



Le sfide della formazione per la sicurezza sul lavoro**

di Luciano Angelini*

SOMMARIO: 1. La formazione per la sicurezza tra difficoltà, insidie e qualche “malinteso”. – 2. Il contributo strategico della partecipazione per una formazione davvero efficace. Quali strumenti? – 3. Il *focus* sulla formazione nella legge n. 215/2021. Il nuovo obbligo formativo dei datori di lavoro.

1. *La formazione per la sicurezza tra difficoltà, insidie e qualche “malinteso”*

L’art. 2, comma 1, lett. *aa*, del d.lgs. n. 81/2008, definisce la formazione come un processo educativo globale comprendente conoscenze e procedure, diretto ad acquisire le competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda, soprattutto quando necessarie alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi lavorativi.

Prescindendo da un approccio giuridicamente rigoroso che imporrebbe di tenere ben distinti il diritto/dovere di formazione da quelli di informazione e addestramento¹, è sulla convergenza strategica e funzionale che tra loro si realizza, specie quando si tratta di individuare i reali bisogni formativi da soddisfare, che l’attenzione va rivolta. Se è infatti evidente che l’informazione potrebbe non sortire gli effetti attesi qualora dovesse riguardare soggetti che non dispongono di competenze adeguate ad apprezzarne i contenuti, non è meno evidente che anche la progettazione e l’erogazione di una formazione mirata e di qualità non possa non appoggiarsi su un esaustivo *background* informativo riguardante lo specifico contesto aziendale, i ruoli e le dinamiche relazionali che lo caratterizzano, ma anche la tipologia delle mansioni e le professionalità necessarie a lavorare in sicurezza. Per quanto concerne poi l’addestramento, destinato a far apprendere l’uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi e procedure, è stata la stessa giurisprudenza a considerare

* Luciano Angelini è professore aggregato di Diritto del lavoro nell’Università di Urbino Carlo Bo. luciano.angelini@uniurb.it

** Il contributo riproduce, con alcune integrazioni e l’aggiunta di essenziali note bibliografiche, l’intervento alla Tavola rotonda sul tema «Quale formazione per la salute e sicurezza?», svoltasi nell’ambito del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro – La sfida della prevenzione partecipata (Urbino, 4-5-6 maggio 2022).

¹ P. TULLINI, *La formazione per la sicurezza sul lavoro*, in “Diritto della Sicurezza sul Lavoro”, 1, I, 2017, p. 78.

alcune attività che avrebbero dovuto tecnicamente rientrarvi (l'insufficiente attività di esemplificazione pratica o di spiegazione concreta circa l'utilizzo di una macchina o la combinazione di sostanze) come (mancanza di) formazione specifica, a dimostrazione del fatto che ciò che occorre in concreto effettuare è una valutazione complessiva degli esiti del percorso progettato dal datore di lavoro².

Come "processo educativo", la formazione rivela le sue non poche insidie, alcune delle quali risiedono nella molteplicità di prospettive pedagogiche assai difficilmente riducibili a sintesi condivise³. Tuttavia, almeno per quanto riguarda le modalità di svolgimento, è lo stesso legislatore a chiarire come ogni percorso formativo vada strettamente correlato alle specifiche finalità prevenzionistiche, alle caratteristiche dell'ambiente lavorativo, ma anche alle particolari esigenze e condizioni soggettive dei destinatari⁴. Dunque, una buona formazione in sicurezza non può essere né generica né indifferenziata: i suoi contenuti devono essere individuati in concreto, considerando le particolari situazioni aziendali risultanti dalla valutazione dei rischi su cui si è soffermata Cristina Alessi nella sua relazione⁵.

In ragione dei diversi soggetti cui è destinata e delle differenti qualificazioni che ne dà il legislatore all'interno delle norme che se ne occupano («sufficiente», «adeguata», «generica», «specifica», «particolare» e «aggiuntiva» nel caso di lavoratori impegnati con contratti di lavoro flessibili), la formazione per la sicurezza va declinata al plurale. Una declinazione che non attenua la rilevanza del tratto identitario che la accomuna ad ogni altra formazione professionale, ovvero l'essere destinata a persone adulte. Ciò comporta l'adozione di modelli (di progettazione ed erogazione) basati su processi, risorse e obiettivi che sappiano evitare di incorrere in quelli che Massimo Baldacci ha indicato come i possibili "malintesi" di ogni formazione per adulti⁶. Solo per fare qualche esempio, per motivare a far apprendere, una buona formazione in sicurezza non può prescindere da una didattica che dev'essere percepita come rilevante, in grado di valorizzare le precedenti esperienze, il ruolo e l'autonomia decisionale dei discenti, i quali vanno innanzitutto aiutati a prendere coscienza dei loro reali bisogni formativi. L'adulto è disposto ad apprendere soprattutto quando comprende l'importanza di sapere e

² Nonostante un profilo più operativo, neppure l'addestramento può prescindere da una dimensione teorica che fornisca al lavoratore un completo quadro informativo-formativo. Vedasi: Cass. pen., sez. IV, 23 ottobre 2008, n. 39888; Cass. pen. sez. IV, 5 maggio 2015, n. 18444; Cass. pen., sez. IV, 22 ottobre 2012, n. 41191; Cass. pen., sez. IV, 27 settembre 2010, n. 34774 (tutte in <http://olympus.uniurb.it>).

³ G. LEONE, *Le declinazioni della formazione nella sicurezza organizzata*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 2, II, 2016, p. 20 ss.

⁴ P. TULLINI, *La formazione*, cit., p. 77.

⁵ C. ALESSI, *La formazione per la prevenzione*, Relazione presentata al Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, cit., nell'ambito della sessione «Quale formazione per la salute e sicurezza?».

⁶ M. BALDACCI, *La funzione della formazione degli adulti*, Relazione presentata al Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, cit., nell'ambito della sessione «Quale formazione per la salute e sicurezza?».

di saper fare per meglio fronteggiare le situazioni che gli si possono concretamente presentare. La sua attitudine al cambiamento passa attraverso la consapevolezza dei comportamenti inadeguati che sta tenendo e di ciò di cui potrebbe utilmente avvalersi come alternativa percorribile. Anche sotto questo specifico aspetto il contributo dei testimonials appare decisivo.

Per la scelta delle migliori modalità didattiche di coinvolgimento dei lavoratori, la sfida va innanzitutto raccolta dagli Enti formatori accreditati e dai loro docenti. Una sfida difficile di cui, entrambi, sembrano però essere consapevoli, come si evince leggendo le osservazioni e le proposte che sono state condivise sulla piattaforma on line del Festival in cui compaiono tutte le “parole chiave” di una formazione in sicurezza che ha l’ambizione di essere davvero efficace: analisi dei rischi (vecchi e nuovi) e dei correlati bisogni formativi; capacità di incidere sui comportamenti e sugli abiti mentali; formazione come dovere ma anche come diritto; utilizzo di tutte le tecnologie disponibili per la didattica, anche quelle a distanza⁷.

Rispetto a tutto ciò assume particolare rilievo l’art. 37, comma 12, del d.lgs. n. 81/2008 quando dispone che la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli Organismi paritetici – in qualità di soggetti istituzionalmente chiamati a svolgere e promuovere attività formative anche attraverso l’impiego di fondi interprofessionali –, che possono a tal fine istituire specifiche commissioni paritetiche tecnicamente competenti (art. 51, commi 3 *bis*, 3 *ter*)⁸. Infatti, qualora l’obbligatoria richiesta di collaborazione del datore di lavoro riceva riscontro dall’OP, le indicazioni fornite per la pianificazione e realizzazione delle attività formative (ovviamente anche per quanto concerne le modalità didattiche da utilizzare), dovranno essere sempre tenute in considerazione indipendentemente dal diretto coinvolgimento dello stesso OP nella loro progettazione ed erogazione⁹. Un ruolo strategico che la legge n. 215/2021 ha ulteriormente valorizzato istituendo un loro apposito repertorio e prevedendo (annualmente) l’obbligo di comunicare (all’INL e all’INAIL) i dati relativi alle imprese che hanno aderito al sistema della pariteticità e che hanno svolto l’attività di formazione dagli stessi direttamente organizzata (art. 51, commi 1 *bis* e 8 *bis*, del d.lgs. n. 81/2008).

⁷ Per un quadro sintetico dei contributi pervenuti, https://www.festivalsalutesicurezzaalavoro.it/i_vostri_progetti/.

⁸ In tal senso, da segnalare è il progetto di ricerca e di formazione avviato dalla Fondazione Rubes Triva insieme al LabVR dell’Università di Siena che si caratterizza per l’elevato grado di innovatività degli strumenti di analisi e di formazione proposti, attraverso l’utilizzo della realtà virtuale e l’introduzione di un sistema di rilevazione “sul campo” basato su interviste e somministrazione di questionari anonimi a un numero elevato di dipendenti, con domande attinenti ai rischi e alla sicurezza dei processi produttivi, alle condizioni e all’ambiente di lavoro e ad altri fattori oggettivi e soggettivi di rischio.

⁹ M. LAI, *Il diritto della sicurezza sul lavoro tra conferme e sviluppi*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 150 ss.

2. Il contributo strategico della partecipazione per una formazione davvero efficace. Quali strumenti?

Se la sicurezza del lavoro dev'essere partecipata non può non esserlo anche la formazione, non foss'altro per la centralità che il legislatore ha attribuito all'attività di formazione teorico-pratica per il buon funzionamento dei sistemi di prevenzione aziendale.

La rilevanza della partecipazione e del coinvolgimento dei lavoratori nel processo formativo può apprezzarsi sotto diversi profili. Uno di questi è sicuramente quello di accrescere la consapevolezza dei lavoratori rispetto alla realizzazione di un'organizzazione del lavoro sicura. In tal senso la formazione assume l'importante funzione di strumento di responsabilizzazione¹⁰.

Sull'essenziale ruolo proattivo che i lavoratori sono chiamati ad esercitare (anche) in materia di formazione non si possono avere dubbi: essi hanno diritto di acquisire conoscenze e competenze di tipo prevenzionistico, ma su di loro ricade anche il dovere di partecipare alle attività formative predisposte dall'impresa. Un dovere di natura propedeutica e "preparatoria" che li vincola rispetto allo svolgimento delle loro mansioni.

Il rafforzamento del ruolo partecipativo dei lavoratori nei processi formativi della sicurezza risente inevitabilmente della trasformazione del modello di prevenzione aziendale che, dopo essersi quasi esclusivamente incentrato sulla figura del datore di lavoro, ha acquisito un assetto più collaborativo, nell'ambito del quale gli obblighi di garanzia risultano effettivamente ripartiti fra più attori, inclusi gli stessi destinatari della tutela. In questa prospettiva, il possesso di capacità professionali o di significative esperienze formative da parte dei lavoratori non può non generare un più che legittimo affidamento datoriale circa la correttezza dei comportamenti che saranno dagli stessi tenuti, in grado di incidere sull'accertamento delle rispettive responsabilità fino a ridurre la colpevolezza anche quando si tratti di svolgere attività di controllo e vigilanza¹¹.

In verità, e senza mettere in discussione l'accelerazione subita dal processo di trasformazione cui si è appena fatto cenno, è comunque doveroso riconoscere come la dimensione collaborativa in tema di informazione e formazione rappresenti un tratto costitutivo (e fortemente identitario) delle dinamiche di tutela (individuali e collettive) della salute e sicurezza dei lavoratori, che ha anticipato e accompagnato anche l'emanazione dello Statuto dei lavoratori, come si può facilmente constatare riflettendo sulle vicende connesse alla composizione diffusa e spontanea dei c.d. "gruppi operai omogenei", alla designazione al loro interno di

¹⁰ P. TULLINI, *La formazione*, cit., pp. 82-84.

¹¹ *Amplius*, P. TULLINI, *idem*. Cfr.: C. LAZZARI, *Gli obblighi di sicurezza del lavoratore, nel prisma del principio di autoresponsabilità*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 1, I, 2022, p. 2 ss.; P. PASCUCI, *Prevenzione, organizzazione e formazione. A proposito di un recente libro sulla sicurezza sul lavoro*, in "Diritto della Sicurezza sul Lavoro", 1, I, 2016, pp. 81-82; EAD, *Sicurezza sul lavoro e cooperazione del lavoratore*, in "Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali", 2021, 123, p. 434 ss.

delegati molto motivati, alla strategica alleanza con i tecnici della sicurezza e con i medici del lavoro. Tra i principi-caposaldo di quel modello (il c.d. “modello operaio sull’ambiente di lavoro”) da menzionare è soprattutto la validazione consensuale del rischio: una validazione che soltanto lavoratori (e i loro rappresentanti) adeguatamente informati e formati avrebbero potuto consapevolmente effettuare; un principio che potremmo non impropriamente considerare come “anticipatore” di quella procedimentalizzazione (anch’essa partecipata) dell’obbligo di valutazione dei rischi che costituirà la pietra angolare su cui poggia la direttiva quadro 89/391/Cee¹².

Per tornare alle modalità e agli strumenti attraverso i quali coinvolgere attivamente tutti i destinatari di una formazione per la sicurezza attenta ai saperi e ai reali bisogni, nessun limite può ragionevolmente porsi alla selezione dei più efficaci (tra tutti quelli oggi disponibili) rispetto al contesto aziendale interessato, non rinunciando, tra questi, né alla videoconferenza sincrona¹³ – cui si è fatto ampio ricorso durante la pandemia – né (soprattutto) alle straordinarie potenzialità offerte dalle nuove tecnologie digitali connesse alla realtà virtuale illustrateci da Alessandro Innocenti nella sua relazione¹⁴.

Di fronte a metodologie e strumenti didattici così innovativi, il compito affidato agli Enti formatori e ai loro docenti di (saper) scegliere tra questi i più adeguati alle esigenze dei destinatari delle attività da erogare assume una rilevanza sicuramente maggiore che in passato. Per gli Enti, la capacità di selezionare le migliori modalità di formazione (anche in relazione al necessario coinvolgimento dei discenti) può addirittura tradursi in un deficit di capacità progettuale, mentre per i loro docenti rappresentare un vero e proprio “bisogno formativo” da colmare¹⁵.

Se per gli Enti la capacità di utilizzare le nuove metodologie didattiche nella progettazione dei corsi ben può figurare tra i requisiti da richiedere per l’accreditamento, rispetto alle competenze e alle abilità dei formatori restano in vigore i criteri indicati dalla Commissione consultiva permanente integralmente trasfusi nel decreto ministeriale 6 marzo 2013, in ragione dei quali ogni docente deve garantire adeguata conoscenza (il sapere), esperienza (il saper fare) e capacità didattica (il saper essere). Tra i criteri da possedere sono soprattutto quelli relativi

¹² S. RENGA, *Modello sindacale di tutela della salute nei luoghi di lavoro dal dopoguerra agli anni novanta*, in “Lavoro e diritto”, 1994, p. 621 ss.

¹³ Per approfondire: AA.V.V., *Videoconferenza per la salute e sicurezza: cambia il lavoro, cambiano le metodologie*, in “Quaderni della Sicurezza AIFOS”, n. 4, 2021.

¹⁴ Come sottolinea A. INNOCENTI (*Le nuove tecnologie digitali per la formazione*, Relazione presentata al Festival nell’ambito della sessione «Quale formazione per la salute e sicurezza?») uno dei “valori aggiunti” della realtà virtuale è l’effettuazione di attività di formazione specifica e di addestramento efficaci e sicuri inerenti, ad esempio, l’applicazione di procedure di buona tecnica, la verifica del corretto utilizzo dei dispositivi di protezione, dei tempi di risposta e dei comportamenti adottati dai lavoratori nei casi di emergenza.

¹⁵ Alla formazione dei formatori si rivolge la proposta di istituire la Scuola Alta Formazione “Alberto Andreani”. Per approfondire: CONSULTA INTERASSOCIATIVA ITALIANA PER LA PREVENZIONE (CIIP), *La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro*, in ciip-consulta.it, giugno 2022.

alla didattica a destare preoccupazione, limitandosi il decreto a pretendere che il formatore sia o sia stato un docente (in certi casi neppure in materia di prevenzione), a fronte di un'attività cui il legislatore affida l'attivazione di un vero e proprio processo educativo del discente¹⁶.

3. Il focus sulla formazione nella legge n. 215/2021. Il nuovo obbligo formativo dei datori di lavoro

L'attenzione che gli estensori della legge n. 215/2021 hanno prestato alla formazione in sicurezza non si esaurisce con la valorizzazione del ruolo degli OP cui si è già fatto cenno. Sono ancora due le modifiche del d.lgs. n. 81/2008 che meritano di essere ricordate. La prima riguarda i preposti per i quali, a fronte della specificazione dei loro fondamentali obblighi di vigilanza e controllo, ora si prevede che le attività di formazione debbano essere svolte interamente con modalità in presenza e che l'aggiornamento periodico abbia una cadenza almeno biennale (e comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi: art. 37, commi 7, 7 *ter*, del d.lgs. n. 81/2008). La seconda dispone anche per i datori di lavoro l'obbligo di ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico (art. 37, comma 2, lett. *a*, del d.lgs. n. 81/2008)¹⁷.

In entrambi i casi spetterà al nuovo Accordo Stato-Regione (di cui il legislatore aveva previsto l'adozione entro il 30 giugno p.v.) individuarne tempi, contenuti minimi e modalità. Tuttavia, se per il preposto ci si potrebbe limitare a una revisione/integrazione del percorso già definito dagli accordi attualmente vigenti, rispetto all'obbligo formativo dei datori di lavoro si tratterà probabilmente di delineare un modello del tutto inedito a meno che non si voglia pensare di utilizzare come riferimento, limitatamente a coloro che sono legittimati a svolgere le funzioni di RSPP, i corsi per gli stessi previsti (art. 34 del d.lgs. n. 81/2008).

In attesa di quanto sarà definito nel nuovo Accordo Stato-Regioni, è comunque certo che la progettazione della formazione in sicurezza dei datori di lavoro non potrà non considerare la variegatissima platea dei suoi destinatari e parametrare il loro impegno (formativo) alla natura dei rischi da governare, mettendo ben a fuoco, tra gli obiettivi irrinunciabili da far conseguire, soprattutto la consapevolezza di cosa comporti il corretto adempimento degli obblighi preventivi (rispetto all'organizzazione della propria azienda) e di cosa significhi essere i "primi garanti" dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.

¹⁶ Cfr., P. PASCUCCI, *Quali formatori per la salute e sicurezza dei lavoratori*, in "I Working Papers di Olympus", n. 40/2015. Vedi anche INAIL, *La qualificazione del formatore alla salute e sicurezza sul lavoro tra idealizzazione e valutazione*, Ricerche, 2016.

¹⁷ INL, Circ. n. 1/2022.

A ben intendere, ciò che i datori di lavoro devono acquisire è un'adeguata cultura della sicurezza¹⁸ – di una sicurezza che è innanzitutto organizzata secondo un modello condiviso, attraversato da una sapiente trama di relazioni, ruoli e procedure – che può essere più efficacemente veicolata attingendo ai migliori dettami della scienza della formazione per adulti, in particolare quando consigliano di considerare l'incidenza delle motivazioni, delle aspettative, delle esperienze e delle strategie di persone che hanno sicuramente sviluppato le loro capacità di decidere, di assumere responsabilità, di gestire il tempo, di valutare vantaggi e svantaggi rispetto alla scelta delle condotte da seguire.

Se toccasse a me decidere l'aspetto su cui puntare per attivare il processo educativo che questo nuovo obbligo formativo è destinato a promuovere, investirei tempo ed energie sull'ultima delle *skills* sopra richiamate, cercando di far comprendere ai datori di lavoro non soltanto quanto possa essere “conveniente” per loro adempiere in modo corretto gli obblighi prevenzionali, ma soprattutto che il principale obiettivo del nostro legislatore è quello di “guidarli” (con misure, strumenti e procedure inevitabilmente rigorose) nel difficile compito di attività valutative, di vigilanza e controllo indispensabili ad assicurare l'effettività e l'efficacia necessarie al buon funzionamento dei sistemi aziendali di prevenzione.

Abstract

Indagando le sfide che la formazione per la sicurezza deve attualmente affrontare, l'A. riconosce il valore strategico della partecipazione dei lavoratori e della collaborazione degli OP nella individuazione delle modalità didattiche più efficaci, ma anche del nuovo obbligo formativo dei datori di lavoro imposto dalla legge n. 215/2021.

Investigating the challenges that safety training currently faces, the A. recognizes the strategic value of workers's participation and PO's collaboration in identifying the most effective teaching methods, but also the new training obligation for employers imposed by law no. 215/2021.

Parole chiave

Salute e sicurezza sul lavoro, formazione, efficacia, partecipazione, metodologie didattiche, datori di lavoro

Keywords

Health and safety at work, training, effectiveness, participation, teaching methods, employers

¹⁸ Sul corretto significato da attribuire al bisogno di cultura della sicurezza, P. PASCUCCI, *Prevenzione, organizzazione e formazione*, cit., pp. 64-66.