prima dell'avvio degli stage, lo IAL verifica che le aziende ospitanti siano conformi alla normativa, garantendo ambienti sicuri per tutti, inclusi gli studenti con disabilità.

Stage: un ponte tra scuola e lavoro

Tra il secondo e il terzo anno, gli studenti svolgono 920 ore di stage, a cui se ne aggiungono oltre 400 al quarto anno. Questo periodo rappresenta una tappa fondamentale per mettere in pratica quanto appreso e sviluppare competenze professionali in sicurezza. A raccontarcelo sono direttamente i nostri allievi.



Benedetta - la terza da sinistra - con alcune compagne del corso settore estetica di IAL Saronno



Valentina **PIGNATARO**

Coordinatrice Comunicazione
IAL Lombardia

"Ho chiesto di fare uno stage anche d'estate, perché mi annoiavo a casa. Al centro estetico, invece, mi sentivo utile", racconta Benedetta Morinelli, studentessa di estetica. Andrea Minniti, studente di pasticceria, aggiunge: "Mi sono trovato bene durante il primo stage e ho voluto ritornarci".

Sicurezza: dalla teoria alla pratica

Come sottolinea Benedetta, "la sicurezza non è solo una materia, è una pratica quotidiana. Nei laboratori, l'ordine e l'igiene sono fondamentali, così come il corretto utilizzo degli strumenti".

Andrea approfondisce: "Nel nostro laboratorio, i macchinari sono dotati di dispositivi di sicurezza, come l'impastatrice che si blocca se aperta. Anche mantenere il pavimento asciutto è essenziale per evitare rischi. La sicurezza non è un dettaglio, ma una responsabilità condivisa".

Inclusione e sicurezza: un binomio vincente

Lo IAL Lombardia dimostra come un percorso formativo attento e inclusivo possa preparare tutti gli studenti, compresi quelli con disabilità, a lavorare in sicurezza. L'obiettivo non è solo trasmettere conoscenze, ma formare professionisti consapevoli e capaci di gestire con responsabilità ogni aspetto della propria attività lavorativa.

Un modello che unisce inclusione, competenze e sicurezza, contribuendo a costruire il futuro dei giovani e a creare un ambiente professionale più attento e rispettoso delle esigenze di tutti. ■

Sicurezza step by step nella Istruzione e Formazione Professionale

Investire nella sicurezza nelle scuole professionali non è solo una necessità pratica legata ai laboratori; è un impegno che, insieme alle tematiche ambientali, energetiche, sociali, culturali e finanziarie, deve essere integrato profondamente nella formazione degli studenti. L'integrazione di questi aspetti permette di creare una mentalità consapevole e responsabile nei futuri lavoratori, che sapranno applicare le conoscenze acquisite anche nei loro contesti lavorativi e di vita quotidiana, contribuendo così a un progresso sostenibile e sicuro della società.

La sicurezza è certamente uno dei capisaldi della formazione nella Istruzione e Formazione Professionale (IeFP) e questo è tanto più evidente quando ci si sofferma ad analizzare come questa tematica sia parte integrante del programma svolto dai nostri ragazzi.

A livello organizzativo durante la prima annualità gli allievi seguono il corso di formazione di sicurezza generale (4 ore) e specifica di settore (4 ore), entrambi i moduli prevedono una prova finale; solamente al superamento di entrambe le prove è consentito l'accesso ai laboratori. L'acquisizione delle competenze poi continua durante le lezioni pratiche, infatti i docenti tecnico professionali si occupano dell'addestramento all'utilizzo di attrezzature, strumenti e sostanze (art. 37 comma 5 - D. Lgs 81/08), verificando al termine di ogni lezione l'effettivo apprendimento da parte degli allievi, e questo nelle varie annualità. Manuali, schede tecniche e schede dati di sicurezza sono sempre a disposizione e consultabili da chi accede al laboratorio. Agli studenti vengono forniti i DPI necessari per lo svolgimento delle varie attività e sono sottoposti a visita medica con cadenza annuale; eventuali esigenze specifiche vengono condivise con i docenti tecnico professionali. Nella didattica è altresì previsto il coinvolgimento e la copresenza di personale appositamente formato per la gestione dei ragazzi con bisogni educativi speciali e per coloro che dimostrano scarse competenze linguistiche vengono utilizzati materiali specifici.

Per noi è fondamentale anche la multidisciplinarietà nel trattare questa tematica dalla forte valenza psicosociale, tanto da includerla anche nelle materie trasversali, tramite discussione di eventi specifici legati agli infortuni o con progetti dedicati tra cui possiamo ricordare quello che ha coinvolto i ragazzi nella realizzazione dei sinottici delle schede dati di sicurezza dei prodotti usati in officina condivisi poi in Drive e la partecipazione al "Bando di concorso Memorial Lorenzo Parelli Anno 2024" con la creazione di un video che sottolinea i comportamenti potenzialmente pericolosi in un'officina meccanica. Il centro di Gemona inoltre, in raccordo con tutti i settori gestiti da IALFVG, ha partecipato al bando "Salute e Sicurezza Insieme! La prevenzione e la sicurezza nei luoghi di lavoro si imparano a scuola" promosso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, realizzando dei fumetti, con l'utilizzo di immagini esclusive generate dall'intelligenza artificiale.

Prestiamo infine particolare attenzione nella selezione delle aziende ospitanti i



Davis GOI

Responsabile Area Meccanica
e Digitale di Prima Formazione
- IAL Friuli Venezia Giulia

nostri ragazzi in alternanza scuola-lavoro. Ci assicuriamo che le stesse abbiano previsto nel DVR la figura dello stagista e che sia presente un tutor dedicato appositamente formato. Il primo giorno gli stagisti vanno formati sulla sicurezza generale in azienda e successivamente su macchinari, dispositivi e sostanze; il tutto viene indicato nel registro stage. Tutto l'impianto organizzativo relativo alla sicurezza comprende l'adeguamento delle strutture, l'aggiornamento delle attrezzature e la formazione continua del personale docente e non docente. Per quanto riguarda le verifiche periodiche delle attrezzature, quando possibile, gli studenti osservano il responsabile durante le fasi di controllo e la stesura delle check list. Questo coinvolgimento diretto non solo migliora le competenze tecniche degli studenti, ma li rende anche più attenti e diligenti riguardo alle normative di sicurezza sul lavoro, elevando la qualità della loro preparazione professionale.

Siamo consapevoli che un ambiente sicuro e ben organizzato consente agli studenti di concentrarsi meglio sull'apprendimento e sviluppare le loro competenze in modo più efficace. Inoltre, la sicurezza rappresenta un valore aggiunto che può aumentare l'attrattività delle scuole professionali agli occhi delle famiglie e degli studenti stessi, contribuendo a creare una reputazione positiva dell'istituzione. Valore aggiunto che non si limita solo alla sicurezza fisica, ma comprende anche il benessere psicologico degli studenti, creando un clima di fiducia e serenità che favorisce l'eccellenza formativa. ■

Progetto School in Interporto Bologna

Una scuola per la promozione della prevenzione in ambito di salute e sicurezza sul lavoro nella logistica

Il progetto nasce da un'esamina dei dati INAIL relativi agli infortuni sul lavoro dichiarati negli ultimi anni, dai quali emerge come vi sia una incidenza rilevante nel settore logistico, cioè una maggior probabilità dei lavoratori e delle lavoratrici della logistica di infortunarsi sul lavoro rispetto ai lavoratori di altri settori o comparti, soprattutto per quel che riguarda le figure addette alle attività di magazzinaggio.

In questa cornice, sul territorio regionale dell'Emilia-Romagna assume certamente un ruolo centrale l'Interporto di Bologna, attivo dal 1971 come struttura di scambio per trasporti intermodali che connette cinque corridoi di traffico nazionali e internazionali e presso la quale operano circa 130 aziende per un totale di quasi 6000 lavoratori, con una superficie di magazzini superiore agli 820mila metri quadri e un transito giornaliero di circa 5000 mezzi pesanti, oltre alla presenza di una stazione ferroviaria merci dedicata.

Tali numeri rendono evidente la rilevanza dei pericoli associati: alla movimentazione di ordini così importanti di carichi, alla convivenza lavorativa di così tanti operatori e al conseguente utilizzo in sito delle attrezzature e macchine previste per tali funzioni. Inoltre, le caratteristiche insite nel sito produttivo rendono particolarmente rilevanti i rischi da interferenze lavorative considerando le diverse lavorazioni tra loro prossime o intrecciate, spesso svolte da lavoratori di aziende diverse appartenenti anche a catene appaltanti, non sempre ottimamente coordinate. Nel sito di Interporto si è peraltro verificato, nell'ottobre 2021, un tragico infortunio



a cura di

Enrico PILOTTI

Coordinatore IAL Emilia Romagna del progetto "School Interporto"



mortale di un ragazzo di soli 22 anni durante il suo terzo giorno di lavoro. Da tale nefasto accadimento ha avuto origine nel gennaio 2022 la Carta Metropolitana di Bologna per la Logistica Etica, promossa da 30 soggetti comprendenti enti pubblici, organizzazioni sindacali e associazioni di categoria, con l'obiettivo di promuovere un miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro per il personale impiegato nelle imprese della logistica. Conseguenza diretta è l'introduzione nell'ambito del Protocollo di sito di Interporto, attivo dal gennaio 2023 ed in coerenza con il Piano regionale Emilia-Romagna della prevenzione 2021-2025, della volontà progettuale

di creare un centro dedicato alla formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro nel campo dei trasporti e della logistica.

Per tali ragioni IAL Emilia Romagna, in qualità di soggetto formatore accreditato, ha avviato nell'aprile 2024, su mandato di Interporto Bologna S.p.a. e in collaborazione con l'Unità Operativa Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro dell'Azienda USL di Bologna, la Regione Emilia Romagna e le organizzazioni sindacali, il progetto School Interporto con la funzione di promuovere, attraverso azioni specifiche, la cultura della prevenzione nel sito produttivo di Interporto Bologna. IAL opera sul luogo tramite un ufficio dedicato presso la palazzina doganale e mette a disposizione delle imprese del sito i propri consulenti, innanzitutto per dare informazioni sulle norme in materia di prevenzione e salute sul lavoro, ma anche per raccogliere le richieste di formazione professionale da parte delle imprese e dei loro RLS.

Attualmente sono tre i principali assi di sviluppo del servizio:

- informazione in ingresso sui rischi specifici professionali per i lavoratori, tramite la progettazione di una check list comportamentale tradotta in più lingue, rivolta prioritariamente ai lavoratori neo assunti e ai preposti coi quali si interfacciano nel luogo di lavoro, per rendere entrambi più consapevoli e ridurre il rischio di infortuni. Si tratta, dunque, di alcune regole d'oro molto semplici, trasversali a tutte le mansioni di Interporto, che indicano quelli che sono i comportamenti e le azioni fondamentali per fare prevenzione all'interno del sito;
- organizzazione di workshop interattivi, attraverso la realizzazione di seminari rivolti agli RLS, agli RSPP, agli ASPP e ai Medici Competenti delle aziende operanti nell'Interporto, anche approfondendo il tema dei nuovi supporti tecnologici nell'ambito della sensoristica per la sicurezza sui luoghi di lavoro, specificatamente nei contesti di magazzino e movimentazione merci;
- progettazione di un ambiente virtuale di scambio a-sincrono, tramite l'avvio di comunità di pratiche on line per RLS e RSPP delle aziende operanti, per promuovere lo scambio e la diffusione di informazioni, il confronto delle esperienze e la cultura della prevenzione.

Di particolare interesse è, infine, l'ipotesi di sviluppo, attualmente in valutazione tramite uno studio di fattibilità affidato a società leader nel settore dell'apprendimento e comunicazione online, di una specifica APP multilingua per dispositivi mobili che permetta, tramite contenuti facilmente fruibili ed interattivi, di veicolare tutti i materiali funzionali all'on board in salute e sicurezza di chi entra per la prima volta nel sito produttivo, al fine di dare una risposta alla frammentazione delle catene degli appalti che caratterizzano il contesto e garantendo a tutti una cornice di riferimento per svolgere il proprio lavoro in salute e sicurezza. ■

Le metodologie partecipative al servizio della formazione



a cura di

Alessandro SCOTTI

Amministratore Delegato
IAL Piemonte

AL Piemonte comincia ad operare con l'attuale conformazione societaria nell'estate del 2011, proponendosi da subito come uno degli Enti piemontesi maggiormente attivi nel campo della formazione continua dei lavoratori e della consulenza alle imprese. Dopo pochi mesi, precisamente il 29 dicembre 2011, viene siglato l'Accordo Stato-Regioni che regola l'obbligo formativo dei lavoratori in materia di salute e sicurezza e fornisce precise prescrizioni attuative rispetto a quanto stabilito dal D.lgs. 81/08.

L'entrata in vigore del suddetto Accordo ha rappresentato un vero e proprio cambio di scenario, in grado di

modificare in maniera repentina ed invero anche un po' disordinata il fabbisogno formativo delle imprese, che si sono trovate a dover fronteggiare un altro obbligo al quale adempiere per evitare sanzioni. A cascata, si sono quindi verificati effetti su tutta la filiera formativa, e sono mutate anche le scelte politiche e le strategie dei decision makers, che hanno portato alla pubblicazione di bandi ed avvisi tematici ad hoc da parte degli enti finanziatori, Fondi Interprofessionali in primis. Questo "boom" della formazione in materia di salute e sicurezza, ha per prima cosa avuto il grande merito di diffondere la cultura della materia e di metterla (finalmente) al centro dell'Agenda di titolari di impresa e manager. Tuttavia, come spesso accade, a questa prima fase, nella quale l'obbligo formativo ha senz'altro avuto un impatto di segno positivo sul tessuto produttivo piemontese, ne ha fatto seguito una seconda, nel corso della quale ci siamo accorti che proprio l'obbligatorietà dell'azione formativa, nonché la standardizzazione contenutistica prevista dall'Accordo, paradossalmente hanno rappresentato elementi in grado di limitare l'efficacia degli interventi in termini di reale impatto sulla vita lavorativa delle persone. Come esperti della materia "formazione" più che di sicurezza tout court, abbiamo toccato con mano come qualcosa di "obbligatorio" difficilmente ri-

sulti attrattivo, e di come i contenuti previsti dal programma se non realmente calati nella realtà concreta dell'Impresa e nel vissuto lavorativo di ciascuno, risultassero alla fine astrattamente nozionistici.

Come IAL Piemonte abbiamo cercato in questi anni di superare il luogo comune del "non serve a niente, ma lo dobbiamo fare" che accompagna spesso le richieste dei nostri clienti, lavorando per prima cosa all'elevazione degli standard metodologici. Con il nostro team di formatori, abbiamo cercato di proporre alle aziende un approccio partecipativo, partendo dall'analisi concreta del contesto lavorativo (perché non esiste un'azienda uguale ad un'altra anche all'interno di comparti e settori molto simili), e andando oltre il nozionismo e la standardizzazione contenutistica. Importantissimo, nella fase di erogazione della formazione, si è rivelato l'ampio ricorso alle metodologie didattiche partecipative, che, esattamente come per qualunque altro intervento di formazione per adulti, è ampiamente dimostrato rappresentino dei vantaggi significativi in termini di efficacia e pervasività rispetto alle tradizionali metodologie frontali. Questo chiaramente non significa in nessun modo derogare dai contenuti previsti dalla normativa, ma anzi, esattamente il contrario: significa dare a quei contenuti una forma ed una veste in grado di garantire efficacia e maggiore fruibilità per tutte le figure coinvolte nel processo, massimizzando il tempo dedicato ad apprendere i comportamenti virtuosi e le buone prassi che possono davvero fare la differenza nel porre un freno alla terribile piaga degli infortuni e delle morti sul lavoro. ■

Consulenza e formazione: il progetto "CISL UNA SICUREZZA"

Tra le tante attività erogate annualmente da IAL Sardegna certamente è rilevante l'Area Specialistica Sicurezza nei luoghi di lavoro, in favore di lavoratrici e lavoratori, imprese, soggetti pubblici e privati del territorio della Sardegna. Da oltre quattro anni nell'ambito del mandato ricevuto dalla CISL sarda e sulla base degli accordi sottoscritti con le unioni sindacali e le federazioni di categoria, realizza il progetto "CISL una Sicurezza" in tema di cura e sviluppo dei Sistemi per la Sicurezza nei luoghi di lavoro. La sicurezza nei luoghi di lavoro si inquadra all'interno di quel complesso di responsabilità che il datore di lavoro ha nei confronti di chi opera all'interno dell'organizzazione. Un modello che per essere efficace dovrebbe muoversi su diversi livelli contemporaneamente e in maniera integrata: un livello normo-giuridico, un livello tecnico-speciali-

stico e un livello comunicativo-culturale. Una integrazione multi-contestuale per poter ottimizzare al meglio l'impatto delle procedure messe in atto, attraverso una trasversalità non solo disciplinare ma anche organizzativa: la partecipazione di tutti i livelli operativi, decisionali, gestionali. L'obiettivo del progetto si inserisce in queste riflessioni con un proprio particolare contributo. Si è infatti avviata la **creazione di un modello unico di gestione del sistema igiene e sicurezza** che possa definirsi "sistemico" in virtù di un approccio multidisciplinare, integrato nei vari livelli e di profonda sinergia tra le varie sedi ed unità del sistema CISL della Sardegna. Dunque ideare e rendere operativo un modello sostenibile e condiviso in cui la dimensione del coinvolgimento e della partecipazione attiva si coniughi con un'attività di consulenza che affianchi ed integri la gestione del sistema e delle responsabilità. IAL Sardegna, con un proprio gruppo di lavoro specifico (RSPP, esperti, formatori, medici del lavoro,) ha sviluppato le azioni progettuali su due direttrici:

un **impegno multidisciplinare** sulle differenti dimensioni di natura infortunistica o legate alla salute (senza dimenticare quelle di carattere trasversale) a cui le lavoratrici e i lavoratori delle varie strutture aderenti al progetto vengono esposti ed esposte. In secondo luogo un **coinvolgimento multilivello** a partire dalla scelta di non calare dall'alto il progetto, ma di costruire occasioni nelle quali valorizzare il ruolo attivo di ciascuna lavoratrice

e di ciascun lavoratore nell'ottica del raggiungimento di una responsabilità collettiva. Le azioni realizzate: 1) **supporto tecnico e consulenziale** relativo all'aggiornamento e sviluppo del sistema di Prevenzione e Protezione, in specie la costante verifica della valutazione dei rischi con relativa ed eventuale integrazione, modifica e/o aggiornamento dei Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR); 2) **formazione** a partire dall'informazione e formazione generale e specifica al primo soccorso, alle emergenze/antincendio, all'aggiornamento per RSPP/ASPP e per gli RLS.

Il progetto ad oggi ha evidenziato un ampio coinvolgimento di diversi gradi dell'organizzazione: dai livelli dirigenziali a quelli di funzione, dai rappresentanti legali a loro delegati, dai lavoratori alle loro rappresentanze. Infine, ugualmente coerente con il tema della sistematicità, è stato l'aspetto relativo



a cura di

Antonio **DEMONTIS**

Già Direttore Generale IAL Sardegna

al potenziamento della **comunicazione interna**. Una interlocuzione, un dialogo e un confronto sulle criticità e sulle potenzialità, sulle buone pratiche e sulle lessons learned relative alle singole unità lavorative possono sempre più costruire un ampio e fecondo patrimonio di esperienze e testimonianze utili al miglioramento del sistema interno ma anche al rafforzamento dell'azione in tutti i luoghi di lavoro sul tema della "sicurezza" che quotidianamente come organizzazione sindacale si realizza. ■

“Voglio vivere in sicurezza” e “Sono sicuro di quel che faccio”

Sono due frasi che affermano e negano la sicurezza stessa. Eppure si ripetono nella quotidianità e affondano nella umana certezza dell'esperienza acquisita. Se voglio vivere in sicurezza devo essere preparato. Se sono sicuro di quel che faccio devo essere consapevole delle mie azioni. Lo IAL Puglia si impegna ogni giorno per formare e aggiornare le competenze dei lavoratori in materia di sicurezza e prevenzione della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Siamo dell'avviso che, per la riduzione degli incidenti e degli infortuni, non sia sufficiente solo la formazione ma occorra forgiare la ripetitiva consapevolezza del quotidiano gesto, nella capacità di riavvolgere il nastro dell'esperienza e ripristinare l'umiltà e la freschezza del primo giorno di lavoro.

IAL Puglia su mandato di OPRA (Organismo Paritetico Regionale Artigianato) in qualità di capofila di un partenariato composto anche da Smile e Enfap, quest'anno si è resa protagonista della formazione di RLS/RLST provenienti dalle Confederazioni sindacali maggiormente rappresentative CGIL, CISL e UIL.

Con 64 ore di attività è stato raggiunto l'obiettivo di formare degli RLST in grado di rappresentare al meglio le lavoratrici ed i lavoratori e di esercitare compiutamente le loro attribuzioni presso le PMI aderenti. I docenti hanno incentrato la loro attività sollecitando i futuri RLS Territoriali sull'importanza della prevenzione e sulla necessità di coinvolgere i lavoratori di tutti i settori economici indipendentemente da ruoli e mansioni.



a cura di

Andrea **LOTITO**

Presidente CdA IAL Puglia

Occorre ancora lavorare molto sulla mentalità di coloro che sottovalutano il pericolo e di tutti quelli che, abituati a svolgere un'attività spesso ripetitiva, danno per scontato che sia tutto sicuro e che i mezzi e gli strumenti con i quali lavoriamo siano sempre idonei e all'altezza. Ma le situazioni, i contesti, gli spazi in cui operiamo mutano continuamente e la capacità di adattamento entra in contrasto con la capacità di predisposizione mentale al cambiamento stesso.

La "transizione" che stiamo vivendo incide non poco sulla vita lavorativa.

Ed è per questo che IAL Puglia, incaricata da OPRA, ha deciso di realizzare, nel comparto dell'artigianato, una serie di seminari informativi e divulgativi con tematiche di approfondimento legate alla transizione e all'innovazione in materia di sicurezza. Siamo fiduciosi che questa impostazione di fondo, questo impegno e le sinergie con il territorio e le imprese possano contribuire col tempo a raggiungere quel rispetto e quella dignità che solo un lavoro sicuro è in grado di offrire alla propria famiglia, ai propri colleghi e alla nostra terra. ■

Salute e sicurezza per i «mestieri del mare»



a cura di

Fabrizio **DONATO**

Coordinatore Attività
Settore Pesca IAL Marche

IAL Marche è accreditata presso il Ministero della Marina Mercantile ed è abilitata al rilascio di attestati specifici nel settore della pesca e, in quanto Società promossa dal Sindacato, è altresì ente di certificazione per la salute e sicurezza sul lavoro. In collaborazione con la FAI CISL Nazionale e con le risorse stanziare dal MASAF nell'ambito dei

Programmi nazionali triennali della pesca e dell'acquacoltura, IAL Marche riesce a sostenere a titolo gratuito il fabbisogno formativo di un'ampia platea di lavoratrici e lavoratori. Solo negli ultimi dieci anni ha erogato circa 30.000 ore di formazione di cui hanno beneficiato 1200 lavoratori, operando fin dal 1960 nella regione Marche e nell'ultimo decennio anche a livello nazionale, in collaborazione con alcune delle più grandi marinerie italiane, tra cui Cattolica (RN), Trieste, Terracina (LT), Lampedusa (AG), Manfredonia (FG), Piombino (LI) e Mazara del Vallo (TP).

Nel settore della pesca sono molteplici i fattori di rischio da considerare anche nell'ambito di specifici percorsi: orari di lavoro lunghi, presenza di macchinari pericolosi, spazi confinati, condizioni meteorologiche difficili, tempi di intervento per i soccorsi lunghi; tutti fattori che aumentano il rischio di incidenti e di malattie professionali tra i lavoratori del settore e mettono in pericolo la salvaguardia della vita umana, della nave, del carico



e non ultimo, dell'ambiente marino.

Le rilevazioni a livello europeo mostrano, infatti, che la pesca è uno dei mestieri più pericolosi e il rischio di infortunio è circa il doppio rispetto alla media di tutti gli altri settori industriali dell'UE. La preparazione dei lavoratori al conseguimento dei titoli professionali della pesca propedeutici all'ammissione alle sessioni di esame e l'erogazione di specifici percorsi formativi di "base" (Primo Soccorso, Prevenzione Incendi, Sicurezza e Igiene a Bordo) e "avanzati" (per la "Gestione delle Emergenze in Mare" e "BLSD" per l'utilizzo del defibrillatore) rappresentano ad oggi i due principali filoni di attività di IAL Marche in questo ambito, con l'obiettivo di trasferire ai lavoratori del comparto competenze specifiche per la prevenzione, l'intervento e la gestione degli eventi avversi, con lo scopo di ridurre al minimo gli infortuni in mare e tutti quegli incidenti che possono coinvolgere sia l'equipaggio che l'imbarcazione.

Oltre ai lavoratori imbarcati, ci occupiamo anche dei lavoratori occupati a terra nelle varie Cooperative dell'indotto, organizzando corsi di formazione per il rilascio di patentini per la guida dei carrelli elevatori o certificazioni internazionali come il patentino da saldatore. ■

Fondi bilaterali e Piano di Sviluppo Rurale: la formazione... continua

IalAnapia Veneto sta da tempo investendo in programmi formativi in tema di salute e sicurezza. Non solo formazione obbligatoria, a partire dalle strutture CISL, ma anche corsi sul benessere lavorativo, seminari e workshop, con docenti esperti e puntando su metodologie didattiche innovative, a favore di RLS e lavoratori anche con il contributo di Enti bilaterali, a partire da quelli del commercio e turismo.

Un particolare focus è dedicato all'agroalimentare. Secondo INAIL, dalle Regioni del Nordest proviene un terzo delle denunce di infortunio sul lavoro in agricoltura rilevate a livello nazionale con

incidenti di vario tipo: ribaltamento dei mezzi agricoli, attrezzi in movimento che colpiscono i conduttori, attivazione di attrezzature attraverso l'albero cardanico del trattore, caduta di rotoballe di fieno... La formazione riveste un ruolo fondamentale nel contenimento di questi fenomeni; la Regione Veneto tramite il Programma di Sviluppo Rurale (PSR) finanziato dalla UE, prevede l'offerta gratuita agli operatori agricoli (imprenditori, coadiuvanti, familiari e dipendenti) dei principali percorsi di formazione sulla sicurezza. IalAnapia Veneto si è dotata da tempo di una struttura organizzativa e di docenze in grado di soddisfare la domanda di formazione che le perviene dalle aziende del settore.

Nel progetto finanziato dal PSR Veneto in corso di attuazione, sono previste quasi 200 ore rivolte alla formazione dei Responsabili Servizio Prevenzione e Protezione, che possono coinvolgere circa 90 operatori agricoli; 120 ore rivolte all'aggiornamento di tale figura, con cui si prevede di coinvolgere 180 operatori del settore; 80 ore complessive rivolte a dipendenti e preposti, in grado di coinvolgere 120 operatori.

La formazione su salute e sicurezza di donne e uomini che a qualsiasi titolo siano impegnati nel lavoro, nei tirocini e nel volontariato è fondamentale e deve vedere consapevolmente coinvolti anche i dirigenti e i preposti, che sono determinanti nell'organizzazione del lavoro e quindi nella prevenzione.

Una formazione quindi che, lungi dall'essere un mero adempimento burocratico, dovrà invece ove possibile, essere ampliata a tematiche come il benessere organizzativo, la sicurezza ambientale e il rischio di malattie professionali. ■



a cura di

Rudy ROFFARÈ

Presidente CdA IALANAPIA Veneto

La partecipazione di lavoratori e loro rappresentanti in materia di sicurezza sul lavoro

Consulenza e formazione specialistica per lavoratori e attori della prevenzione

Il successo di ogni misura di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è il risultato degli sforzi congiunti di datori di lavoro, lavoratori e diversi attori della sicurezza negli ambienti di lavoro. Come specifica l'Art. 28 del D.Lgs 81/08, la valutazione dei rischi, inclusi quelli collegati allo stress lavoro correlato, deve tenere in adeguata considerazione l'effettiva partecipazione dei lavoratori. Le loro percezioni del rischio sono fondamentali per effettuare una corretta valutazione e, qualora non fosse dato sufficiente rilievo a tali percezioni, è possibile che si amplifichi la sensazione, incompatibile con il lavoro, di sentirsi esposti e non sufficientemente tutelati.

La partecipazione e consultazione di lavoratori e Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza sono due diverse e fondamentali "misure generali di tutela" ex art. 15 D.Lgs 81/08, ovvero un requisito necessario per l'attivazione di un sistema di prevenzione e protezione efficiente ed efficace in ogni realtà lavorativa pubblica e privata.

Il punto 5.4 della norma ISO 45001:2018, già da tempo lo standard di riferimento per una gestione efficace della prevenzione e protezione sul lavoro nei sistemi più evoluti, identifica come chiave di volta il ruolo cruciale che i lavoratori e i loro rappresentanti hanno nel promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salutare. Lo standard ISO ribadisce che la partecipazione va ben oltre la mera consultazione, perché implica un ruolo attivo dei lavoratori nel processo decisionale, nella pianificazione e nell'attuazione delle politiche della salute e sicurezza, per cui si rende necessario che i lavoratori siano non solo informati, ma anche coinvolti attivamente nelle decisioni che influenzano la loro salute e sicurezza sul lavoro. Questo include la partecipazione alla definizione delle politiche, alla pianificazione delle azioni di prevenzione dei rischi, alla formazione e alla comunicazione in materia di sistemi di gestione.

Nel suo Manuale per la rilevazione dello stress lavoro correlato, INAIL considera la partecipazione dei lavoratori come elemento fondante, prerequisito per la corretta analisi e valutazione. Essa deve essere assicurata in fase preliminare ma deve essere altresì approfondita con le modalità più opportune (questionari, focus group, ecc.). È essenziale infatti raccogliere le informazioni dai lavoratori, direttamente o tramite le loro rappresentanze, sui fattori di contesto e di contenuto che potrebbero avere una rilevanza sulla qualificazione del rischio in esame. Come ci ricorda l'OSHA, Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, "la



Fulvio LONDEI

Project manager IAL Nazionale
Docente Salute e Sicurezza, RSPP

partecipazione dei lavoratori alla salute e alla sicurezza è un semplice processo bilaterale in base al quale i datori di lavoro e i lavoratori/rappresentanti dei lavoratori: si parlano; ascoltano gli uni le preoccupazioni degli altri; ricercano e condividono opinioni e informazioni; discutono i problemi senza indugio; tengono in considerazione ciò che gli altri hanno da dire; prendono decisioni comuni; si manifestano fiducia e rispetto reciproci". I lavoratori devono ricevere informazioni, istruzioni e formazione, e devono essere consultati sulle questioni di salute e sicurezza. La piena partecipazione, tuttavia, non si limita alla consultazione: i lavoratori e i loro rappresentanti devono anche essere coinvolti nel processo decisionale.

Potremmo riassumere concludendo che:

- la partecipazione dei lavoratori contribuisce all'elaborazione di misure realistiche ed efficaci volte a salvaguardarne la salute e sicurezza;
- i lavoratori coinvolti nella pianificazione di misure di prevenzione e protezione, potranno individuare con maggiore probabilità i problemi e le loro cause, contribuire all'identificazione di soluzioni e aderire con più motivazione a procedure di contenimento del rischio;
- se ai lavoratori viene offerta l'opportunità di partecipare all'elaborazione di sistemi di lavoro sicuro, attraverso suggerimenti e proposte di miglioramento, potranno contribuire allo sviluppo di misure di prevenzione degli incidenti e delle malattie professionali;
- se coinvolti fin dall'inizio, i lavoratori percepiranno la responsabilità legata alla ricerca di soluzioni e prenderanno confidenza con le pratiche di rilevazione dei rischi, di individuazione dei mancati infortuni (near miss) e con le tecniche per l'analisi degli eventi avversi, ecc.;

- si verificherà un miglioramento della comunicazione e della motivazione in generale;
- si sosterrà con più efficacia l'approccio al miglioramento continuo.

IAL Nazionale, con il supporto dei migliori esperti della CISL, anche in collaborazione con il Patronato INAS, ha da tempo messo questi concetti al centro dell'azione di formazione e rafforzamento delle competenze e conoscenze, largamente ispirandosi a tutti i temi che trasversalmente ribadiscono ed esaltano la partecipazione attiva dei lavoratori e delle loro rappresentanze in materia di salute e sicurezza, rinforzati da approfondimenti tematici sugli aspetti più rilevanti e specialistici della materia, che integrano e completano i normali cicli di formazione obbligatoria, tra cui citiamo: Infortuni stradali, Violenze e Molestie sul lavoro, Valutazione dei rischi, Analisi degli eventi avversi, Rafforzamento del ruolo di RLS, Sorveglianza sanitaria, Aggiornamenti normativi, Inserimento, reinserimento e continuità lavorativa delle persone con disabilità e disabilità da lavoro (accomodamento ragionevole), Tecnologie Digitali, Innovazione organizzativa.

Questi sono i presupposti che da diversi anni ispirano i percorsi di alta forma-


zione specialistica sui temi della Salute e Sicurezza sul lavoro realizzati da IAL Nazionale (e di recente anche dalla rete IAL) in risposta ad Avvisi e Bandi INAIL. Di questi progetti - spesso gestiti insieme agli enti formativi di CGIL e UIL - hanno beneficiato o stanno beneficiando finora oltre 6.000 quadri, dirigenti, delegati, RSA/RSU, RLS/RLST di tutte le regioni e di tutte le Federazioni della CISL, come sintetizzato nella tabella seguente.

Lo stesso approccio ispira i percorsi di alta formazione specialistica che, con cadenza biennale, IAL Nazionale realizza su indicazione della CISL nei complessi ed articolati percorsi di formazione (100 ore) per Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), sviluppati in base alla distintiva connotazione di "ente di formazione accreditato controllato da organizzazione nazionale di rappresentanza dei lavoratori" che esalta da un lato lo status e l'unicità di IAL in ambito confederale e dall'altro evidenzia la compliance rispetto alla normativa di riferimento. Il corpo docenti è composto da esperti di chiara fama, sia della nostra organizzazione che dei principali enti preposti alla tutela, vigilanza e normazione sui temi in questione, INAIL in primis.

L'esperienza acquisita viene riversata

anche nello sviluppo di multidimensionali ricerche-azioni in supporto delle specificità delle Federazioni e più di recente anche nelle attività a carattere consulenziale, connesse alla predisposizione e all'esercizio del Servizio di Prevenzione e Protezione che IAL Nazionale garantisce ad alcuni Enti e Strutture Confederali, Federazioni, Servizi, che includono: analisi e valutazione dei rischi, redazione del DVR, stesura dei DUVRI, elaborazione del Piano di Emergenza, erogazione a tutte le figure aziendali della formazione obbligatoria, degli aggiornamenti e dell'addestramento per le squadre di emergenza e primo soccorso.

A partire dal 2025 IAL Nazionale completerà il quadro della sua azione specialistica nell'ambito della salute e sicurezza con l'avvio di un nuovo ciclo di formazione, specificamente dedicata a tutti coloro che, partendo da una base consolidata, vorranno perfezionare e sviluppare conoscenze e competenze distintive per l'esercizio del ruolo di "formatore" sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, acquisendo la certificazione prescritta dal D.I. 06/03/2013 per tale figura professionale, che sempre più rappresenta il valore aggiunto nei percorsi di alta formazione sindacale in materia. ■

Anno 2019/2021		Progetto ALL - Adattare il Lavoro ai Lavoratori	450 formati (RLS/RLST)
Anno 2022		Progetto C@NWEBE 1 - Campagna nazionale web based sulla continuità lavorativa e la disabilità da lavoro	400 formati
Anno 2022		Progetto R&C ON - Reinserimento e continuità lavorativa della persona con disabilità da lavoro in collaborazione con INAS CISL	400 formati
Anno 2022/2023		Progetto SP@CE C190 - Sviluppo prevenzionistico per il contenimento degli eventi avversi e l'eliminazione delle violenze e molestie dal mondo del lavoro	1.350 formati
Anno 2022/2023		Progetto CAST OFF - Casi di studio per la prevenzione in collaborazione con INAS CISL	1.400 formati
Anno 2024/2025		Progetto C@NWEBE 2 - Campagna nazionale web based sulla continuità lavorativa e la disabilità da lavoro	in corso di esecuzione per 400 partecipanti
Anno 2024/2025		Progetti regionali INAIL Avviso 2022 gestiti da 10 strutture della rete IAL	in corso di esecuzione per circa 2.000 partecipanti

Investire sulla formazione per affermare la cultura della sicurezza

La tutela della salute e sicurezza sul lavoro, la prevenzione e le protezioni in ambito lavorativo, rappresentano un tema che va affrontato nella sua complessità: individuare gli interventi urgenti da attuare e agire su fronti diversi.

Dietro gli incidenti si nascondono quasi sempre responsabilità ben precise, negligenze, disattenzioni spasmodiche ricerche del profitto come unico orizzonte di riferimento.

La tutela delle condizioni di lavoro, della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici – lo sappiamo bene – sono tra gli obiettivi prioritari dell'agire sindacale. Da mesi infatti la FAI-CISL è impegnata nella campagna FAI PIÙ SICUREZZA, con centinaia di assemblee svolte nei luoghi di lavoro, migliaia di lavoratori e lavoratrici incontrate, ai quali sono stati distribuiti materiali informativi multilingue. È importante aumentare la consapevolezza sul tema; è un processo culturale e noi come sindacato siamo impegnati in prima linea con i nostri delegati e in dialogo con aziende e istituzioni per consolidare questo percorso.

Occorre promuovere e diffondere una nuova e solida cultura della sicurezza che deve responsabilizzare tutti gli attori: istituzioni, organi ispettivi, datori di lavoro, sindacati e tutti i lavoratori e lavoratrici, in quanto dobbiamo rammentare che la sicurezza non è un costo ma un investimento doveroso e imprescindibile cui corrisponde un diritto irrinunciabile di ogni persona: il diritto alla salute.

Indubbiamente un lavoro sicuro e ben contrattualizzato garantisce la produttività e la qualità dell'attività. Con la formazione, quindi, si sviluppa un modo di percepire i rischi e di agire di conseguenza; pertanto, il lavoratore è in grado non solo di identificarli ma anche di gestirli. Si tratta di un complesso di attività tese al conseguimento non di un generico saper fare, ma di un vero e proprio *modus operandi* fondato sul vincolo inscindibile tra l'esecuzione di un compito e la sua realizzazione in sicurezza.

Ricordiamoci che nei primi sei mesi del 2024 l'andamento degli infortuni in agricoltura a partire da quelli mortali come anche le malattie professionali ha superato il primo semestre del 2023. È un fenomeno che oramai emerge in modo significativo in tutte le regioni. Abbiamo deciso come sindacato di contribuire ad affermare la cultura sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro con un progetto di formazione in collaborazione con IAL Nazionale per rafforzare la nostra capacità di consulenza, supporto e orientamento verso tutti i nostri iscritti/e, i lavoratori/trici rappresentati e non solo verso i datori di lavoro FAI e i responsabili della salute e sicurezza delle strutture territoriali della Federazione.

Questo progetto intende diffondere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro e



Mohamed SAADY

Segretario Nazionale FAI-CISL

promuovere comportamenti e ambienti sicuri per la tutela del benessere psicofisico e sociale dei lavoratori e delle lavoratrici del settore agroalimentare.

Il percorso formativo ha coinvolto 50 tra delegati e operatori della FAI-CISL proprio per acquisire conoscenze e rafforzare competenze utili soprattutto per individuare e valutare i rischi negli ambienti di lavoro facilitando per i lavoratori l'apprendimento di linguaggi e tematiche settoriali centrali per poter svolgere bene e in sicurezza il lavoro in azienda. I destinatari di tale percorso formativo sono stati i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza nei luoghi di lavoro nelle diverse tipologie: RLS, RLST e tutti i soggetti interessati.

Per quanto riguarda la metodologia IAL Nazionale ha garantito lo svolgimento delle attività formative secondo una didattica incentrata su un approccio interattivo e dinamico mettendo al centro del percorso la "persona" con lezioni frontali ed esercitazioni teoriche e pratiche.

Le docenze di questo corso sono state realizzate da formatori (Claudio Arlati e Fulvio Londei) con competenze specifiche e qualificate nei settori di appartenenza e in possesso di requisiti previsti dal D.I. 6 marzo 2013.

Il corso è stato strutturato in moduli formativi online con un evento finale in presenza a Roma il 20 settembre 2024 in cui sono stati consegnati gli attestati di frequenza a 38 partecipanti.

La sessione conclusiva ha visto la partecipazione del Segretario Generale della FAI-CISL, Onofrio Rota e del Presidente di IAL Nazionale, Stefano Mastrovincenzo; entrambi hanno sottolineato l'importanza della formazione continua come strumento essenziale di apprendimento delle competenze già acquisite e da acquisire e soprattutto la necessità di diffondere e promuovere la cultura della sicurezza partendo proprio dalla sensibilizzazione dei giovani nelle scuole che saranno gli imprenditori e i lavoratori di domani. ■

Bilateralità e sviluppo organizzativo per la Salute, la Sicurezza e la Sostenibilità

dettami dell'Agenda Onu 2030 per lo sviluppo sostenibile si traducono per Fim-CISL in una "visione integrata" delle tre dimensioni dello sviluppo, ambientale, sociale ed economico da concretizzare in "azioni di sistema" che hanno permesso, in tutte le istanze di partecipazione in materia di prevenzione, controllo e valutazione in tema di Salute e Sicurezza, di coniugare le 3 "S": Salute, Sicurezza e Sostenibilità. Nel panorama ESG, il tema delle condizioni di lavoro e, specificamente, della tutela della salute dei lavoratori, è un tema centrale e, per tale motivo, la FIM-CISL ha avviato, da febbraio 2024, un percorso formativo di base per alcune centinaia di nuovi RLS.



Valerio D'ALÒ

Segretario Nazionale FIM-CISL

Attività bilaterale per il contratto industria

Una delle principali aree di attività è quella della Commissione Nazionale su Salute e Sicurezza afferente al Contratto Nazionale di settore, relativa a 1.600.000 lavoratori e che coinvolge Federmeccanica ed Assital: l'obiettivo è quello di promuovere la cultura della sicurezza e della prevenzione nei luoghi di lavoro. Prodotti di questa attività sono: reportistica in collaborazione con Inail riguardo ai dati degli infortuni sul lavoro e malattie professionali; Vademecum per l'invio dei lavoratori all'estero; Linee Guida per i Break Formativi; Linee Guida su formazione congiunta RLS-RSPP sulla segnalazione e rilevazione dei "mancati infortuni" e comportamenti insicuri.

Attività bilaterale per la piccola e media industria

Analogamente importante è quanto realizzato in seno all'OPNM (Organismo Paritetico Nazionale Metalmeccanici) che coinvolge Confapi-Unionmeccanica e riguarda circa 400.000 lavoratori. Prodotti di questa attività sono: il volume ABC della Sicurezza nel Settore Metalmeccanico per gli RLS, il Bando sui Break Formativi e la RicercAzione "Innovare per Prevenire" sull'impatto della digitalizzazione sul sistema di prevenzione.

Attività bilaterale per il gruppo Stellantis

Altra attività rilevante è quella in seno all'Organismo Paritetico Health & Safety (OPHS) riferita al Gruppo Stellantis, con un bacino di interesse di 90.000 lavoratori: qui l'obiettivo è assicurare la "governance" partecipativa e condivisa tra i suoi componenti relativamente ai temi della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL), con particolare riguardo ai ruoli e alle competenze delle figure professionali coinvolte per lo sviluppo e l'attuazione del Sistema di Gestione della SSL. Nel suo esercizio sono state prodotte numerose Linee Guida, oltre a pillole informative/formative brevi per aumentare la consapevolezza dei lavoratori e degli RLS.

Azione di sistema

Con circa 3.000 lavoratori iscritti con funzioni di rappresentanza per la Sicurezza e per l'Ambiente in ambito territoriale e aziendale (RLS, RLSA) e una ridefinizione

dei ruoli del sindacato a diversi livelli organizzativi, si è lavorato per tutelare lavoro e lavoratori di fronte alle crisi in corso (energetica, tecnologica, sociale e climatica). La FIM ha prodotto numerosi questionari e strumenti a supporto delle "prime linee" in azienda come il Manuale del Delegato, ABC della Salute, il Cruschetto per Operatori e Segretari, Cards e Smart-Guide e mini-guide come FIM-Green e il Catalogo formativo per Delegati Green.

Sono nate inoltre iniziative come la redazione congiunta del Bilancio di Sostenibilità e la costituzione della Commissione per la Giusta Transizione, attività di formazione di base per RLS e RLSA. Un focus specifico sugli impatti della digitalizzazione nei sistemi di prevenzione è stato inserito nella contrattazione aziendale attraverso Metapprendo (il portale della Formazione Continua per i Metalmeccanici).

Azione di sviluppo organizzativo

Nel 2024, a complemento dell'Azione di Sviluppo Organizzativo FIM-CISL «FIMGREEN2030», è stata realizzata una importante esperienza da e con le prime linee di azione sindacale (i delegati e gli RLS) per il rafforzamento delle loro conoscenze e competenze sui temi di Sviluppo Sostenibile, Economia Circolare e Risparmio Energetico.

Numerose ulteriori iniziative di sviluppo organizzativo sono state realizzate in materia di SOSTENIBILITÀ, delineando una tassonomia pratica ed efficace a sostegno delle attività sindacali di promozione e sviluppo della Contrattazione Aziendale.

La collaborazione con lo IAL, consolidatasi negli ultimi 15 anni a partire dall'azione di sistema REWIND (2010) sulla formazione professionale e arricchitasi con la progettazione di percorsi formativi "tailored" su misura per specifiche esigenze, ha trovato nuova linfa nell'attività su Salute e Sicurezza nell'ambito di una nuova azione di sviluppo organizzativo su Sostenibilità e tematiche ESG. Tutti questi fattori rafforzano la potenza dell'attività coordinata IAL-FIM-CISL. ■

Intervista

Formazione per un lavoro più sicuro ed un sistema partecipato

Nel progetto di alta formazione CAST OFF, che ha visto coinvolti 650 dirigenti, quadri, RSA, RSU, RLS e operatori del SLP CISL su temi cruciali come la valutazione dei rischi, gli infortuni su strada e le molestie sul lavoro, SLP CISL ha scelto di investire con determinazione. Una delle priorità è stata favorire la partecipazione di nuovi eletti, puntando su una formazione diffusa e di qualità. Ma cosa ha spinto SLP CISL a compiere questa scelta?

In realtà, è come se ci fossimo dati appuntamento con questa iniziativa, che ha preso il via proprio a ridosso del rinnovo delle RSU/RLS all'interno del Gruppo Poste Italiane. Fin da subito, ci è apparsa infatti come una straordinaria opportunità per promuovere e rafforzare la cultura della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Un tema centrale della nostra azione sindacale, volto a promuovere un lavoro più sicuro in un sistema garantito e partecipato, valorizzando la prossimità e le attività degli Organismi paritetici. Questo significa rendere il nostro quadro dirigente, RSU, RLS e attivisti più consapevoli del proprio ruolo e delle responsabilità connesse. La formazione, da sempre un pilastro per SLP CISL, dai Campi Scuola ai più recenti Corsi di Alta Formazione, è essenziale. Crediamo che le competenze, per essere efficaci, debbano essere sviluppate e continuamente aggiornate, soprattutto in un contesto in evoluzione come quello di Poste Italiane. Una realtà complessa, caratterizzata da una molteplicità di articolazioni e ambienti operativi, dagli uffici postali alla logistica, dai centri di smistamento meccanizzati al recapito, ciascuno con rischi specifici. Ecco perché, come SLP CISL, accompagniamo tradizionalmente ogni rinnovo delle rappresentanze sindacali unitarie con percorsi formativi mirati, progettati per affrontare le sfide specifiche di ciascun ambito operativo e rafforzare il ruolo dei rappresentanti nella tutela effettiva dei lavoratori e nella costruzione di ambienti di lavoro più sicuri e inclusivi.

Ed è proprio su questi presupposti, con l'obiettivo di rafforzarli e ampliarli, che il progetto formativo CAST OFF dello IAL, realizzato in collaborazione con INAIL, ha rappresentato un'occasione unica per arricchire il bagaglio di competenze. Il percorso ha saputo introdurre e integrare un tema di crescente rilevanza come le molestie nei luoghi di lavoro, su cui la direttiva europea ILO impone un'applicazione sempre più concreta delle sue raccomandazioni. Ma anche il tema degli



Annalisa
STEFANELLI

Segretaria Nazionale
Organizzativa SLP-CISL

'infortuni su strada' è stato affrontato con maggiore sistematicità e profondità, privilegiando l'adozione di nuovi metodi di valutazione rischi e azioni di prevenzione più efficaci e incisive.

Quali riscontri ha raccolto la segreteria nazionale e quali valutazioni ha tratto da questa esperienza?

Numerosi partecipanti, dalla Lombardia alla Sicilia, ci hanno espresso il loro apprezzamento per l'opportunità di prendere parte al progetto. È stato soprattutto l'approccio esperienziale, che ha saputo integrare in modo efficace teoria e pratica, a riscuotere un forte consenso. L'utilizzo di casi studio reali e una metodologia interattiva hanno reso infatti la formazione dinamica, coinvolgente e partecipativa, suscitando in molti una maggiore consapevolezza del proprio ruolo e delle responsabilità che ne derivano. Una così ampia adesione della nostra categoria è stata motivo di orgoglio per la Segreteria Nazionale così come il riscontro positivo di tale esperienza rappresenta per noi una conferma preziosa: stiamo seguendo la direzione giusta. È un segnale che ci fa capire quanto sia diffusa, anche e soprattutto tra le nuove generazioni, la sete di conoscenza e la consapevolezza dell'importanza che riveste la formazione.

Lei ha partecipato al primo corso di alta formazione promosso dalla CISL e realizzato da IAL Nazionale, acquisendo la certificazione di RSPP. Come giudica questa esperienza?

È stata un'esperienza di altissimo livello, che ha saputo combinare contenuti di grande qualità con un approccio innovativo e pratico, adattandosi con efficacia anche a un contesto complesso come quello della pandemia, attraverso modalità a distanza.

La certificazione di RSPP rappresenta molto più di un riconoscimento formale: è una responsabilità che si traduce in azioni concrete per promuovere la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Il corso ha messo in evidenza quanto sia fondamentale acquisire strumenti che permettano di leggere, analizzare i rischi, prevenirli e intervenire con soluzioni mirate.

Questa esperienza dimostra ancora una volta che investire nella formazione significa costruire le basi per affrontare con consapevolezza ed efficacia le sfide del presente e quelle future. ■

Saper “comunicare la sicurezza” per rafforzare la prevenzione

Sono stati tanti gli interventi di formazione specialistica promossi da CISL e da INAS e realizzati da IAL nell'ultimo triennio: progetti informativi/formativi di respiro nazionale, talvolta unitari, per rafforzare le competenze di lavoratori, RLS e figure apicali in tema di salute e sicurezza. In questi percorsi a volte sei stato discente, altre docente, in virtù della tua qualifica di RSPP. Che pensi delle esperienze fatte? Quali proposte per il futuro?

In questi anni l'impegno della CISL è stato molto forte come anche quello della mia Federazione, la FILCA. L'intento è stato quello di rafforzare le conoscenze e le competenze dei lavoratori, delle RSA/RSU e degli RLS/RLST, andando oltre quelli che sono i dettami della formazione tradizionale. Valuto molto positivamente i percorsi che sono stati realizzati da IAL per conto della CISL e considero altrettanto positivo il fatto che in tutti i percorsi a cui ho preso parte come discente o docente era chiara la volontà di coinvolgere attivamente i

lavoratori nel processo di apprendimento e di rafforzamento delle competenze, con una formazione interattiva, spesso con lavori di gruppo su casi di studio reali. Per il futuro penso potrebbe essere interessante effettuare della formazione specifica su come “comunicare la sicurezza”. Si parla spessissimo e forse impropriamente di “cultura della sicurezza”, mentre facciamo purtroppo ancora molta fatica a superare alcune sovrastrutture mentali. Ci rivolgiamo ad una popolazione adulta, con esperienze e pratiche quotidiane consolidate; per questo il suggerimento che mi sento di dare è di affrontare le tematiche della comunicazione e della sicurezza comportamentale, per offrire a tutti gli interessati ulteriori punti di vista e linee d'azione. Rispetto all'ultimo percorso di formazione on line a cui ho preso parte in qualità di docente - il progetto INAIL *Cast-Off - Casi di studio per la prevenzione*, ho trovato apprezzabile l'aver messo insieme nei diversi percorsi lavoratori provenienti da territori diversi e/o appartenenti a comparti produttivi differenti, creando le giuste connessioni e stimolando approfondimenti specifici sulla replicabilità di buone prassi da un territorio ad un altro o sulla trasferibilità delle stesse da un comparto ad un altro.



Danilo **ANGELUCCI**

Architetto - Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale FILCA CISL Roma

Il settore rappresentato dalla tua Federazione è uno tra quelli dove più alta è l'incidenza di infortuni, spesso mortali. Secondo te in questa fase quanto la formazione sui temi della salute e sicurezza può servire concretamente ai fini prevenzionistici?

La formazione e l'informazione dei lavoratori sono centrali. Avere le necessarie ed adeguate conoscenze e competenze, oltre ad un indispensabile grado di consapevolezza del proprio ruolo, rappresenta a mio avviso un valore enorme ai fini della prevenzione. Mi capita troppo spesso di verificare la presenza di certificati di formazione validi dal punto di vista formale, ma riferiti a lavoratori che non conoscono minimamente la nostra lingua o non hanno alcuna esperienza e conoscenza specifica “del cantiere”. La formazione è determinante e in molti casi, come questo, va fatta in presenza su rischi specifici legati alla mansione e in maniera personalizzata rispetto al target di riferimento. ■

I Sistemi di Gestione Integrata e la partecipazione dei lavoratori

Sistemi di Gestione Integrata e la norma UNI EN ISO 45001 in particolare, adottate in molte aziende italiane, sono un modello efficace per garantire salute e sicurezza sul lavoro, a patto di adottare un approccio che vada oltre la mera conformità, per rendere il sistema di gestione uno strumento strategico.

Per il miglioramento non basta un'analisi formale dei rischi: è necessario utilizzare attraverso indicatori chiave di prestazione (KPI) significativi (tasso di infortuni, giorni persi, osservazioni sugli incidenti mancati), dati da raccogliere in tempo reale e da analizzare con strumenti avanzati, come software di gestione integrata, usando come benchmark aziende di eccellenza, ad esempio, per i sistemi di monitoraggio predittivo che possono rilevare rischi latenti e prevenire rischi.

Elemento spesso ridotto a formalità è il coinvolgimento attivo dei lavoratori nel processo decisionale, per creare un senso di responsabilità condivisa e migliorare la cultura aziendale, che può

realizzarsi con: gruppi di lavoro interni di lavoratori e manager che collaborano per individuare rischi e soluzioni; piattaforme anonime che consentano ai lavoratori di dare feedback continui sui problemi o proporre miglioramenti; formazione interattiva che coinvolga i lavoratori in simulazioni e discussioni su SSL.

Ruolo cruciale è quello dei Rappresentanti dei lavoratori a cui fornire strumenti di formazione specifica coinvolgendoli nelle analisi dei rischi e nella progettazione di misure correttive, con trasparenza nelle decisioni e condivisione degli esiti. Uno dei rischi principali della ISO 45001 è cadere nella formalità, ove le procedure servono solo per ottenere la certificazione, mentre la sua piena efficacia dipende dalla capacità dell'organizzazione di renderla uno strumento vivo, che evolve col contributo di tutti i livelli aziendali, creando iniziative che rendano visibile il valore del sistema di gestione; miglioramenti tangibili come l'installazione di nuove attrezzature di sicurezza, l'introduzione di ambienti più ergonomici o programmi di riconoscimento per i comportamenti virtuosi, rafforzano la percezione di un sistema autentico in cui miglioramento continuo e partecipazione autentica dei lavoratori sono considerate opportunità di innova-



Antonio INGALLINESI

Responsabile Formazione
Responsabile HSE
FEMCA CISL

zione e prevenzione, contribuendo non solo alla riduzione degli incidenti, ma anche al benessere generale dell'ambiente lavorativo.

Corso RSPP IAL: una straordinaria esperienza

Il corso RSPP da 100 ore organizzato da IAL Nazionale nel 2021 ha rappresentato un'occasione straordinaria per acquisire competenze fondamentali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, grazie ad una didattica ben articolata, che ha coniugato teoria e pratica, attraverso esercitazioni e con contenuti che hanno affrontato in profondità gli aspetti chiave della normativa e delle migliori prassi operative, assicurando un apprendimento completo e concreto. Docenti di assoluta competenza e comprovata esperienza nel settore, capaci di trasmettere non solo nozioni, ma anche strumenti pratici e strategie applicative, hanno offerto una formazione di alto livello, indispensabile per chi intende assumere il ruolo di RSPP con serietà e professionalità.

Questo corso si è dimostrato prezioso sia nella mia Federazione, la Femca CISL, sia all'interno degli organismi paritetici nazionali HSE di derivazione contrattuale, permettendomi di consolidare competenze fondamentali per affrontare le complesse sfide legate alla prevenzione e alla protezione nei diversi contesti lavorativi e migliorare la mia capacità di coordinare e implementare strategie efficaci e partecipative. Una ottima occasione di apprendimento, ma anche esperienza di crescita personale e professionale, che continua a dare frutti nel mio lavoro quotidiano. ■

Ricerca di sinergie e buone prassi: formazione valore aggiunto per la sicurezza

Sul delicato tema della salute e sicurezza sul lavoro consapevolezza, partecipazione e responsabilità diffuse sono leve strategiche per prevenire ed arginare il fenomeno sempre più allarmante degli incidenti sul lavoro, delle malattie professionali e dei rischi psicosociali. A Suo avviso che ruolo gioca - e può giocare - la formazione in questa partita? Come si sta muovendo il Centro Studi in questo senso?

In tema di salute e sicurezza sul lavoro siamo di fronte ad una realtà che supera le novità sul piano normativo (vedi da ultimo il disastro al deposito Eni di Calenzano, che è costato la vita a cinque lavoratori). Non possiamo occuparci di questo tema in modo sporadico, solo quando accade qualche tragedia. Per la CISL occorre invece un'azione continuativa con ricadute sul piano operativo. Il sindacato deve giocare un ruolo chiave in un'ottica di partecipazione.

La formazione è un elemento fondamentale per aumentare la consapevolezza di tutti i soggetti sull'importanza della salute e sicurezza del lavoro. Come Centro Studi Nazionale della CISL abbiamo

di recente organizzato un apposito percorso formativo per dirigenti sindacali di strutture nazionali e regionali, in particolare per rafforzare e supportare l'azione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS/RLST).

Tale iniziativa formativa, di carattere sperimentale, rappresenta a nostro avviso un modello da replicare da parte delle categorie nazionali e delle strutture territoriali.

Più in generale la CISL ha proposto di devolvere una quota di risorse Inail, in via continuativa, alla formazione per la sicurezza. Se in tutti i luoghi di lavoro si prevedesse ogni mese un modulo formativo di 4 o 8 ore dedicato alla sicurezza, questa sarebbe già una risposta concreta. Peraltro già la contrattazione collettiva dedica particolare rilievo alla formazione per la sicurezza.



Marco LAI
Direttore Centro Studi CISL

Il mondo del lavoro è attraversato da potenti trasformazioni, a partire da quelle digitali sempre più connesse alla crescita esponenziale nell'utilizzo dell'intelligenza artificiale. Secondo Lei quanto e in che modo l'IA potrà essere d'aiuto sul fronte di una maggior tutela della salute e della sicurezza? A quali condizioni e in quali contesti?

Il Centro Studi CISL di Firenze sta dedicando particolare attenzione anche al tema della digitalizzazione e dell'uso dell'intelligenza artificiale, mediante specifici momenti formativi. Occorre tenere conto anzitutto delle novità sul versante normativo: nel giugno del 2024 è stato emanato il Regolamento europeo sull'intelligenza artificiale (n. 2024/1689). Il regolamento stabilisce che l'uso dei sistemi di intelligenza artificiale avvenga in un'ottica antropocentrica e affidabile,

garantendo un livello di protezione elevato della salute e sicurezza e dei diritti fondamentali. A fine ottobre 2024 è stata peraltro approvata in via definitiva la Direttiva europea sulla tutela del lavoro tramite piattaforme digitali (n. 2024/2831), che dedica anch'essa particolare attenzione alla salute e sicurezza del lavoro.

Non vi è dubbio che i sistemi di intelligenza artificiale possono costituire importanti strumenti di prevenzione; ad esempio tramite la robotizzazione si possono compiere lavori gravosi o rischiosi, evitando così incidenti e morti sul lavoro. Inoltre i sistemi di intelligenza artificiale possono svolgere un ruolo significativo rispetto ai dispositivi di protezione individuale, consentendo, tra l'altro, che solo persone adeguatamente formate, possano utilizzare determinate attrezzature a rischio. Se tutto questo è vero in termini di opportunità, l'uso prolungato di strumenti digitali può d'altro lato dar luogo a rischi per la salute di carattere psicosociale (cosiddetto *tecnostress*), da considerare anche in sede di valutazione dei rischi.

Quanto e come è auspicabile una sinergia fra le diverse realtà del mondo CISL sul piano della formazione e della ricerca - anche su salute e sicurezza - per favorire un'ampia condivisione di cultura e pratiche organizzative e promuovere nel contempo competenze diffuse fra chi ha incarichi di rappresentanza sindacale ai vari livelli?

Rispetto a questo tema va considerata una duplice prospettiva: le sinergie all'interno della nostra organizzazione e le collaborazioni con soggetti esterni alla CISL. È indubbio che occorra promuovere un rapporto più forte tra Confederazione, Categorie ed Enti della CISL. Su questa materia è necessario inoltre affiancare ad una formazione di carattere generale una formazione di tipo tecnico, rispetto alla quale IAL può giocare un ruolo importante.

Altro punto centrale è la valorizzazione e la diffusione delle buone prassi, potenziando le iniziative al riguardo. Sul versante esterno bisogna rafforzare i rapporti con le istituzioni, innanzitutto con INAIL, nonché le attività formative già avviate congiuntamente da CISL, IAL e INAIL per le diverse figure della sicurezza.

Da ultimo - ma per questo non meno importante - il tema della formazione con le parti datoriali. Salute e sicurezza è una materia in cui si possono sperimentare percorsi formativi congiunti tra CISL, IAL e parti datoriali. Non ha senso infatti formare lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza se questi poi vengono ad operare in un contesto in cui datore di lavoro, dirigenti e preposti non sono motivati al tema. La formazione congiunta, anche con il coinvolgimento di università ed enti di ricerca, è la strada vincente. Nel frattempo però - ultima nota di rammarico - stiamo aspettando dal giugno del 2022 il nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione, non ancora emanato. Un provvedimento che dovrebbe prevedere anche un obbligo di formazione per lo stesso datore di lavoro. L'ultima rilevante novità sul piano normativo introdotta con la "patente a crediti", per il momento valida solo per il settore dell'edilizia, va infatti sviluppata attraverso un più diffuso sistema di qualificazione delle imprese in un'ottica di effettiva partecipazione. ■

La "coscienza" della sicurezza: approccio partecipativo e formazione di qualità



Emmanuele MASSAGLI

Presidente Fondazione Ezio Tarantelli



Quanto l'approccio partecipativo caro alla CISL, esplicitato ancor più chiaramente con la presentazione della proposta di legge di iniziativa popolare, può essere a Suo avviso rilevante in materia di salute e sicurezza sul lavoro?

Non c'è ambito della gestione dei rapporti di lavoro e, più in generale, dell'organizzazione delle persone nei contesti di lavoro che non sia influenzato dagli effetti benefici di un approccio partecipativo (e non conflittuale, né indifferente) alle relazioni tra l'impresa, i manager e i dipendenti. La proposta della CISL non cita esplicitamente la sicurezza sul lavoro, così come non cita il welfare aziendale, le dinamiche retributive, i percorsi di carriera... eppure tratta di tutto questo. Nello specifico della salute e sicurezza nei

luoghi di lavoro, la dimensione organizzativa della partecipazione è la più interessante. Si tratta di quella particolare modalità partecipativa che si realizza in comitati paritetici che hanno come scopo il miglioramento dei prodotti e dei processi aziendali o ha come esito l'affidamento a uno o più lavoratori di ruoli organizzativi rilevanti per la qualità della collaborazione di tutti (*disability manager*, responsabile della formazione etc...). Ebbene, tanto nell'ambito delle commissioni pariteticamente costituite, quanto nella responsabilizzazione del personale con ruoli di autonomia organizzativa, la prassi in materia di salute e sicurezza sul lavoro è un passo avanti: il sindacato è già coinvolto e in caso di approvazione della legge promossa dalla CISL il suo ruolo non potrà che crescere, ottenendo anche un ancor più distintivo riconoscimento legislativo.

Il mondo del lavoro è attraversato da potenti trasformazioni, a partire da quelle digitali sempre più connesse alla crescita esponenziale nell'utilizzo dell'intelligenza artificiale. Secondo Lei quanto e in che modo l'IA potrà essere d'aiuto sul fronte di una maggior tutela della salute e della sicurezza? A quali condizioni e in quali contesti?

Vi sono alcune funeste ricorrenze in materia di infortuni sul lavoro che sono molto note alla letteratura scientifica (prime esperienze di lavoro, difficoltà linguistiche, catene di appalto etc.), così come sono ricorrenti alcuni fattori che incidono sulle malattie professionali. L'IA certamente potrà aiutare la prevenzione, addirittura generare meccanismi di calcolo predittivi per orientare controlli e priorità formative. Una delle principali applicazioni dell'intelligenza artificiale, inoltre, è la medicina. Sempre più pervasivo sarà il ruolo dei software anche nella compilazione della documentazione di natura tecnica e nei necessari adempimenti burocratici, liberando tempo ai responsabili della salute e sicurezza e ai formatori per attività più incisive.

Insomma, il contributo della tecnologia sarà (e in parte già è) rilevante e positivo, a patto che l'eccesso di sicurezza o lo scarico di responsabilità verso le macchine, per quanto "intelligenti", non finisca per distrarre i lavoratori e chi deve organizzarli. Come in tutti gli altri ambiti del lavoro, l'IA è complementare all'azione della persona, la sostiene, ma non la sostituisce.

Quanto e in che termini è auspicabile una sinergia fra le diverse realtà del mondo CISL sul piano della formazione e della ricerca – anche su salute e sicurezza – in grado di favorire un'ampia condivisione di cultura e pratiche

Non c'è ambito dell'organizzazione delle persone nei contesti di lavoro che non sia influenzato dagli effetti benefici di un approccio partecipativo alle relazioni tra l'impresa, i manager e i dipendenti

organizzative e di promuovere nel contempo competenze diffuse fra chi ha incarichi di rappresentanza sindacale ai vari livelli?

Sul lato della condivisione di culture e pratiche organizzative, così come sulla maggiore coscienza dell'importanza della salute e sicurezza, non c'è altro canale di rafforzamento che la formazione. Beninteso: il riferimento non è a pacchetti di contenuto standard, anonimamente trasmessi online, senza interazione e personalizzazione sulle situazioni concrete del formando, bensì a percorsi di competenza sostanziosi e sostanziali, dove effettivamente siano veicolate conoscenze, abilità e competenze e si possano mettere a fattore comune esperienze e difficoltà. In materia di salute e sicurezza sovente non manca la *quantità* della formazione, bensì la sua *qualità* e, quindi, la coscienza che si sta trattando una materia da cui dipende la vita delle persone. ■

Intervista di Roberta **PICCINNO**

Accanto a lavoratori e imprese: formazione, ricerca e dialogo sociale

Quali sono le principali linee di intervento su cui Inail intende lavorare per i prossimi anni per rafforzare le azioni di tutela e gli interventi prevenzionali rispetto ad infortuni – anche mortali e malattie professionali sempre più diffuse?

Essere accanto alle persone e migliorare la qualità della loro vita attraverso i nostri servizi rappresenta il principale obiettivo della missione di Inail. Il principio che deve orientare le nostre scelte presenti e future è sempre quello di mettere la persona al centro di tutte le nostre attività. Per riuscirci dobbiamo puntare al miglioramento delle prestazioni previste in caso di infortunio o malattia professionale, garantendo una protezione più ampia e tempestiva, ma soprattutto far sì che infortuni e malattie professionali si verifichino sempre meno.

La **prevenzione** richiede principalmente il potenziamento della **formazione** e della **informazione**, anche

attraverso apposite campagne da noi finanziate rivolte a lavoratori, datori di lavoro e tutti i soggetti del sistema, con il coinvolgimento attivo delle parti sociali. Inoltre, va rafforzato lo sviluppo di quelle attività che prevedono l'elaborazione di **linee guida di settore**, la **condivisione** di strumenti pratici come le **buone pratiche** e la **incentivazione all'utilizzo di modelli organizzativi** aziendali orientati alla riduzione del fenomeno infortunistico, anche attraverso la stipula di protocolli e accordi con le parti sociali.

Un'altra linea di intervento che sarà sicuramente rafforzata nei prossimi anni è la **leva del sostegno alle imprese**, attraverso il co-finanziamento dei costi degli investimenti per la sicurezza o mediante gli sconti tariffari sui premi corrisposti dalle aziende che hanno andamenti infortunistici virtuosi o attuano interventi di prevenzione.

Già da quest'anno siamo intervenuti sul **finanziamento** degli



Marcello **FIORI**

Direttore Generale INAIL

interventi di miglioramento della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro **attraverso i bandi ISI**. Con l'ultimo bando pubblicato il 18 dicembre 2024 è stato incrementato ulteriormente lo stanziamento già record dello scorso anno, passando da 500 a 600 milioni di euro ed è stato notevolmente migliorato l'impianto prevedendo la semplificazione e la velocizzazione delle procedure di erogazione. L'incremento delle risorse destinate alle imprese che scelgono di investire in sicurezza non è, però, l'unica novità. Sulla base del monitoraggio dei risultati ottenuti, l'impianto del bando ISI è oggetto di costanti aggiustamenti finalizzati ad aumentare l'efficacia degli interventi realizzati e a concentrare gli interventi su settori specifici che presentano un alto tasso di infortuni e malattie professionali. Negli ultimi anni stiamo, inoltre, puntando sempre più alla sostituzione di macchine obsolete che possono rappresentare importanti fonti di rischio.

Questo tipo di intervento, anche attraverso l'azione di comunicazione che accompagna le iniziative di finanziamento, favorisce il consolidamento della consapevolezza dell'importanza dell'investimento in prevenzione, che ancora oggi è spesso percepita dalle aziende solo come un costo.

Un contributo altrettanto importante alle politiche di prevenzione su cui far leva nei prossimi anni è, infine, quello fornito dalle nostre **attività di ricerca**, anche in collaborazione con enti e istituti di eccellenza e con i principali network europei e internazionali. L'obiettivo è contribuire a progettare sistemi tecnologici avanzati che possano aumentare i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro. Penso per esempio all'utilizzo di sensori intelligenti e dispositivi di protezione individuale evoluti per la gestione dei rischi in tempo reale, a dispositivi indossabili dotati di sistemi tecnologici per il monitoraggio dei parametri vitali del lavoratore e delle condizioni ambientali, agli esoscheletri collaborativi, che riducono le sollecitazioni a cui è sottoposto l'apparato muscolo-scheletrico, fino all'uso di droni per prevenire i pericoli legati agli interventi in spazi confinati.

Che ruolo stanno svolgendo secondo Lei le Parti sociali sulla delicata partita della salute e sicurezza sul lavoro e quale è il loro apporto in particolare negli ambiti in cui sono formalmente presenti in organismi INAIL (ad esempio il CIV)?

In un sistema produttivo come quello italiano, costituito per la stragrande maggioranza da micro e piccole imprese, spesso a conduzione familiare, che hanno molte più difficoltà a investire in prevenzione rispetto ai grandi gruppi industriali, i sindacati e le associazioni datoriali svolgono un ruolo cruciale nella promozione della sicurezza sul lavoro. Il loro coinvolgimento è fondamentale per costruire un approccio efficace alla prevenzione, garantendo che le strategie adottate rispondano alle esigenze di tutti gli attori coinvolti. **Le parti sociali favoriscono un equilibrio tra protezione dei lavoratori e sostenibilità per le imprese.**

Esse svolgono un ruolo fondamentale nel sistema di prevenzione e tutela della salute e sicurezza sul lavoro, sia a livello strategico sia operativo. La loro presenza e il loro apporto sono particolarmente rilevanti negli ambiti istituzionali e nei processi decisionali, come nel caso del Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV) dell'Inail, che definisce gli obiettivi strategici dell'Istituto. Il CIV, in cui sono rappresentate tutte le parti sociali, svolge, ad esempio, la funzione fondamentale di modulazione annuale delle **linee di indirizzo** che guidano l'elaborazione **dei bandi ISI**. Gli indirizzi CIV sono determinanti nella individuazione dei settori e delle tipologie di rischio su cui si rende necessario intervenire in maniera prioritaria e nella indicazione delle modalità di intervento per favorire la più ampia partecipazione delle micro, piccole e medie imprese e il più agevole accesso allo strumento da parte delle aziende.

Le parti sociali hanno una funzione importante anche nelle **attività di formazione**. L'Inail, ha pubblicato a luglio scorso un avviso pubblico di finanziamento per l'importo complessivo di 14 milioni di euro, che ha lanciato una campagna formativa e informativa nazionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro per il finanziamento di interventi destinati a rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, docenti *tutor* interni e *tutor* formativi esterni coinvolti nei Percorsi per le Competenze Trasversali e l'Orientamento (PCTO, ex Alternanza scuola lavoro), datori di lavoro e lavoratori.

La direzione verso cui dobbiamo orientarci sempre più nei prossimi anni è quella già avviata del design cognitivo applicato alle macchine, dei sistemi robotizzati, dell'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale, oltre che quella connessa ai rischi emergenti correlati ai cambiamenti climatici e a nuove modalità organizzative del lavoro

I soggetti che il bando ha individuato quali soggetti **qualificati nell'attività di formazione e informazione, sono le organizzazioni sindacali nazionali dei lavoratori e dei datori di lavoro**, che possono partecipare direttamente, avvalendosi di strutture formative di loro diretta ed esclusiva emanazione o anche per il tramite di società controllate, e gli **organismi paritetici**.

Di fondamentale importanza è, infine, la **stipula di protocolli d'intesa** con associazioni rappresentative delle parti sociali, datoriali e sindacali, attraverso i quali l'Inail contribuisce a diffondere le conoscenze nel campo della sicurezza e salute sul lavoro, fornendo supporto tecnico e specialistico, strumenti o metodi operativi ed elementi di innovazione tecnologica.

La ricerca e la formazione sono uno strumento di conoscenza essenziale per affrontare in modo efficace la battaglia per la sicurezza sul lavoro. Quali strategie per migliorare ulteriormente l'efficacia degli interventi finanziati dall'Istituto, a partire dai bandi previsti in uscita nei prossimi mesi?

Per essere davvero efficace la formazione deve essere tarata sulle caratteristiche specifiche degli ambienti di lavoro, coinvolgendo tutti gli addetti della filiera in maniera coordinata, compresi i lavoratori delle ditte in subappalto e i lavoratori stranieri, tenendo conto delle loro specificità. Una formazione di carattere teorico rischia infatti di essere inutile, se non addirittura dannosa, perché potrebbe non essere metabolizzata

dal lavoratore, che partecipa passivamente ai percorsi formativi, o addirittura instillare nel lavoratore un falso senso di sicurezza. Al di là della formazione obbligatoria, è necessario anche investire per migliorare i livelli di salute e sicurezza del lavoro con progetti tarati su particolari bisogni formativi. Con il bando pubblicato in luglio, per esempio, abbiamo destinato 14 milioni di euro al finanziamento di progetti destinati ai datori di lavoro, ai lavoratori, ai loro rappresentanti per la sicurezza e ai tutor dei percorsi per le competenze trasversali e l'orientamento degli studenti delle superiori. I fondi sono distribuiti su diversi ambiti tematici, dalla prevenzione dei rischi psicosociali ai rischi legati alla nuova mobilità e agli spostamenti in itinere.

Per quel che riguarda la ricerca, noi pubblichiamo annualmente il **Bando per la ricerca in collaborazione (BRIC)**. Per sviluppare e potenziare la ricerca scientifica attraverso sinergie esterne, il bando si rivolge a enti di ricerca pubblici, università e istituti di ricovero e cura a carattere scientifico, anche in partenariato con Regioni, Province autonome e altre pubbliche amministrazioni, strutture di ricerca delle associazioni di categoria e delle parti sociali e fondazioni a carattere nazionale, con la possibilità di coinvolgere imprese. L'ultimo bando, pubblicato a giugno scorso ha destinato 3,7 milioni di euro al finanziamento dei progetti.

Il bando mira al coinvolgimento dei network di ricerca e del tessuto associativo e aziendale nelle attività di ricerca finalizzate allo sviluppo di soluzioni innovative e ad alto valore tecnologico per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Penso che la direzione verso cui dobbiamo orientarci sempre più nei prossimi anni, in coerenza con i nostri programmi di ricerca, sia quella già avviata del design cognitivo applicato alle macchine, dei sistemi robotizzati, dell'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale, realtà virtuale e machine learning, oltre che quella connessa ai rischi emergenti correlati ai cambiamenti climatici e a nuove modalità organizzative del lavoro. Il lavoro agile, la robotica e l'automazione digitale stanno trasformando i luoghi e i tempi del lavoro, creando rischi inediti, come l'iperconnessione, l'isolamento sociale e i problemi ergonomici legati a postazioni inadeguate.

Certamente azioni aggiuntive da prevedere sono, invece, la focalizzazione di alcuni ambiti di ricerca sulle esigenze specifiche delle micro, piccole e medie imprese e, in generale, il potenziamento delle attività di diffusione dei risultati e di condivisione delle conoscenze, anche coinvolgendo le reti delle parti sociali, per sviluppare sinergie esterne ulteriori e arrivare più facilmente al tessuto produttivo.

Con queste strategie, sicuramente le risorse investite con i Bandi Bric si potranno tradurre sempre più in risultati concreti, favorendo la costruzione di ambienti lavorativi più sani e sicuri in tutti i settori produttivi.

Rischi psicosociali, violenza e molestie, tecnologie digitali e innovazione organizzativa e nei prossimi avvisi cambiamenti climatici e mobilità sostenibile: sono alcune delle tematiche di alta formazione specialistica recentemente introdotte dall'Istituto nell'ambito degli ultimi Avviso pubblici che finanziano azioni a contenuto preventivo, formativo e informativo. Come sta cambiando il perimetro della salute e sicurezza sul lavoro?

È evidente che il mondo del lavoro è interessato da trasformazioni sempre più rapide e profonde, come quelle che derivano dalla digitalizzazione, dall'utilizzo sempre più pervasivo dell'intelligenza artificiale, dalla diffusione dello smart working, con la perdita di confini tra vita lavorativa e personale, e dai cambiamenti climatici. Queste trasformazioni

hanno inevitabilmente delle ricadute anche sulla salute e sicurezza sul lavoro. Ai rischi lavorativi tradizionali si sommano infatti **rischi nuovi ed emergenti**. La sfida per un ente come l'Inail è quella di aiutare imprese e lavoratori a riconoscerli e gestirli nel modo più efficace possibile. A questo scopo la ricerca gioca nuovamente un ruolo fondamentale per affrontare e, se possibile, anticipare i cambiamenti. Grazie al progetto *Worklimate*, sviluppato insieme al Cnr, abbiamo messo a disposizione un sistema di previsione dello stress da calore per prevenire i rischi a cui sono sottoposti i lavoratori che svolgono la maggior parte delle loro attività all'aperto. Un altro tema al centro dell'attività dei nostri ricercatori è quello della prevenzione dei rischi psico-sociali come stress e burnout, esplosi durante la pandemia da Covid-19 e particolarmente impattanti sull'equilibrio psicofisico di chi opera in settori ad alto impatto emotivo, come la sanità e l'assistenza della persona. I dati sull'andamento infortunistico, e in particolare quelli relativi ai casi mortali, segnalano inoltre la necessità di prestare maggiore attenzione alla mobilità, garantendo la sicurezza dei lavoratori non solo all'interno delle aziende ma anche durante gli spostamenti tra la casa e il luogo di lavoro. Dal momento che il perimetro della salute e sicurezza sul lavoro si sta ampliando notevolmente in risposta alle trasformazioni sociali, tecnologiche ed economiche, anche l'ultimo avviso pubblico di finanziamento di progetti di informazione e formazione pubblicato a luglio scorso, ha, come sopra accennato, preso atto della necessità di affrontare i rischi emergenti e di adattare le strategie di prevenzione a questo nuovo mondo del lavoro in continua evoluzione. ■

Per la salute e la sicurezza, il coraggio della partecipazione

La salute e la sicurezza sul lavoro sono dimensioni fondamentali non soltanto per l'integrità psicofisica dei lavoratori e la dignità del lavoro, ma anche per il successo delle aziende. È ancora diffusa, seppure taciuta, una mentalità da Novecento industriale che induce a collocare questo argomento tra gli adempimenti necessari per legge o per contrattazione collettiva, ma poco utile per l'efficientamento organizzativo e la qualità della produzione, quasi si trattasse di un "benefit" e non di un vero e proprio diritto della persona che lavora.

Al contrario: non soltanto la salubrità dell'ambiente di lavoro e l'incolumità fisica sono un diritto, ma anche il benessere! Quanti ancora sono le lavoratrici e lavoratori che quotidianamente incontriamo nelle nostre sedi e che operano in ambienti perfettamente a norma, dove l'aria è irrespirabile non a causa di gas tossici o residui ferrosi,

ma per una tipologia di veleno altrettanto pericolosa: il ricatto del superiore, l'astio dei colleghi, il disinteresse dell'azienda, l'alienante ripetitività delle attività da svolgere.

Non vogliamo soltanto garantire la salute fisica delle persone, ma il nostro dovere è tutelarne anche la salute psicologica, promuovendo una visione olistica del benessere, come dimensione bio-psico-sociale.

Per questo non è azzardato associare la salute e sicurezza dei lavoratori alla nostra incessante richiesta (formulata in una legge di iniziativa popolare in approvazione alla Camera dei Deputati, A.C. n. 1573) di partecipazione dei lavoratori alla *governance* delle aziende.

La «collaborazione» fra imprese e lavoratori, costituzionalmente garantita e promossa da quell'articolo 46 della Costituzione che non è mai stato attuato e che vogliamo rendere vivo nella citata proposta di legge, è sovente equivocata nel



Luigi SBARRA

Segretario Generale CISL

dibattito pubblico: si pensa che lo scopo della «partecipazione» (è questo il termine che usa la CISL dal 1950, scritto già nell'articolo 2 del nostro Statuto) sia la condivisione dei risultati aziendali, quando positivi. Non è così: noi vogliamo partecipare per diventare corresponsabili della sorte delle aziende dove collaboriamo, anche quando sarebbe più comodo stare al proprio posto e godere dei vantaggi della dipendenza, senza la responsabilità delle decisioni.

Chiaramente non si può chiedere ai lavoratori di diventare imprenditori della propria azienda (sebbene questo possa accadere, si pensi agli interessantissimi casi di *workers buyout*), subendo gli svantaggi della posizione senza gli annessi benefici; il nostro intento, pur nel rispetto dei ruoli, è quello di non seguire passivamente le decisioni altrui, bensì di partecipare attivamente al miglioramento delle condizioni di lavoro delle persone e alla maggiore competitività dell'impresa. Quale



La salute e la sicurezza sul lavoro sono dimensioni fondamentali non soltanto per l'integrità psicofisica dei lavoratori e la dignità del lavoro, ma anche per il successo delle aziende

lavoratore augura il male all'azienda dalla quale riceve lo stipendio? Chi, in qualsiasi rapporto, anche lavorativo quindi, inizia una "relazione" augurandosi che finisca presto e in modo litigioso? Il desiderio di partecipazione a cui vogliamo dare una forma lavoristica è proprio di ogni donna e uomo. Come non desiderare di avere voce in capitolo sul destino del luogo ove si passano almeno otto ore della propria giornata? Ecco allora che si capisce che vogliamo partecipare per un miglioramento complessivo delle condizioni di lavoro, ancor più perseguibile se l'azienda è solida e in salute. La nostra convinzione è che un ambiente di lavoro sereno, ove non vincono gli opportunismi o la fuga dalle responsabilità, naturalmente rende più "veloce" e ricca l'azienda.

Non è perciò innanzitutto economico l'interesse verso la partecipazione, bensì rivolto al benessere delle persone. Guarda caso, proprio uno dei principali ambiti ove si realizzano le logiche di cooperazione tra lavoratori e imprese è la salute e sicurezza sul lavoro: esistono per legge figure del tutto similari a quelle da noi proposte nelle disposizioni dedicate alla partecipazione c.d. organizzativa (*disability manager*, responsabile della formazione continua, *welfare manager* etc.). Si pensi al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) o all'Addetto al Servizio Protezione e Prevenzione (ASPP): figure partecipative regolate dal legislatore in forza delle migliori pratiche anticipate dalla contrattazione collettiva.

Parimenti, nel campo della contrattazione in materia di formazione, sono molteplici i casi di realizzata partecipazione. Non è raro vedere regolata la figura del referente della formazione; gli stessi Fondi Interprofessionali (il principale canale di finanziamento della formazione continua in Italia, seppure non in materia di salute e sicurezza) funzionano grazie alla collaborazione delle parti sociali che li hanno voluti istituire. Salute/sicurezza e formazione: due assi centrali della con-

trattazione collettiva, quindi, che diventano obbligatorie per via legislativa.

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è conforme alle normative nazionali e internazionali che ne delineano obblighi e modalità. In Italia, il Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/2008) è ancora l'articolato di riferimento del quadro legislativo e stabilisce l'obbligo per i datori di lavoro di garantire ai dipendenti una formazione adeguata e aggiornata. Questo principio è coerente coi contenuti delle direttive europee che promuovono un approccio preventivo alla sicurezza e definiscono i contenuti minimi, le modalità di erogazione e la frequenza di aggiornamento della formazione. Un apparato normativo così corposo induce molti imprenditori a considerare la salute dei lavoratori come l'esito di adempimenti burocratici. Al contrario, quando questa materia è resa viva da lavoratori che hanno il compito di sensibilizzare i colleghi e proporre alla direzione aziendale soluzioni migliorative, ecco che si afferma una vera e propria cultura della sicurezza di cui godono tutti all'interno dell'organizzazione. Questa cultura, modellata dalla formazione di qualità (non esecutiva) e dalle diverse forme di partecipazione (gestionale, organizzativa e consultiva soprattutto, più che economica), è l'unico anticorpo verso le resistenze culturali ancora diffuse (la sicurezza è solo un costo o un onere, piuttosto che un investimento), verso l'erogazione di corsi senza alcuna personaliz-

zazione (programmi formativi standardizzati, sovente erogati online e in modalità asincrona, quindi percepiti come distanti, senza profilatura sul settore specifico), verso la mancanza di aggiornamento dei docenti (quando la rapida evoluzione delle tecnologie esigerebbe formazione continua). In questo senso, preziosi (e capaci di “prevenzione culturale”) saranno i corsi che saranno organizzati nelle scuole, per sensibilizzare e promuovere tra i giovani la consapevolezza dell’importanza di una tutela diffusa della salute e della sicurezza.

Questa cultura è l’antidoto possibile alle approssimazioni, alle superficialità, alle sottovalutazioni tanto diffuse ancora in molti luoghi di lavoro; è l’antidoto agli aggiramenti e alle violazioni palesi delle regole legislative e contrattuali che ancora troppo spesso espongono le persone, la loro integrità psico-fisica, la loro stessa vita.

Ed è per questo che ogni volta che un lavoratore muore, o si infortuna, o si ammala per cause professionali, la sconfitta riguarda tutto il Paese.

Va fermata la scia di sangue che attraversa ininterrotta i luoghi di lavoro, e bisogna chiedere, pretendere che dall’indignazione di un momento si passi alla piena e corale consapevolezza, alla volontà di dare risposte concrete e condivise. Non bastano più le proteste nate su un’onda emotiva e lì destinate a rimanere. Sapendo che ciò non succederà come d’incanto, dall’oggi al domani, e che serve una lotta che abbia un orizzonte lungo, vogliamo continuare a fare passi concreti nella direzione che abbiamo intrapreso, confrontandoci con chi ha la responsabilità, guidando le istituzioni, chiedendo di ascoltare le richieste di chi nel mondo del lavoro vive e di mettere a punto le giuste, necessarie e concertate misure. Di lavoro si deve vivere, non morire. Io non dimentico, non posso dimenticare, le parole pronunciate dopo la strage di Brandizzo dal Presidente Mattarella, che da sempre si impegna per abbattere un muro fatto troppo spesso di convenienza, di profitti, di inerzia e di connivenze.

“Le vittime”, disse in quell’occasione il nostro Presidente, “ci dimostrano che non stiamo facendo abbastanza”. È vero, non abbiamo fatto abbastanza. Sono parole che bruciano sulla pelle. Anche sulla pelle delle Parti sociali, che non possono limitarsi a scaricare le responsabilità sulla politica e sulle istituzioni. Per la parte che ci compete, avendo il compito di rappresentare milioni di lavoratori, ne sentiamo tutto l’onere. E continueremo a fare tutto quello che ci sarà possibile non solo per denunciare, ma anche per individuare misure concrete, come abbiamo cominciato a fare in questi mesi, a partire dalla patente a crediti per le imprese che ora va estesa ben oltre i cantieri mobili e dalle assunzioni di nuovi ispettori, che contribuiscano a sanarla davvero, questa maledetta ferita.

Nessuno può pensare di farlo da solo. Se c’è una questione che chiama tutti all’unione in vista di un obiettivo comune, è questa. Serve una strategia nazionale, che scaturisca da una grande alleanza che cambi realmente e stabilmente le cose. Serve un patto che impegni governo, autonomie locali, sindacato e sistema delle imprese.

Che valorizzi anche la contrattazione, la bilateralità, l’approccio sussidiario, tanto caro a noi della CISL, costruendo percorsi di apprendimento attraverso le sue articolazioni e i suoi enti di formazione. Istituzioni e società civile devono unirsi in una battaglia comune per porre fine ad una situazione che non è degna di un Paese civile e che offende i valori della nostra Costituzione.



E in senso più ampio, per aprire una stagione di corresponsabilità sociale che permetta di fare passi decisivi rispetto a tutte le grandi sfide da cui dipendono la crescita e il futuro del Paese.

Proprio a partire dal tema della salute e della sicurezza, abbiamo il dovere di esibire “il coraggio della partecipazione” (questo il tema nel nostro prossimo congresso nazionale) non solo perché si riducano gli infortuni e i lutti, ma per creare ambienti di lavoro più sani, produttivi e inclusivi.

Di fronte alle grandi trasformazioni che stanno interessando il mondo del lavoro, la nostra posizione non può che prendere una di queste pieghe: l’opposizione (la strada scelta da alcuni dei nostri compagni di strada), la demotivazione (un sentimento molto noto ai lavoratori che si sentono continuamente superati dalle novità, soprattutto in campo tecnico) o la partecipazione. La terza è quella umanamente più ragionevole, anche se forse può essere considerata la più complessa, è quella che può portare un risultato più efficace e duraturo, sebbene sarebbe molto più comodo nascondersi dietro a qualche generico conflitto coi “padroni”.

Noi ci crediamo e su questo impegneremo risorse umane e materiali, attiveremo ricerche, realizzeremo attività culturali e soprattutto metteremo in campo tanta formazione. Tutte attività nelle quali saremo a fianco dello IAL, dei suoi dirigenti e dei suoi operatori. ■

LA RETE IAL



SEDI REGIONALI

BASILICATA

Potenza
Via Danzi, 2 - 85100
0971 51621
www.ialbasilicata.it

CALABRIA

Lamezia Terme (CZ)
Via Ninfa Giusti
Nicotera, 19 - 88046
0968 419014
www.ialcalabria.it

EMILIA ROMAGNA

Bologna
Via Vittorio Bigari, 3 - 40128
051 0951311
www.ialemiliaromagna.it

FRIULI VENEZIA GIULIA

Pordenone
Via Oberdan, 22/a - 33170
0434 505511
www.ial.fvg.it

LAZIO

Roma
V.le R. Margherita 83/D - 00198
06 399551
www.ialnazionale.com
www.ialamicolavoro.it

LOMBARDIA

Sesto S.Giovanni (MI)
Viale Fulvio Testi, 42 - 20099
02 252011300
www.ialombardia.it

MARCHE

Ancona
Via dell'Industria, 17/A - 60127
071 2814639
www.ialmarche.it

MOLISE

Ripalimosani (CB)
Contrada
Pescò Farese, 1 - 86025
0874 98869
www.ialmolise.it

PIEMONTE

Torino
C.so Vittorio Emanuele II 1/A - 10125
011 0375083 - 84
www.innovazionepiemonte.com

PUGLIA

Bari
Via Giulio Petroni 15/F - 70124
080 9187060
www.ialpuglia.it

SARDEGNA

Elmas (CA)
Via E. Perucca, 1 - 09030
070 344180
www.ialsardegna.it

TOSCANA

Firenze
Via Benedetto Dei 2/A - 50127
055 3215240
www.ialtoscana.it

UMBRIA

Perugia
Via Campo di Marte 4N/5 - 06124
075 5067464
www.ialumbria.com

VENETO

Mestre (VE)
Via Torino, 103 - 30172
041 5330860
www.ialanapia.net

TRENTINO

Trento
Sede operativa 
Via Alcide De Gasperi, 61 - 38123
06 399551
www.ialnazionale.com

SEDI IN EUROPA



IAL CISL GERMANIA

Charlottenstraße 25,
70182 Stuttgart
0049 711244929
www.ialcisl.de

IAL - Formare Professionala Lucratori

Bulevardul Alexandru
Ioan Cuza 10,
BUCURESTI 011055
Romania

SEDE NAZIONALE

**IAL Nazionale - Innovazione Apprendimento
Lavoro Srl Impresa sociale**

V.le R. Margherita 83/D - 00198 Roma
tel.: +39 06 39.95.51 - fax: +39 06 39.95.599
formazione domani.nazionale@ialcisl.it
www.ialnazionale.com



FORMAZIONE. PERSONE. IMPRESE. LAVORO

ial