

ANALISI DEI FABBISOGNI: INDAGINE CONOSCITIVA SUL FABBISOGNO FORMATIVO IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO NEL COMPRESORIO DELLA VALDERA

Autori: Dott. Andrea Bellucci, Wraj Firmino, Silvia Testi

Lari – 15/12/2007

PREMESSA

Nel presente documento sono presentati i risultati delle analisi dei fabbisogni formativi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro svolte su di un campione di aziende del comprensorio della Valdera situate, in maniera particolare, nel territorio del Comune di Lari, in provincia di Pisa.

L'indagine è stata condotta al fine di elaborare un quadro esaustivo dei fabbisogni formativi in termini di sicurezza sui luoghi di lavoro nel territorio interessato e pianificare, di conseguenza, interventi di formazione efficaci.

Le analisi sono state svolte dall'Agenzia Formativa LIVINGSTON di Pontedera, in stretta collaborazione con il Comune di Lari.

INTRODUZIONE

Obiettivo dell'indagine è quello di fornire al sistema della formazione in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro e al sistema imprenditoriale del territorio di riferimento alcuni utili riferimenti sui fabbisogni formativi e sulle competenze maggiormente utili per la prevenzione degli incidenti sul lavoro. Con l'indagine in oggetto l'AF Livingston ed il Comune di Lari hanno riservato inoltre speciale attenzione a quei lavoratori scarsamente scolarizzati o con professionalità a rischio di obsolescenza, ai lavoratori stranieri e a quelli diversamente abili, ai titolari ed ai dipendenti non sufficientemente sensibilizzati alle problematiche dei rischi di varia origine presenti sui luoghi di lavoro.

Il tema della sicurezza, nelle sue varie articolazioni (valutazione dei rischi, formazione di titolari, responsabili, addetti in materia di RSPP, primo soccorso, prevenzione e azioni antincendio) è oggi, anche alla luce delle tragiche notizie di incidenti mortali in numerose aziende italiane, uno degli aspetti di maggiore importanza in seno ai vari ambiti legati al lavoro e all'impresa.

L'analisi dei fabbisogni ha evidenziato le aree di intervento formativo di maggior interesse nella materia in oggetto. Si sono evidenziate sia necessità di formazione di dipendenti ed addetti sia necessità di azioni di sensibilizzazione rivolte ai titolari ed ai dirigenti.

La presente analisi dei fabbisogni è propedeutica ad azioni formative mirate e calibrate con precisione rispetto agli esiti dell'indagine.

Essa è stata svolta mediante la definizione e l'implementazione di uno strumento di analisi strutturato come un modello *ad hoc* al fine di poter svolgere una analisi dei fabbisogni formativi al tempo stesso rapida e personalizzata rispetto alle esigenze dei beneficiari della formazione.

L'indagine ha preso avvio dalla somministrazione di un questionario sui fabbisogni formativi alle aziende del comprensorio della Valdera. Al questionario sono seguiti contatti diretti con ciascuna azienda al fine di chiarire eventuali dubbi, fornire

indicazioni utili per la compilazione e sollecitare una pronta risposta. Il contatto diretto con le aziende ha permesso una buona risposta di esse in termini di compilazione e restituzione dei questionari.

Le aziende coinvolte hanno colto l'occasione per esprimere l'esigenza di essere poste al centro dell'intervento formativo, la necessità di una formazione "su domanda" e di una co-progettazione dell'intervento formativo preferibilmente "on site" e "just in time", l'interesse per attività formative di stampo innovativo.

METODOLOGIA E STRUMENTI UTILIZZATI

Modello di analisi dei fabbisogni formativi e professionali

Per definire un modello di rilevazione è necessario evidenziare quelle competenze tacite e utilizzate a livello individuale o di gruppo e renderle esplicite. Tale operazione si esplicita attraverso la definizione delle UFC (Unità Formative Capitalizzabili).

Gli strumenti di raccolta dati realizzati (questionario aziende/questionario agenzie) ci permettono di risalire alle competenze della figura professionale in questione, necessarie alla gestione dei processi lavorativi.

Il seguente strumento di analisi dei fabbisogni formativi ha le seguenti finalità:

- 1) aiutare l'azienda a leggere se stessa e la propria organizzazione.
- 2) comprendere le figure professionali che l'azienda ricerca.
- 3) individuare le competenze che dovrebbero avere i lavoratori.
- 4) ottimizzare i tempi di inserimento in azienda.
- 5) programmare gli interventi formativi per la individuazione di proposte, per la costruzione di percorsi più efficaci e per l'implementazione di un sistema di rilevazione permanente.

Tra gli strumenti vi potrebbe essere uno strumento *online* (oppure da compilare attraverso questionari telefonici o interviste dirette), con periodicità decisa dalle agenzie o in relazione alle specifiche esigenze delle stesse imprese. Lo strumento andrebbe compilato per singola figura richiesta o interessata. L'agenzia (o l'ente) così elabora il questionario (attraverso un processo automatico) che genera due output/prodotti distinti:

1. Generazione di una scheda di programmazione a supporto della selezione e della formazione della figura richiesta.
2. Database per una lettura statistica longitudinale e interaziendale delle singole figure.

Estendere l'approfondimento su un numero elevato di profili renderebbe il modello oltre che funzionale, assai utile. Il vantaggio che questo strumento offre è quello di essere dinamico ed aggiornabile nel tempo. Per rendere funzionale il *database*, sarebbe opportuno programmare un'azione di sistema orientata a descrivere le caratteristiche dei profili professionali più ricercati.

Tra le azioni di sistema oltre le interviste e i questionari potrebbe essere opportuno un "*panel*" di esperti (parti sociali, consulenti del lavoro, formatori) per la creazione di un sistema condiviso di classificazione e individuazione dei profili e delle caratteristiche delle figure professionali impiegate.

L'elaborazione del modello può essere effettuata attraverso la consultazione di esperti ed operatori nel campo della formazione, che possono fornire informazioni, indicazioni e suggerimenti.

Deve trattarsi di uno strumento che intende rispondere all'esigenza di modalità di analisi dei fabbisogni formativi rapide e personalizzate. L'intento, certamente sperimentale e inevitabilmente parziale, è quello di collegare l'analisi dei fabbisogni alla progettazione formativa e pertanto di avvicinare quanto più possibile la formazione ai concreti attori che si rivolgono ad essa.

Ne può scaturire un modello flessibile, in un certo senso "eclettico", ma anche complementare rispetto ad altri approcci e quindi trasversale, che punta a rispondere ad esigenze di rapidità di analisi e di personalizzazione che, nella prassi formativa, rischiano sempre, per motivi diversi, di non essere soddisfatte. Un modello, soprattutto, che deve avere come punto di forza l'adattamento alle situazioni concrete.

Secondo l'approccio proposto, nell'identificazione dei fabbisogni formativi debbono avere un ruolo centrale ed essenziale le prese di posizione degli attori coinvolti, le loro scelte e lo stesso processo del progettare. Quest'ultimo, in particolare, deve diventare il luogo all'interno del quale, come in una situazione sperimentale *sui generis*, si possono rendere massimamente visibili i fenomeni che costituiscono l'oggetto di interesse dell'analisi dei fabbisogni formativi. In questo senso, il modello può rappresentare il tentativo di superare la frattura tra analisi dei fabbisogni formativi e predisposizione del progetto formativo.

Il modello "in progress" che si va a proporre prende in considerazione sia il primato del contesto (analisi dei settori), sia il sistema delle imprese, sia la centralità dell'individuo.

Primato del contesto, analisi dei settori e sistema delle imprese

Caratteristica primaria del modello in esame è il primato del contesto, ovvero dell'insieme dei fattori sociali ed economici che incidono sulla vita e sulle scelte degli attori della formazione, determinandone i fabbisogni formativi. È il contesto, pertanto, più che l'applicazione pura e semplice di principi educativi e formativi, che rappresenta il punto di partenza dell'impostazione e dell'applicazione del modello qui presentato, e che incide nella definizione stessa di fabbisogno formativo.

Il primato del contesto è legato al fatto che si sono modificate in profondità le poste in gioco della formazione, soprattutto di quella rivolta ai soggetti che si confrontano con il mondo del lavoro. Queste poste in gioco sembrano avere, innanzitutto, un versante individuale, rappresentato dalla minaccia, per le singole persone, di essere socialmente escluse, a causa della mancanza di determinate competenze e conoscenze, che può limitare seriamente la loro capacità di controllare l'ambiente professionale e di vita (si consideri, ad esempio, la questione delle *key competencies*, affrontata al livello europeo e nei singoli contesti nazionali).

Inoltre, sul versante pubblico, le poste in gioco riguardano particolarmente la possibilità di assicurare un equilibrio tra la competitività economica e l'equità sul piano sociale. Le complesse dinamiche tra competitività ed equità possono, come è noto, avere manifestazioni sia all'interno di un determinato Paese (si pensi, ad esempio, in Europa a questioni come la sopravvivenza e la crescita delle piccole e medie imprese, oppure a quelle legate al dialogo sociale), sia tra Paesi, soprattutto nel quadro dell'allargamento dell'Unione Europea. Tale contesto è costituito da processi quali i mutamenti demografici, la globalizzazione (e anche una sistematica connessione tra la dimensione globale e quella locale), la rivoluzione tecnico-scientifica, nonché l'avvento della società della conoscenza, con la crescita della rilevanza dei fattori cognitivi e immateriali all'interno della vita sociale e della stessa componente economica e conseguenti ripercussioni sulla concezione del lavoro e del mercato del lavoro.

L'esigenza del rafforzamento della possibilità di assicurare un equilibrio tra la competitività economica e l'equità sul piano sociale è talmente sentita oggi in Europa da dar vita ad un neologismo quale *flexicurity*, termine nato dalla fusione tra *flexibility* e *security*, e che sottintende il concetto di una nuova esigenza sul piano sociale nata dalla sempre più necessaria coniugazione tra flessibilità, soprattutto nel mondo del lavoro, e sicurezza, intesa come tutela dei diritti delle persone sia sul piano lavorativo che sul piano individuale più in generale.

Centralità dell'individuo

Il singolo individuo deve adeguarsi alle nuove tendenze di mercato (non più politica del posto fisso). Un aspetto di fondamentale importanza che può caratterizzare il seguente modello è il riconoscimento di quella che potrebbe essere definita come una nuova centralità dell'individuo nel nuovo contesto del mercato del lavoro, in cui tende a decrescere la possibilità per gli individui di fare un riferimento stabile a specifiche realtà organizzative e professionali, mentre aumenta, anche drammaticamente, la necessità di elaborare continuamente proprie forme di crescita personale e di adattamento a una realtà lavorativa in continuo cambiamento. Questo avviene in un costante confronto (diretto o indiretto) degli individui con una pluralità di attori che comprende, ad esempio, non solo le organizzazioni ove si lavora in un periodo dato, ma anche gli enti preposti alle politiche pubbliche, le agenzie del lavoro, le agenzie e i professionisti della formazione e altri ancora.

Il modello è volto soprattutto a rilevare i fabbisogni della vasta, e crescente, area dei soggetti a rischio di esclusione sociale (neolaureati, donne in rientro nel mercato del lavoro, immigrati qualificati, neo-piccoli imprenditori, lavoratori *over 45* espulsi dal mercato del lavoro, ecc.), nel quadro della realizzazione di politiche e di programmi di formazione e di sostegno nei loro confronti. In tal senso, il modello si pone come strumento complementare, rispetto alle modalità di analisi dei fabbisogni al livello "macro", come ad esempio quelle centrate, in vario modo, sulla "domanda" all'interno di specifici settori del mercato, o sulla tipologia di competenze necessarie per l'inserimento lavorativo in determinati contesti professionali.

Il modello, oltre all'analisi del contesto e del sistema delle imprese, si poggia, per la realizzazione della centralità dell'individuo, su due strutture in maniera particolare:

- gli approcci definiti "probabilistico" e "interazionista", che servono a operare il passaggio dall'individuazione dei rischi che riguardano gli individui ai loro fabbisogni formativi;
- le aree di fabbisogni formativi a cui il modello fa riferimento.

In questo modo si va a definire l'attività formativa come uno specifico modo (certo non l'unico, ma con una sua particolare rilevanza) di controllare i "pericoli" di esclusione sociale che gli individui affrontano, trasformandoli in "rischi" noti e gestibili, in chiave di fabbisogni formativi che possono essere identificati all'interno di alcune aree.

IL QUESTIONARIO

Il modello di rilevazione elaborato è stato realizzato nell'ottica di individuare ed evidenziare quelle competenze tacite ed utilizzate a livello individuale o di gruppo per renderle esplicite. Tale operazione è stata effettuata attraverso la definizione delle UFC (Unità Formative Capitalizzabili). Gli strumenti di raccolta dati realizzati (questionario aziende/questionario agenzie) hanno successivamente permesso di risalire alle competenze, della figura professionale in questione, necessarie alla gestione dei processi lavorativi.

Le voci del questionario così prodotto sono strutturate nella maniera che segue. Vengono indicate tra parentesi alcune precisazioni in merito ad alcune opzioni di scelta inserite nel testo elaborato.

Situazione e prospettive aziendali (presenza, utilizzo di risorse esterne, previsione di sviluppo)

- Indice di tensione "Spin" (variabile tra -100 e +100) che misura il livello di interesse in una prospettiva di medio termine (due anni)
- Forte interesse /forte declino per aree, ad esempio:
 - a) area amministrativa e commerciale;

- b) area della qualità e ambiente;
- c) area dello sviluppo/progettazione di prodotto e di processo;
- d) area della logistica;
- e) area della produzione e delle manutenzioni;
- f) area contabilità
- g) area segreteria/ufficio magazziniere tradizionale
 - Comparto più problematico
 - Figure simili per più comparti, ad esempio produzione/costruzione (Le piccole aziende – a differenza delle grandi – avvertono l'esigenza di una figura "polivalente" che, cioè, racchiuda in sé più competenze conduzione familiare hanno un bisogno prevalentemente orientato a figure di più basso profilo, imprese di maggiori dimensioni avvertono l'esigenza anche di figure impiegate)

Reperibilità sul mercato del lavoro

- Tasso di presenza (% imprese)
- Tasso di ricorso a risorse esterne (% imprese)

Descrizione guidata caratteristiche (attraverso schede ISFOL, JOBTEL, EBT e Profili Regionali)

tipologia di competenze

- competenze tecniche specifiche
- capacità di tipo diagnostico(reperimento, interpretazione, trattamento delle informazioni)
- relazionale (capacità di comunicare e di collaborare efficacemente)
- decisionale (capacità di fronteggiare situazioni impreviste).
- peso attribuito alle diverse competenze (scala da zero a 10)
- per le competenze vedi aree rischio, parte sperimentale

Livello di istruzione

- livello di istruzione ritenuto adeguato (% imprese)
- laureati
- diploma (specializzazioni post-diploma e diplomi universitari o "lauree brevi")
- qualifiche professionali (relazione con l'apprendistato)
- licenze medie

Formazione già erogata

- Quantità, tipologia, frequenza
- Livello di soddisfazione
- Elementi di criticità

Modalità di formazione ritenuta più adeguata (% imprese)

- importanza rilevante alla formazione pratica
- per affiancamento
- in alternanza tra studio e lavoro.
- On the job
- E-learning
- periodo della formazione

Confronto tra esigenze delle imprese e offerta formativa (e relativa conoscenza)

- mancanza di strutture
- riqualificare e selezionare l'offerta formativa
- effettive esigenze di sviluppo del sistema produttivo locale

Aggiornamento/riqualificazione del personale in forza alle aziende intervistate

- la qualità
- il controllo di gestione, la gestione finanziaria e credito
- le tecniche di gestione della produzione
- l'ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro
- l'aggiornamento tecnologico

- esigenze specifiche legate al particolare settore
- temi del commerciale/export
- figure specialistiche ad esempio falegname/ebanista
- lingue estere, informatica

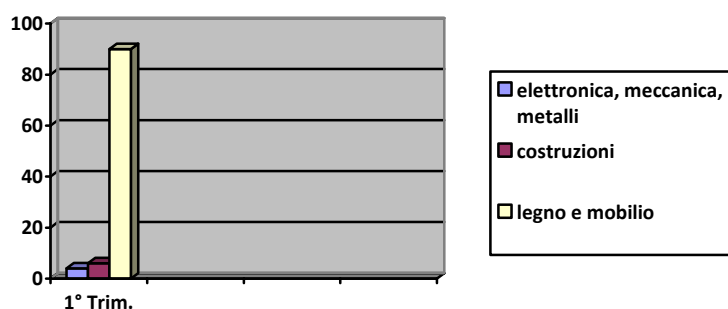
LE IMPRESE

Il questionario elaborato è stato inviato a 100 imprese della Valdera, appartenenti ai settori di attività maggiormente presenti nel tessuto produttivo locale. Sono 52 le imprese che hanno risposto al questionario. Sono piccole e medie imprese il cui numero di addetti varia da meno di dieci fino ad un massimo di 200.

I settori economico-produttivi di appartenenza sono:

- industria elettronica, meccanica, metalli;
- industria del legno e del mobilio;
- costruzioni.

Settori di attività economica delle imprese intervistate:



I RISULTATI

I risultati dell'indagine hanno dato luogo ad una serie di indicazioni che vengono riassunte sulla base di quattro macro-aree di fabbisogni formativi. Per ciascuna macro-area riportate le richieste espresse dalle aziende tradotte nei fabbisogni formativi specifici.

Macro-area 1: Supporto ai lavoratori delle imprese nell'acquisizione di competenze individuali finalizzate a generare comportamenti sul luogo di lavoro responsabili e virtuosi orientati alla prevenzione e alla tutela della salute e della sicurezza.

FABBISOGNI FORMATIVI:

- contribuire concretamente a supportare le imprese per realizzare strategie di sviluppo che conciliano il principio di scambio (proprio del libero mercato) con la salute e la sicurezza dei lavoratori/trici
- impostare e attivare processi virtuosi di mantenimento e miglioramento dei livelli di sicurezza e salute, attraverso modalità di apprendimento "on the job" (attraverso un modello di formazione integrato – on the job sulla sicurezza che genera consapevolezza e facilita tanto l'acquisizione delle competenze quanto una corretta applicazione sul lavoro, costante, critica, propositiva, in ottica di

miglioramento continuo nella gestione di sistemi, procedure e comportamenti orientati alla prevenzione e alla sicurezza e salute sul lavoro)

- creare un modello di formazione intervento – on the job trasferibile, che verrà replicato presso altre imprese del sistema produttivo nazionale
- attivare l'implementazione di una rete sistemica sul tema della sicurezza sul lavoro fra il mondo della ricerca, le istituzioni associative, gli enti di formazione e le imprese meccaniche e affini.

Macro-area 2: I processi gestionali che delle aziende e individuazione all'interno di essi i momenti critici da monitorare. I fabbisogni formativi emersi in questo ambito sono legati all'incremento della sicurezza sui luoghi di lavoro e al miglioramento dei livelli di prevenzione e protezione, attraverso un approccio metodologico che privilegia il linguaggio semplice e basato sugli esempi di sicurezza comportamentale, ritenuto il più efficace per coloro che hanno un basso livello di scolarizzazione o per gli stranieri.

FABBISOGNI FORMATIVI:

- consolidare un approccio alla sicurezza sui luoghi di lavoro basato su di un linguaggio semplice e chiaro, nonché sull'utilizzo di immagini e simulazioni
- consolidare il ruolo delle "figure aziendali chiave" per la sicurezza mediante il potenziamento delle competenze e la valorizzazione professionale
- valorizzare il complesso sistema di conoscenze e comportamenti inerenti il Sistema di Sicurezza Locale sul quale fare leva per ottimizzare e razionalizzare i processi chiave
- sviluppare cultura e diffondere esperienze, metodi e casi di successo di iniziative di prevenzione e riduzione dei rischi mediante l'apporto di docenti con esperienze significative nell'ambito del Sistema di Sicurezza locale
- promozione della formazione finanziata attraverso la diffusione delle metodologie adottate e dei risultati conseguiti.

Macro-area 3: Tematiche trasversali che interessano le imprese di tutti i settori produttivi del territorio, con particolare attenzione ad imprese che operano in settori nei quali i lavoratori sono esposti a maggiori rischi di infortunio e a malattie professionali quali: settore dell'edilizia, settore della cantieristica navale, settore dell'industria tessile, settore dell'impiantistica e della lavorazione di materie plastiche.

FABBISOGNI FORMATIVI:

- promuovere una più ampia cultura della sicurezza e della salute sul lavoro basata sulla logica della prevenzione e sull'esigenza di gestire con efficacia i rischi professionali, intendendo fare riferimento ad una cultura dove il diritto di lavorare in un ambiente di lavoro sicuro e sano sia rispettato a tutti i livelli.
- sostenere l'imprenditore nell'identificare i fabbisogni formativi della propria impresa per facilitare la formazione di se stesso e del suo staff, favorire l'aggiornamento delle figure chiave nel sistema di sicurezza e tutela dei lavoratori
- Sviluppare e testare un prototipo di strumento di auto analisi che sostenga il datore di lavoro in un processo decisionale coerente con le proprie risorse e con quanto stabilito dalla normativa sulla sicurezza tutela e salute dei lavoratori.

Macro-area 4: Sviluppo delle competenze del personale dipendente delle aziende del territorio in tema di sicurezza, in particolare di coloro che sono scarsamente scolarizzati o con professionalità a rischio di obsolescenza, ai lavoratori stranieri e a quelli diversamente abili.

FABBISOGNI FORMATIVI:

- Definizione ed elaborazione di un vero e proprio progetto sulla sicurezza proiettato a coinvolgere il vertice e tutta l'organizzazione aziendale in modo da consentire un' interazione dei vari livelli gerarchici e la riduzione o "eliminazione" degli incidenti sul lavoro attraverso la diffusione di una cultura e di una consapevolezza del problema sicurezza, da parte di tutti i lavoratori.

CONCLUSIONI

L'elevata percentuale di questionari non pervenuti denota un'ancora insufficiente sensibilizzazione da parte di molti titolari, dirigenti ma anche da parte di molti lavoratori riguardo ai temi della sicurezza, vista in molti casi ancora come una spiacevole necessità frutto di un obbligo di legge e non come uno strumento volto a migliorare le condizioni di lavoro ed a favorire, in conclusione, anche un aumento della produttività conseguente ad una maggiore serenità di tutte le componenti dell'universo lavorativo.

Si ritiene pertanto particolarmente importante la prosecuzione delle azioni di sensibilizzazione volte a titolari, dirigenti, lavoratori. Emergono infine le necessità di dare alla formazione sulla sicurezza sui luoghi di lavoro un'impostazione eminentemente pratica, con esperienza diretta sul lavoro. La formazione, inoltre, dovrebbe porre l'attenzione sull'acquisizione delle conoscenze e competenze per valorizzarle, misurarle e renderle attive.