

Alberto Andreani, Ilaria Buccioni,
Giampiero Presti, Giuseppe Mulazzi

MANUALI PER FORMATORI DELLA SICUREZZA



FrancoAngeli/Manuali

Informazioni per il lettore

Questo file PDF è una versione gratuita di sole 20 pagine ed è leggibile con



La versione completa dell'e-book (a pagamento) è leggibile con Adobe Digital Editions. Per tutte le informazioni sulle condizioni dei nostri e-book (con quali dispositivi leggerli e quali funzioni sono consentite) consulta [cliccando qui](#) le nostre F.A.Q.



I lettori che desiderano informarsi sui libri e le riviste da noi pubblicati possono consultare il nostro sito Internet: www.francoangeli.it e iscriversi nella home page al servizio “Informatemi” per ricevere via e.mail le segnalazioni delle novità o scrivere, inviando il loro indirizzo, a “FrancoAngeli, viale Monza 106, 20127 Milano”.

Alberto Andreani, Ilaria Buccioni,
Giampiero Presti, Giuseppe Mulazzi

MANUALI
**PER FORMATORI
DELLA SICUREZZA**

FrancoAngeli/Manuali

Progetto grafico di copertina di Elena Pellegrini

Copyright © 2017 by FrancoAngeli s.r.l., Milano, Italy.

L'opera, comprese tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sul diritto d'autore. L'Utente nel momento in cui effettua il download dell'opera accetta tutte le condizioni della licenza d'uso dell'opera previste e comunicate sul sito www.francoangeli.it

Indice

Introduzione, di *Giuseppe Mulazzi* pag. 7

Parte I
Alberto Andreani

Prefazione	»	15
1. L'obbligo di informazione nella normativa degli anni '50	»	17
2. La rivoluzione culturale e giuridica apportata dalle direttive sociali europee	»	19
3. Il recepimento italiano del diritto/dovere di informazione e formazione dei lavoratori, con l'emanazione del D.Lgs. n. 626 del 1994	»	21
4. Il ruolo attivo dei lavoratori a seguito dell'emanazione del Testo Unico di salute e sicurezza sul lavoro	»	26
5. L'informazione, la formazione e l'addestramento: significato, regole comuni e differenze	»	30
6. La progettazione e l'erogazione della formazione alla luce delle norme cogenti, degli accordi Stato/regioni e della valutazione dei rischi	»	41

Parte II
Ilaria Buccioni

1. Fare formazione	pag.	47
2. Il formatore si prepara per l'aula	»	60
3. I processi di apprendimento	»	86
4. Il formatore in aula	»	93
5. Riflessioni conclusive	»	106

Parte III
Giampiero Presti

1. Corretta redazione di un documento di valutazione dei rischi	»	111
2. Insegnare i rischi: modalità e punti cardine	»	131
3. I metodi di calcolo in materia di sicurezza	»	147

Appendice. Fac-simile di prove di esame per alcuni tipi di rischi	»	207
--	---	-----

Suggerimenti bibliografici	»	217
-----------------------------------	---	-----

Introduzione

La Costituzione italiana, in materia di SSL, afferma come principio la tutela e l'integrità psico-fisica del lavoratore, sancendo che l'iniziativa economica non può svolgersi in modo da recare danno alla salute, alla sicurezza, alla libertà e dignità umana, impegnando in tal modo le imprese e gli imprenditori datori di lavoro al rispetto di tutte le norme generali, speciali in materia di prevenzione infortunistica, facendo emergere che il luogo di lavoro ha un'importante dimensione umana, con implicazioni sulla vita sociale e individuale dei lavoratori.

A partire dagli anni '50 del secolo scorso, l'importanza mondiale delle politiche della SSL emerge anche nelle convenzioni degli organismi internazionali, WHO, ILO, EU-OSHA che individuano nella cultura del lavoro e nello sviluppo della SSL il miglioramento della produttività, principio sostenuto dalla maggior parte delle legislazioni nazionali.

La Comunità europea in attuazione del Trattato istitutivo, Trattato di Roma, del 25 marzo 1957, all'art. 117, afferma come principio fondamentale di politica sociale il miglioramento delle condizioni di vita e lavoro dei lavoratori, impegnando gli stati membri alla promozione, art. 118, di norme a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori oltre ad una stretta collaborazione nel campo sociale. L'indirizzo riformatore della politica sociale dell'Unione europea viene sancito nell'Atto unico europeo del febbraio 1986.

Il concetto di SSL

La prevenzione degli infortuni e delle malattie nei luoghi di lavoro è un tema antico. A Roma nel I secolo d.C. l'Imperatore Tiberio Claudio Druso (Claudio) prescrisse, con un editto diffuso in tutto l'Impero, a tutela degli schiavi ammalati e abbandonati dai padroni la libertà, e nella metà del '500 il medico tedesco Georg Bauer "Agricola", in un testo, nel descrive le tecniche di scavo e i macchinari dei minatori analizza gli infortuni e le malattie derivanti dai lavori in miniera, e attribuisce alla incapacità dell'uso dei macchinari da parte degli operai la causa degli infortuni.

In Italia la prima legge sugli infortuni sul lavoro risale al 1889 e introdusse le prime forme di assicurazione obbligatoria. A partire dal 1933 si avviò un graduale ampliamento delle tutele per la salute e sicurezza dei lavoratori.

Con il Trattato CEE del 1957 sottoscritto a Roma, l'Italia si è impegnata a recepire nel proprio ordinamento giuridico le direttive comunitarie.

Il 12 giugno del 1989 la Comunità Europea vara la direttiva 89/391, punto di riferimento delle direttive a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.

Nella Comunità Europea prevale il concetto che la salute rappresenta uno stato di completo **benessere fisico, mentale e sociale**. Questo comporta che nei luoghi di lavoro la gestione della salute e sicurezza necessita la partecipazione convinta dei lavoratori che si realizza attraverso le attività di sostegno, come l'accesso all'informazione e alla formazione. Il principio della necessità del coinvolgimento attivo dei lavoratori nelle politiche di prevenzione nelle aziende va riconosciuto alla Direttiva quadro Europea 391/89.

Il benessere e la salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro per la Costituzione italiana è valore primario e come tale deve essere tutelato (art. 32), apprestando mezzi adeguati a tali compiti.

Fare leva sulla formazione continua dei lavoratori per la tutela della salute e sicurezza sul lavoro è un principio costituzionale. Attraverso la sensibilizzazione culturale si veicolano le informazioni legali alla gestione permettendo, tra l'altro, di capire la complessità della stessa in una organizzazione complessa comprendendo i benefici ad essa associati.

Percepire un pericolo da parte dei lavoratori è il primo passo per identificare i rischi connessi all'attività lavorativa, anche se non si riflette necessariamente in un cambiamento del livello di sicurezza. In numerosi studi emerge che un'attenta e corretta gestione della SSL in azienda comporta benefici ai lavoratori e all'azienda.

La comunicazione nella cultura della sicurezza dell'uomo

Ci sono molte cose *“che si vedono e non si concepiscono, le idee invece che si concepiscono e non si vedono”* (Platone - *La repubblica* 507c). Il fatto, secondo Platone, che la vista veda qualcosa non basta a dimostrare che la cosa si vede, manca il concetto che è il lato invisibile della visione, e va portato alla luce *traducendo il visibile nel nominabile* (C. Sini-Incontri ed. *Jaca Book*) con la pratica della parola o della scrittura o altri segni. La parola e la scrittura rendono visibili l'invisibile, la parola attraverso la voce e la scrittura attraverso i segni dell'alfabeto, forme di comunicazione che possono rendere visibili il concetto ovvero percepibili.

La comunicazione è un processo attivo bidirezionale, un messaggio con contenuti trasmessi con dati, segni vari, parole, e modalità con cui si trasmettono i contenuti. Ciò detto è inevitabile considerare l'efficacia dell'atto comunicativo, sapendo che, analizzando la letteratura sulla comunicazione il contenuto della comunicazione stessa incide solo per il 10% sull'efficacia comunicativa mentre l'aspetto “relazionale” contribuisce per il 90%.

Gli antropologi ritengono che l'uomo primitivo ha iniziato a costruire la sua socialità attraverso l'accoglienza, un gesto di gentilezza che ha trasformato il guerriero in persuasore. *“L'uomo preistorico è seduto accanto al fuoco nella sua caverna: si riscalda e cuoce la selvaggina, frutto della fortunata caccia del giorno. Un rumore lo mette in allarme: l'uomo afferra le sue armi, e davanti a lui appare un avversario pronto alla lotta per la conquista del cibo. I corpi tesi, le armi pronte, lo scontro sta per iniziare: ma l'astuto cacciatore abbassa l'arma, prende l'animale arrostito, lo spezza e ne offre metà al suo contendente. Insieme i due uomini gustano la carne e mangiano a sazietà, condividendo il piacere del pasto”* (Giorgio Nardone).

La comunicazione di informazioni inerenti la salute e la sicurezza

Il rispetto di quanto stabilito dall' art. 4 della Costituzione, *“promuovere le condizioni che rendono effettivo il diritto al lavoro”* significa anche attivare misure adeguate e azioni positive che assicurino al cittadino un ambiente di lavoro sano e sicuro.

La comunicazione delle informazioni riguardanti la SSL è un processo di costruzione collettiva dotato di diversi livelli di formalizzazione, consapevolezza e intenzionalità, e riveste un'importanza centrale nel sistema di prevenzione prefigurato dal D.Lgs. 81/2008 stabilendo anche i criteri di adeguatezza per l'identificazione del rischio.

Per valutare l'adeguatezza dell'informazione occorre considerare alcune caratteristiche proprie dell'informazione stessa, quali:

- i contenuti;
- le fonti da cui sono ricavati i contenuti;
- i mezzi adatti allo scopo.

In merito ai **contenuti**, l'informazione deve riguardare sia i rischi connessi all'attività lavorativa dell'impresa che le procedure delle misure di protezione e prevenzione da adottare, nonché i nominativi dei soggetti addetti al servizio di prevenzione e protezione. Tra le **fonti**, indicate esplicitamente dalla legge, vanno considerate il documento di valutazione dei rischi (DVR), le relazioni del medico competente, nonché la documentazione dell'organismo di vigilanza (OdV). L'aspetto dei **mezzi**, impiegati allo scopo di rendere efficace l'informazione atta a favorire i processi di identificazione e coinvolgimento dei lavoratori, deve riguardare le forme di comunicazione efficaci a produrre effetti sui comportamenti attivi dei lavoratori e non come puro adempimento degli obblighi di legge, o peggio, che ci inducono a considerare per fretta o distrazione un singolo pezzo dell'informazione, restringendo il campo percettivo nei processi decisionali (Robert. B. Cialdini).

L'informazione ai lavoratori deve riguardare i rischi e le misure di prevenzione in modo equilibrato. Uno squilibrio dell'informazione che tende alla sottovalutazione del rischio porta ad una considerazione da parte del destinatario dell'informazione a considerare le misure di prevenzione come inutili, così come una sopravvalutazione del rischio porta a panico o fatalismo.

La formazione come processo di apprendimento

La formazione per la SSL è opportunamente definita dal D.Lgs. 81/2008 all'art. 2 lett. aa) come *“processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi”*.

La formazione è un'attività finalizzata a favorire processi di apprendimento, la parola e altri *“segni”* sono medium importanti il cui uso sapiente facilita la relazione, con la consapevolezza di tenere distinti *“la realtà sintattica o convenzionale dalla realtà empirica operativa”* (G. Preti). Il formatore deve sempre avere presente che le percezioni del discente sono spesso volte fallaci anche se *“reali”*, ad esempio un bastone immerso

nell'acqua lo si vede spezzato, ma attraverso il sapere e i metodi di accertamento che il formatore possiede può parlare in virtù di una maggiore realtà da quella immediata del discente provata poi, dalla liberazione del bastone dall'immersione.

Non vi alcun dubbio che con la formazione si dovrebbero dare risposte a bisogni di apprendimento. In materia di salute e sicurezza un programma formativo dovrebbe agire sulla trasmissione delle conoscenze, sulle capacità operative e sulla assunzione di valori e disposizioni mentali in modo da promuovere atteggiamenti sui comportamenti individuali e collettivi.

Quando un formatore entra in aula dovrebbe conoscere tutto dei discenti che ha di fronte. Anche se gli argomenti che vengono trattati sono esplicitati preventivamente, il più delle volte risulta molto arduo capire che cosa si attendono i partecipanti dall'intervento formativo o che cosa desiderano o auspicano. Le cose si complicano quando il tempo a disposizione del formatore è limitato a poche ore nelle quali deve favorire un apprendimento che produca cambiamenti nello specifico contesto di riferimento.

Tenendo conto delle difficoltà di un percorso formativo di breve durata, con la scelta prioritaria di un linguaggio, "segni", in grado di far distinguere perfettamente l'immaginazione dalla realtà, visto il necessario ricorso per brevità di tempo ad esempi con immagini evocative, si stimola eccessivamente l'intuizione.

Spesse volte il formatore si trova in un'aula nella quale percepisce in modo palpabile lo scetticismo dei discenti, i quali ritengono che quanto ascolteranno non serve al loro lavoro, ovvero quanto si dice in aula non serve per sapere cose utili a svolgere il loro lavoro. L'indifferenza che scaturisce deriva dalla pigrizia o dall'abitudine di rinunciare a pensare le "cose" al di là del loro significato abituale, rinunciando al "rischio dell'interrogazione". Questo è il rischio che il formatore deve affrontare.

La formazione e l'informazione assumono un valore primario nelle tutele prevenzionistiche dei lavoratori i cui contenuti, che devono essere condivisi, necessitano di uno strumento comunicativo efficace nel determinare il senso e il valore della comunicazione, ovvero delle cose da mettere in comunicazione.

I luoghi di lavoro sono ancora oggi ambienti dove si subiscono mutazioni, sono come le Eleusi degli antichi Greci, luoghi dove si subivano metamorfosi, luoghi dove non si emanavano parole, se non brevi formule e riti di cui non è devoto parlare.

Per ogni struttura organizzativa è importante costruire un circuito comunicativo. Una buona comunicazione della sicurezza sul lavoro che comprende l'obbligo formativo-informativo deve essere organizzata in modo da esserci un continuo interagire fra una adeguata ed effettiva formazione

e informazione e una idonea valutazione dei rischi e una azione di controllo e vigilanza, volte a verificare l'effettiva assimilazione da parte dei lavoratori.

All'art. 2 lett. aa) del D.Lgs. 81/2008 si afferma che la formazione è un processo educativo-culturale, mezzo attraverso il quale si trasmettono conoscenze utili ad acquisire competenze, quindi la formazione è cultura, educazione e istruzione.

Giuseppe Mulazzi

Parte I

Alberto Andreani

Prefazione

Ricordo con estrema chiarezza gli occhi sinceramente stupiti dei datori di lavoro, dei dirigenti o dei preposti imputati per omicidio colposo o per lesioni colpose gravi che, durante la mia esperienza di magistrato onorario presso il Tribunale di Pesaro, si chiedevano il motivo per il quale erano finiti sotto processo per eventi lesivi occorsi a lavoratori che avevano tenuto comportamenti imprudenti e non rispettosi delle procedure di sicurezza dettate in azienda.

Non era possibile, in quella sede, spiegare la complessa filosofia che ispira la normativa di salute e sicurezza sul lavoro e che, semplificando al massimo, possiamo riassumere ricordando il dettato dell'articolo 2087 del codice civile¹ e tre principi giuridici fondamentali:

- la titolarità di una posizione di garanzia;
- il concorso di colpa;
- il principio di effettività.

In altre parole non era semplice far capire ai datori di lavoro e ai loro collaboratori che essi non erano chiamati a rispondere per “*responsabilità*”

1. Art. 2087 c.c. “*L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro*”.

oggettiva”, vale a dire per una responsabilità addebitabile unicamente per la funzione svolta, indipendentemente dalla diligenza messa in atto per esercitarla, ma per una specifica “*responsabilità soggettiva*” che derivava loro da una non puntuale attuazione della normativa di salute e sicurezza sul lavoro, che, da sempre, impone alla linea aziendale non solo di predisporre ma anche di fare in modo che i lavoratori, attuino le direttive loro impartite.

Non era facile far capire che la posizione di garanzia, vale a dire l’obbligo datoriale di garantire la salute e la sicurezza dei propri lavoratori è così forte perché il contratto di lavoro è l’unico contratto con il quale la parte debole – il lavoratore – mette a disposizione dell’altra parte la propria persona, che anche l’eventuale colpa del lavoratore non esonera, automaticamente, il datore di lavoro qualora quest’ultimo sia in grado di evitare l’evento lesivo utilizzando la propria autorità di direzione e di vigilanza e che tali concetti non si applicano solo a chi abbia ricevuto un formale incarico datoriale o direttivo, ma a chiunque lo eserciti anche di fatto.

Credo, in realtà, che questi concetti neppure oggi siano chiari a tutti gli operatori della sicurezza e sono convinto che solo una precisa conoscenza dei propri diritti e dei propri doveri possa aprire le porte ad una corretta e condivisa ripartizione degli obblighi.

In altre parole ritengo che la “*rivoluzione*” culturale derivante dal recepimento italiano delle direttive sociali europee non abbia ancora, nonostante la chiarezza del dettato normativo, dati i risultati che era già lecito attendersi.

Le seguenti brevi considerazioni non hanno, di certo, la presunzione di risolvere il problema che è soprattutto di tipo culturale, ma vogliono essere unicamente uno spunto di riflessione dal quale partire per far sì che la formazione da mero “*obbligo di fare*” si trasformi in un preciso “*obbligo di risultato*” diventando, così, il volano per la sistemica applicazione della normativa di salute e sicurezza sul lavoro.

L'obbligo di informazione nella normativa degli anni '50

L'articolo 4, comma 1, lettera *b*), del DPR 547/55 imponeva ai datori di lavoro, ai dirigenti e ai preposti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni e competenze di **“rendere edotti i lavoratori dei rischi specifici cui sono esposti e portare a loro conoscenza le norme essenziali di prevenzione mediante affissione, negli ambienti di lavoro, di estratti delle presenti norme o, nei casi in cui non sia possibile l'affissione, con altri mezzi”**.

In modo analogo l'articolo 4, comma 1, lettera *b*), del DPR 303/56 imponeva ai medesimi soggetti di **“rendere edotti i lavoratori dei rischi cui sono esposti e portare a loro conoscenza i modi di prevenire i danni derivanti dai rischi predetti”**.

Come si evince dalla lettura dei testi non si faceva alcun riferimento ai termini **“informazione”**, **“formazione”** e **“addestramento”** e anche se le due norme alludevano anche ad un innegabile contenuto formativo, nella generalità dei casi si è sempre praticata una informazione troppo generica, incapace di informare i lavoratori sulle possibili conseguenze derivanti dalle proprie attività lavorative.

Chi ha frequentato i luoghi di lavoro ricorderà l'affissione di cartelli contenenti stralci di norme di sicurezza, l'applicazione sugli impianti di generici simboli di pericolo, piuttosto che l'approfondita comunicazione della natura dei rischi e dei modi per prevenirli.

Certo è che nell'attuazione delle norme di salute e sicurezza in azienda e nelle sentenze della magistratura, la mancata formazione dei lavoratori non veniva né considerata né sanzionata.

Ecco allora che il rigore dei giudici era tutto orientato verso l'altro obbligo che incombeva sui datori, sui dirigenti e sui preposti – sancito sia dall'articolo 4, comma 1, lettera c), del DPR 547/55 che dall'articolo 4, comma 1, lettera d), del DPR 303/56 – ossia, quello di “*esigere*” che i singoli lavoratori osservassero le norme di sicurezza e di igiene ed utilizzassero i mezzi di protezione messi a loro disposizione.

Compito davvero difficile, se non addirittura impossibile, quello di dover “*esigere*” comportamenti corretti da lavoratori non formati, che rendeva l'obbligo datoriale molto simile – nella realtà – alla responsabilità oggettiva.

Il perno sul quale girava l'intero impianto prevenzionale era la sicurezza oggettiva delle macchine e degli impianti.

In modo gergale e con una frase che personalmente non ho mai condiviso e che anzi trovavo addirittura offensiva, si usava dire che le macchine e gli impianti dovevano essere a “*prova di scemo*”, disciplinando in tal modo un modello di sicurezza che si basava quasi unicamente sulle protezioni intrinseche delle macchine.

Tale impostazione, profondamente sbagliata, partiva da un errore originario che consisteva nel ritenere che se le macchine fossero state costruite in modo sicuro, qualsiasi lavoratore, anche il più sprovveduto, non si sarebbe infortunato perché difeso dalle protezioni delle macchine utilizzate.

È chiaro a tutti, oggi, dopo la “*rivoluzione*” apportata dalla legislazione di derivazione comunitaria, che tale assunto non teneva conto del fatto che, per fortuna, anche il meno intelligente degli uomini è, comunque e sempre, più intelligente della macchina più sofisticata e che quindi il comportamento umano ha un'importanza assolutamente prioritaria nell'evitare infortuni sul lavoro.

Ciò non significa, ovviamente, che le macchine possano essere costruite anche senza i necessari accorgimenti tecnici che le rendano sicure, ma solamente che tale condizione costituisce un punto di partenza necessario ma non sufficiente, in quanto è poi fondamentale che i lavoratori siano in grado di utilizzarle al meglio sulla base della formazione e dell'addestramento ricevuto, tenendo conto delle indicazioni del costruttore contenute nel libretto di “*uso e manutenzione*” che, invece, troppo spesso non è neppure portato a conoscenza dei lavoratori che la utilizzano.

È proprio questo il cambiamento epocale che ha avuto origine, ma non credo ancora completo compimento, con l'emanazione del D.Lgs. 15 agosto 1991, n. 277 in materia di protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da esposizione a piombo, amianto e rumore, ma soprattutto con il recepimento della direttiva europea n. 89/391/CEE avvenuto con l'emanazione del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626.

La rivoluzione culturale e giuridica apportata dalle direttive sociali europee

L'analisi di tale cambiamento non può che iniziare dalla lettura dei due *consideranda* della già citata direttiva n. 391 del Consiglio Europeo datata 12 giugno 1989, specificatamente dedicati alla necessità di sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione equilibrata in materia di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori², per poi proseguire con l'approfondimento del contenuto degli articoli 6, 10, 11 e 12 della medesima direttiva³.

Appare subito evidente, dal testo dei due *consideranda*, che il legislatore europeo, indirizza immediatamente gli Stati membri verso una normativa che preveda la partecipazione equilibrata dei lavoratori all'attuazione del-

2. Direttiva 89/391/CEE: *considerandum* n. 11: “*considerando che, per garantire un miglior livello di protezione, è necessario che i lavoratori e/o i loro rappresentanti siano informati circa i rischi per la sicurezza e la salute e circa le misure occorrenti per ridurre o sopprimere questi rischi; che è inoltre indispensabile che essi siano in grado di contribuire, con una partecipazione equilibrata, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, all'adozione delle necessarie misure di protezione*”; direttiva 89/391/CEE: *considerandum* n. 12: “*considerando che è necessario sviluppare l'informazione, il dialogo e la partecipazione equilibrata in materia di sicurezza e di salute sul luogo di lavoro tra i datori di lavoro ed i lavoratori e/o loro rappresentanti grazie a procedure e strumenti adeguati, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali*”.

3. direttiva 89/391/CEE, articolo 6: “*obblighi generali dei datori di lavoro*”, articolo 10 “*Informazione dei lavoratori*”, articolo 11 “*Consultazione e partecipazione dei lavoratori*”, articolo 12 “*Formazione dei lavoratori*”;