

Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza di giovani e donne nelle piccole imprese artigiane

di Maria Giovannone

Il progetto

Dal gennaio 2012, ADAPT, in collaborazione con Confapi e Confimprese Italia ha dato avvio al progetto di ricerca *Buone prassi e percorsi sperimentali per la salute e sicurezza di giovani e donne nelle piccole imprese artigiane: un nuovo modello di formazione e informazione dei lavoratori, alla luce dei nuovi rischi e del nuovo mercato del lavoro.*

La ricerca si propone l'obiettivo di individuare buone prassi e costruire percorsi sperimentali in relazione all'espletamento delle attività di formazione e informazione sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro per i giovani e delle donne che prestano la propria attività nell'ambito delle piccole imprese artigiane, per la messa a punto di un nuovo prototipo innovativo basato su *Case Studies* cioè sulla raccolta e la modellizzazione di una serie di cluster sperimentati.

Tale operazione è svolta tenendo conto della riforma del mercato del lavoro, del quadro normativo introdotto dal d.lgs. n. 81/2008 e dal decreto legislativo n. 106/2009 (c.d. correttivo) e delle puntuali disposizioni contenute nell'accordo tra Stato, Regioni e Province Autonome di Trento e Bolzano del 21 dicembre 2011, sulla formazione di lavoratori, dirigenti e preposti ai sensi dell'art. 37, comma 2 del Testo Unico sicurezza.

Il contesto fenomenologico e normativo

Il tema della tutela della salute e sicurezza nelle imprese di piccole dimensioni – che costituiscono una elevata percentuale del tessuto produttivo italiano – rappresenta uno degli aspetti più delicati e di complessa gestione della materia prevenzionistica a livello nazionale ed internazionale. I rapporti annuali dell'Inail sull'andamento infortunistico confermano inequivocabilmente, da svariati anni a questa parte, come la dimensione aziendale, riferita al numero degli addetti che vi lavorano, rappresenti uno dei principali fattori di criticità nella valutazione del rischio infortunistico. Secondo l'Inail, in particolare, le aziende di tipo artigiano presentano un indice di rischio notevolmente più alto delle aziende di tipo industriale. Statisticamente si passa da una media di 28,41 infortuni indennizzati per mille addetti delle aziende industriali ai quasi 42,81 di quelle artigiane. Nell'ambito delle aziende artigiane, che rappresentano ben il 42% delle aziende assicurate, su 49.091 indennizzi il 46,33% afferisce alla classe da 1 a 15 addetti, il 39,59% nei comparti tra i 6 e i 15 addetti e la restante parte alle aziende con oltre 16 addetti. La dimensione aziendale, ai fini del rispetto della legislazione antinfortunistica, è dunque una variabile particolarmente significativa. Certamente molto più rilevante – se prescindiamo dalla edilizia e dalla patologia del lavoro sommerso – della appartenenza ad un determinato comparto/settore o a una determinata area geografica.

Tale dato risulta ancor più significativo se incrociato con le caratteristiche soggettive e fisiche dei gruppi di lavoratori presi in esame, sia sotto il profilo delle differenze di genere, espressamente contemplate dal Testo Unico sicurezza, sia sotto il profilo della carenza di esperienza, consapevolezza e formazione sui pericoli ed i fattori di rischio legati agli ambienti ed alle lavorazioni.

Come confermato dalla Commissione europea, in tutto il territorio UE i giovani sono infatti più esposti agli infortuni sul lavoro, rispetto ai lavoratori nella fascia tra i 40 e i 50 anni; le donne, a loro volta, detengono il primato numerico degli infortuni non mortali (cfr. Commissione europea, *Causes and circumstances of accidents at work in EU*, 2009).

Diverse disposizioni del Testo Unico, prevedono la introduzione di fondi, a vario titolo, in favore delle PMI. Si tratta di una direttrice fondamentale (se effettivamente funzionante e cioè accompagnata da una pubblica amministrazione proattiva e in grado di semplificare prassi e procedure burocratiche che si presentano complesse) in quanto atta ad incentivare i datori di lavoro ad attuare in maniera virtuosa la normativa in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Anzitutto, l'art. 11 del d.lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 9 del decreto correttivo n. 106/2009, individua una serie di attività di sostegno alle imprese nella effettiva applicazione degli obblighi di legge e di diffusione della cultura della salute e sicurezza: da un lato, il comma 1 prevede la possibilità di erogare finanziamenti (anche con riferimento a progetti formativi) in favore delle piccole e medie imprese. Sul punto il suddetto decreto n. 106 è intervenuto limitatamente all'indicazione del soggetto pubblico erogatore (Inail unitamente, per quanto concerne i finanziamenti dei progetti formativi, alle Regioni, previo trasferimento delle necessarie risorse da parte del Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali). Dall'altro, il comma 5 prevede la finanziabilità, da parte dell'Inail, di progetti di investimento e formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rivolti, in particolare, alle imprese piccole, medie e micro e comunque ai progetti diretti a sperimentare soluzioni innovative e strumenti di natura organizzativa e gestionale ispirati ai principi di responsabilità sociale delle imprese.

Di particolare interesse per le PMI è anche il comma 4 il quale dispone che la materia venga portata nell'ambito dell'«attività scolastica ed universitaria» con il chiaro obiettivo di favorire, nei futuri lavoratori, la consapevolezza dell'esistenza del problema infortunistico. Pare inoltre opportuno segnalare in questa sede come l'adozione di un modello di organizzazione e di gestione in ossequio al d.lgs. n. 231/2001 risulti, per le imprese sino a 50 lavoratori, tra le attività finanziabili ai sensi proprio dell'articolo 11.

Al tempo stesso il legislatore dedica specifica attenzione alle donne ed ai giovani, inserendoli espressamente nel novero dei lavoratori esposti a rischi particolari, legati proprio alle loro particolari condizioni soggettive, di cui è necessario tener conto non solo in sede di valutazione dei rischi, ma ancor più in sede di azioni informative e formative.

In tale ottica, infatti, il datore di lavoro ha l'obbligo di assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche e che tale formazione sia facilmente comprensibile per la generalità dei lavoratori consentendo loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi, nello specifico, lavoratori migranti (spesso proprio giovani o donne), essa deve avvenire previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo; viene, così, ripreso quanto esplicito in merito all'obbligo informativo. La nuova strategia comunitaria per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, promuove dal canto suo una serie di interventi a livello europeo e nazionale, tra cui il rafforzamento della concreta applicazione della legislazione vigente mediante strumenti non vincolanti, quali: buone pratiche, campagne di sensibilizzazione, miglioramento dei processi di formazione e informazione.

L'acquisizione di comportamenti sicuri deve, quindi, passare attraverso la modifica dei comportamenti e va oltre il semplice aspetto conoscitivo, specie se slegato dalla effettiva acquisizione di competenze. In tale logica, è irrinunciabile la messa a punto di strumenti comunicativi sufficientemente dettagliati e comprensibili.

Al fine di percorrere la strada della crescita della consapevolezza autocritica del rischio e della cultura della sicurezza risulta indispensabile organizzare iniziative mirate per superare le carenze culturali, linguistiche e conoscitive. A sostegno delle aziende più piccole, soprattutto, è

fondamentale l'intervento e l'interesse delle parti sociali e degli organismi paritetici, nonché la diffusione di buone pratiche. A tale proposito, si sottolinea che, nei settori ove il problema della sicurezza è maggiormente sentito, ossia nel settore delle costruzioni e nell'artigianato, le aziende e le parti sociali, già da tempo, stanno affrontando il problema, anche tramite organismi paritetici – come i comitati per la sicurezza, le scuole edili, le casse edili e gli enti bilaterali – attraverso la promozione di varie iniziative: segnaletica *ad hoc*, corsi sulla sicurezza in lingua straniera, guide informative plurilingua, forme innovative di comunicazione, formazione mediata con i codici e le barriere culturali, elaborazione di linee guida plurilingua per l'analisi dei rischi, diffusione di buone pratiche. Tali progetti raggiungono concretezza ed efficacia se accompagnati da una relazione attiva e costante tra le aziende, anche di piccole dimensioni, e gli organismi paritetici.

Invero le attività formative non potranno prescindere dalle linee di tendenza che si stanno definendo in materia di formazione in Italia, alla luce delle indicazioni europee e delle migliori pratiche a livello internazionale. I più recenti rapporti della Commissione europea sollecitano la integrazione tra sistemi di istruzione, formazione e mercato del lavoro, a partire dalla valorizzazione dei benefici della formazione per lavoratori e imprese, anche in tempi di crisi. Le nuove indicazioni epistemologiche e pedagogiche promuovono un modo di progettare, erogare e valutare la formazione basato sulle “competenze”, intese come dimostrazione autonoma e responsabile di cosa sa e sa fare una persona in situazione di compito. Lo stesso Rapporto sul futuro della formazione in Italia (novembre 2009) richiama l'attenzione sul cambiamento paradigmatico della formazione, finalizzato ad assicurare una migliore qualità degli esiti dell'apprendimento maturati in contesti formali, non formali e informali, a partire dall'impresa. La stessa Intesa sottoscritta da governo, regioni e parti sociali il 17 febbraio 2010 testimonia il cambiamento della formazione, orientata ai fabbisogni professionali espressi dal mercato del lavoro, progettata in termini di “competenze”, valutata in base ai suoi esiti (i *Learning Outcomes*). Tali imprescindibili indicazioni vanno pertanto necessariamente calate nel contesto delle tecniche formative specifiche in materia prevenzionale, se al dato formale si vuole che seguano tutele effettive.

Il decreto legislativo n. 81 del 2008 pur contemplando una pluralità di richiami alle imprese di limitate dimensioni, sia considerate nella loro complessità, quali piccole e medie imprese (d'ora in poi PMI), sia nelle loro specificità sulla base essenzialmente del numero di lavoratori, per molti versi sembra offrire ancora una quadro di tutele e meccanismi, troppo parametrati sulla grande azienda e spesso poco efficienti. Ben altra valenza – e coerenza con i vincoli comunitari hanno dunque le politiche di sostegno alle PMI basate su norme premiali e incentivanti ora solo abbozzate sul versante del sostegno finanziario a determinate attività.

Gli obiettivi

Sulla base di queste valutazioni ed in un quadro normativo da arricchire con lo sviluppo di pratiche virtuose, il presente progetto intende individuare ed integrare le peculiari criticità nella gestione della salute e sicurezza negli ambienti di lavoro delle piccole imprese artigiane, con particolare riferimento ad alcune categorie particolarmente vulnerabili: i giovani e le donne. Per questa via esso intende delineare un nuovo modello di gestione della formazione e della informazione aziendale attraverso buone prassi e percorsi sperimentali nell'ambito di aziende pilota, utili a colmare la carenza di effettività delle tutele e ad implementare il benessere nei luoghi di lavoro, attraverso specifiche misure preventive dai rischi già noti e censiti e soprattutto dai cosiddetti nuovi rischi. Si crea così uno strumento d'elezione, di natura casistica e testata sul campo, per garantire misure di tutela effettive e ben parametrize a quelle categorie di lavoratori che, per caratteristiche fisiologiche e biologiche e per carenza di informazione e formazione, risultano più esposti al rischio di infortuni e di patologie professionali ed a quelle realtà organizzative più semplici ma esposte ad alti tassi di infortuni sul lavoro.

Inoltre la ricerca si propone, da una parte di individuare e raccogliere le buone prassi definite dalle leggi e dalla contrattazione collettiva in materia e quelle in uso presso le aziende del settore di riferimento, dall'altra di progettare e sperimentare percorsi informativi e formativi *ad hoc* per i

lavoratori, anche col supporto delle associazioni di categoria (Confapi e Confimprese Italia), nell'ottica della delineazione di un nuovo modello di formazione, per lo sviluppo di competenze e consapevolezza.

Tale operazione si presta altresì alla definizione di strumenti di formazione e informazione moderni e aggiornati, sotto forma di seminari frontali formativi e moduli informativi anche in *e-Learning* attraverso la piattaforma già costruita sul sito di ADAPT, anche nell'ottica dell'espresso riconoscimento del ricorso alle predette metodologie formative da parte dell'accordo sopra citato. La ricerca si svolge in un periodo di 24 mesi e si articola in cinque principali macro-fasi di lavoro, all'interno delle quali sono specificate le singole azioni operative, come segue: Ricerca *Desk*; Predisposizione di una piattaforma informatica dedicata; Costruzione di percorsi (*Cluster*) formativi, attività frontali e moduli informativi anche in *e-Learning*, tenendo conto del *target* delle imprese, della dimensione effettiva e dei processi produttivi; Ricerca, sul campo, sperimentazione e *Case Studies*; Raccolta risultati, valutazione critica, modellizzazione e disseminazione; Valutazione dell'impatto dei percorsi sulla popolazione aziendale, elaborazione di un'analisi critica dei *Case Studies* e predisposizione di un prototipo (insieme di cluster) da disseminare ad altri *Stakeholders*. Verranno prese in considerazione "aziende modello", associate a Confapi ed a Confimprese Italia, che operano in quattro differenti settori.

In ultimo, al fine di garantire una ampia e fruibile diffusione di informazioni, documenti esperienze tecnico-pratiche e buone pratiche, la ricerca si pone l'obiettivo di implementare l'osservatorio *Nuovi lavori e nuovi rischi* e l'osservatorio *Istruzione, formazione e lavoro*, costruiti sul sito *bollettinoadapt.it*.

Sperando di fare cosa gradita, col presente bollettino speciale, si intende pertanto avviare tale attività di aggiornamento e disseminazione.

Maria Giovannone
ADAPT-CSMB Senior Research Fellow