

# PIEMONTE, FORMAZIONE AD ALTA VELOCITÀ

Dossier



Autori vari

**N**el 2002, su mandato della Regione Piemonte, il Centro regionale di documentazione per la promozione della salute (Dors) ha accettato di progettare, gestire e coordinare la formazione dei lavoratori impegnati nella costruzione della tratta Torino-Novara della linea ferroviaria ad alta velocità Torino-Milano.

Nel progetto sono stati considerati tre tipi di rischi: generici, specifici per fase di lavoro e mansione e peculiari ad alcune operazioni. Obiettivo comune, fornire ai partecipanti le conoscenze tecniche e le abilità trasversali necessarie per migliorare le condizioni lavorative in termini di sicurezza.

Il team dei formatori era costituito da personale tecnico e sanitario del Sistema pubblico di prevenzione e da esperti provenienti da altri enti o imprese. In particolare, la formazione degli addetti antincendio è stata realizzata direttamente dai comandi dei Vigili del fuoco, mentre gli addetti al pronto soccorso sono stati formati dalle squadre del Sistema 118. I formatori hanno condotto le attività attraverso tecniche di *brain storming* e lavori di gruppo, prestando attenzione all'esperienza personale e alla formazione specifica dei lavoratori. Oltre ai lavoratori, i destinatari delle

In occasione della costruzione della linea ferroviaria ad alta velocità, il Centro regionale di documentazione per la promozione della salute del Piemonte ha progettato e coordinato un percorso formativo per tutti i lavoratori coinvolti, da operai e apprendisti fino a rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, addetti antincendio e al pronto soccorso. Non sono mancate criticità, ma il dato più incoraggiante è certamente l'efficacia nel ridurre il tasso degli infortuni fra i lavoratori formati: uno stimolo forte per andare avanti, anche traendo suggerimenti dalla valutazione effettuata fra i partecipanti.

attività formative sono stati i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (Rls), gli addetti antincendio e al pronto soccorso.

## Attività e valutazione

In totale sono stati erogati 878 moduli (1828 ore complessive). La presenza media ai moduli base è stata del 52% dei lavoratori iscritti, con tassi fino al 95% per i dipendenti del Consorzio Alta Velocità Torino-Milano (Cavtomi) e del 25% per quelli delle ditte in subappalto. I lavoratori convocati ad almeno un modulo sono stati 5398 (85% dei lavoratori da formare), mentre 2284 hanno completato il modulo base e 1212

hanno portato a termine il proprio percorso formativo. In totale, sono stati formati allo specifico ruolo 86 preposti, 16 Rls, 146 addetti antincendio e 132 addetti al pronto soccorso.

La valutazione del progetto si è articolata su quattro livelli: processo, gradimento (qualità della docenza e dell'organizzazione, percezione dell'acquisizione di nozioni utili allo svolgimento del proprio lavoro in condizioni di sicurezza), apprendimento, impatto (efficacia della formazione rispetto alla sicurezza del lavoro). È stata fatta inoltre una valutazione qualitativa, tramite focus group (lavoratori formati, formatori) e interviste telefoniche (addetti al Servizio prevenzione e protezio-

ne, Rls del consorzio Cavtomi). Gli intervistati hanno riconosciuto l'utilità della formazione soprattutto come opportunità per acquisire o approfondire competenze per lavorare in sicurezza. Pur mostrando l'esigenza di fare esercitazioni pratiche in cantiere, hanno apprezzato il metodo didattico e la professionalità dei docenti. Inoltre, hanno dichiarato che il modo di lavorare in sicurezza insegnato è applicabile nel lavoro quotidiano.

In caso contrario, la causa è da attribuire a fattori esterni, organizzativi o strutturali (anche se dalle interviste traspare una falsa percezione del rischio per eccesso di confidenza). Tuttavia, gli intervistati sembrano conoscere solo sommariamente alcune figure della sicurezza, in particolare gli addetti antincendio e al pronto soccorso, poco percepite come figure di riferimento.

Dalla valutazione sono emersi anche i principali aspetti che ostacolano il lavorare in sicurezza. Innanzitutto fattori strutturali e organizzativi (pressione esercitata dal procedere dei lavori nei tempi stabiliti, organizzazione del lavoro), sfalsata percezione del rischio e delle conseguenze di comportamenti non sicuri. In secondo luogo, un'eccessiva sicurezza di sé e

delle proprie conoscenze, ripetitività e confidenza con il lavoro (riduzione della soglia di attenzione e controllo), ma anche cattivo esempio dei diretti superiori.

#### Luci e ombre

Facendo un bilancio, si possono individuare criticità e punti di forza. Tra gli aspetti negativi ci sono sicuramente: la scarsa presenza in aula dei lavoratori delle ditte subappaltatrici; il ritardo e l'inesattezza dei dati ricevuti relativi ai lavoratori da formare; le difficoltà a conciliare gli orari delle lezioni con lavoro e turni e a coinvolgere i diversi soggetti aziendali per favorire la partecipazione dei lavoratori; la scarsa conoscenza, nonostante i corsi, del sistema aziendale e delle figure della sicurezza.

Il progetto, comunque, ha dimostrato anche importanti punti di forza: l'analisi dei bisogni formativi delle diverse tipologie di lavoratori in rapporto alle peculiarità dell'opera e delle fasi lavorative, con l'elaborazione di percorsi formativi *ad hoc*; il coinvolgimento di diversi attori con differenti approcci nella progettazione condivisa e nell'erogazione dei moduli; la formazione di adulti tramite una metodologia didattica attiva; flessibilità e adattamento all'evolversi del contesto da parte del coordinamento organizzativo; produzione di materiali e metodologie esportabili. Sulla base di questa analisi si possono trarre importanti indicazioni per il futuro:

- ▶ rafforzare ulteriormente gli aspetti pratici dei corsi, per sviluppare spirito critico e responsabilità individuale (studiare l'organizzazione del cantiere attraverso l'analisi di una giornata tipo, utilizzare foto, filmati, simulazioni, presentazione dei dati sugli infortuni per aumentare percezione e

consapevolezza del rischio e delle conseguenze di comportamenti non sicuri, fare esercitazioni pratiche nei cantieri)

- ▶ sviluppare percorsi mirati di formazione continua
- ▶ lavorare con i diversi soggetti (datore di lavoro, lavoratori, ecc) sull'esercizio del ruolo e le responsabilità che comporta rispetto alla sicurezza
- ▶ rafforzare il ruolo strategico e operativo dei preposti attraverso percorsi ancora più specifici
- ▶ prevedere momenti di osservazione dei lavoratori in cantiere per verificare, sul lungo periodo, la capacità di mettere in atto quanto appreso
- ▶ sviluppare la formazione sulla sicurezza nei luoghi di vita e di lavoro già in età scolare.

Per quanto riguarda la valutazione d'impatto, è stata condotta un'analisi per valutare quanto la formazione contribuisce a ridurre gli infortuni. Mettendo a confronto i tassi di frequenza e gravità degli infortuni prima e dopo la formazione fra i lavoratori partecipanti tra il 2003 e il 2004, è emerso che il programma ha ridotto del 12,4% la frequenza degli infortuni.

Una seconda analisi ha considerato i singoli rischi contro cui i lavoratori sono stati formati in modo specifico, in base alla mansione svolta e alle modalità di accadimento degli infortuni. Anche in questo caso, la frequenza degli infortuni è diminuita del 13,4%, soprattutto fra gli operatori dedicati a mansioni tipicamente manuali, che non prevedono l'utilizzo di macchinari e attrezzature.

Attualmente sono in corso analisi più approfondite anche sui dati del 2005, che confrontano le informazioni relative ai lavoratori formati e non, in modo da eliminare l'effetto di fattori che si siano modificati nel tempo, come per esempio le fasi lavorative o le interferenze tra imprese. ●

#### gli autori

**Antonella Bena,**  
**Maria Luisa Debernardi**  
servizio di Epidemiologia,  
Asl 5 Grugliasco (TO)  
*antonella.bena@epi.piemonte.it*

**Elena Coffano,**  
**Luisa Dettoni**  
Centro regionale di documentazione per la promozione della salute, Regione Piemonte

**Luigi Icardi**  
dipartimento di Prevenzione,  
Asl 18 Alba