

# ANALISI DEI FABBISOGNI

-----

## “INDAGINE CONOSCITIVA SUL FABBISOGNO FORMATIVO IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO”

Settembre 2015

**Autori: M.A. Borgese, M.Bruni, D. Paglianiti**

### Sommario

1. PREMESSA.....	2
2. INTRODUZIONE.....	2
3. METODOLOGIA E STRUMENTI UTILIZZATI.....	3
3.1 Campione utilizzato .....	3
3.2 Modello di analisi dei fabbisogni formativi professionali.....	4
3.3 IL QUESTIONARIO .....	5
3.4 I RISULTATI.....	6
4. CONCLUSIONI .....	8

# **ANALISI DEI FABBISOGNI:INDAGINE CONOSCITIVA SUL FABBISOGNO FORMATIVO IN MATERIA DI SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.**

## **1. PREMESSA**

Possiamo sostenere che la formazione sui temi della salute e sicurezza degli ambienti di lavoro, dopo anni di impegno sociale e civile, è divenuta un punto fermo che viene riconosciuto come fattore di civiltà e sviluppo competitivo dal mondo produttivo e dalle forze sociali e politiche dei paesi occidentali.

E' ormai tempo di ipotizzare un sistema globale di tutela dei cittadini allargando e integrando la platea dei fruitori della formazione sulla sicurezza e la prevenzione. Esportare il modello collaudato nella formazione dei lavoratori a favore dei frequentatori di tutti gli ambienti di vita, costituisce un ulteriore strumento di tutela della salute e della integrità fisica della totalità dei cittadini, senza distinzione di età, professione, genere.

L'analisi dei fabbisogni formativi è l'attività di ricerca finalizzata ad identificare e a rendere esplicite le esigenze di formazione delle imprese. 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 della Regione Toscana situate, in maniera particolare, nel territorio della Provincia di Firenze-Prato-Pistoia-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 a pianificare, di conseguenza, interventi di formazione efficaci.

L'analisi dei fabbisogni è affiancata da altri interventi – bilancio delle competenze – utili a valorizzare il capitale umano presente nelle aziende. Tale necessità è, come vedremo dai risultati, un bisogno sentito dalle imprese.

Le analisi sono state svolte dall'Agenzia Formativa PIERO CALAMANDREI di Firenze in stretta collaborazione con un gruppo di professionisti del settore.

## **2. 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'Istituto Piero Calamandrei ha 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 soprattutto alla luce del nuovo decreto legislativo correttivo del D. Lgs 81/2008.

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 dall'indagine svolta in collaborazione con lo **Studio di ingegneria – Ing. Domenico Paglianiti** – che opera quotidianamente sul tema della sicurezza offrendo anche formazione ai propri Clienti.

Il contatto diretto con le aziende ha permesso una ottima raccolta di informazioni ed inoltre ha posto le aziende coinvolte in condizione di 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.

### **3. METODOLOGIA E STRUMENTI UTILIZZATI**

#### **3.1 Campione utilizzato**

Le imprese intervistate sono state 100 per la rilevazione dei dati è stato utilizzato un questionario elaborato dallo Studio di Consulenza PC. La presenza delle ditte edili è preponderante nel campione (49%). Seguono le società di servizi (38%), il 13% sono di altra tipologia anche ditte individuali.

Il 30% delle imprese intervistate non è in possesso di alcuna attestazione di formazione da ciò si desume che la maggior parte di esse è non sensibile al tema della sicurezza sui luoghi di lavoro ed opera in condizioni e con presidi di sicurezza non verificati da nessun professionista del settore.

La dimensione aziendale appare essere un fattore importante. Per meglio comprendere i risultati, è stata effettuata una ripartizione per classi dimensionali delle imprese: da 0 a 10 dipendenti, da 10-30 dipendenti, con più di 30 dipendenti.

Aziende del campione per classi di dipendenti

<b>Classi di dipendenti</b>	<b>Numero di aziende</b>
Classe 0-10	30
Classe 10-30	20
Classe >30	15

Le imprese più strutturate hanno una maggiore propensione a lavorare in condizioni di sicurezza. Il dato generale ha evidenziato che il relativo elevato costo del percorso consulenziale e di formazione previsto è inteso come ostacolo principale all'adeguamento normativo. E' evidente che questo elemento di criticità risulta essere meno percepito al crescere della dimensione aziendale.

### **3.2 Modello di analisi dei fabbisogni formativi professionali**

Passando all'analisi dei fabbisogni formativi, emergono esigenze differenti a seconda della dimensione dell'impresa. Le aziende di dimensioni più piccole che chiedono una formazione più mirata e adempimenti semplificati per le figure tipiche del settore sicurezza. Va evidenziato, come dato sorprendente, che spesso le aziende di dimensione più piccola avvertono un bisogno di conoscenza maggiore di quelle di dimensioni immediatamente superiori. Le aziende più strutturate manifestano esigenze formative complesse per sviluppare competenze più avanzate delle risorse umane presenti in azienda. La necessità di queste imprese si concentra su fattori che permettono di affinare le loro competenze e nonché di valorizzare i propri collaboratori. L'analisi ha indagato le necessità di formazione di lavoratori e imprenditori relativa alla sicurezza nei luoghi di lavoro in quanto vi partecipano due fattori: l'obbligatorietà delle misure di sicurezza che in questi anni sono diventate più stringenti e il livello di sensibilizzazione portato avanti da diversi organismi.

E' da rilevare una differente richiesta formativa per i conduttori rispetto ai dipendenti. I fabbisogni rilevati per i primi si concentrano maggiormente sui temi relativi alla pianificazione, alla progettazione e al coordinamento delle risorse piuttosto che alla realizzazione di interventi. A incidere su tali esigenze formative, probabilmente, pesa il livello di istruzione piuttosto basso degli imprenditori.

Il dato è particolarmente evidente nelle imprese di piccola dimensione ed è unito ad un altro elemento distintivo: la modalità di avviamento dell'attività produttiva. Non di rado, difatti, sono ex lavoratori dipendenti che, dopo un periodo di apprendimento del mestiere, hanno deciso di mettersi in proprio.

Dall'analisi risulta inoltre rilevante e trasversale la formazione dei lavoratori dipendenti su questo aspetto che prescinde dalle diverse tipologie professionali. Le imprese rilevano un abbassamento

avvenuto negli anni, delle competenze dei lavoratori. Per fronteggiare questo arretramento, secondo l'indagine, gli imprenditori chiedono l'avvio di un progetto formativo diffuso e reiterato. E' importante osservare che le domande relative agli aspetti più astratti e meno legati alla realizzazione dei manufatti hanno destato poco interesse, se non una completa disattenzione da parte degli intervistati.

### 3.3 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.

Gli strumenti di raccolta dati realizzati (questionario aziende) hanno successivamente permesso di risalire alle esigenze di formazione sulla sicurezza nelle aziende. 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)
- Interesse/forte declino per aree, ad esempio:
  1. Area amministrativa commerciale
  2. Area della qualità e ambiente
  3. Area dello sviluppo/progettazione di prodotto e di processo
  4. Area della logistica
  5. Area della produzione e delle manutenzioni
  6. Area contabilità
  7. 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
  1. Tasso di presenza (% imprese)
  2. Tasso di ricorso a risorse esterne (% imprese)

Descrizione guidata caratteristiche (attraverso schede ISFOL, JOBTEL, EBT E Profili Regionali) tipologia di competenze

1. Competenze tecniche specifiche
2. Capacità di tipo diagnostico (reperimento, interpretazione, trattamento delle informazioni)
3. Relazionale (capacità di fronteggiare situazioni impreviste)

4. Peso attribuito alle diverse competenze (scala da zero a 10)
5. Per le competenze vedi aree rischio, parte sperimentale Livello di istruzione
6. Livello di istruzione ritenuto adeguato (% imprese)
7. Laureati
8. Diploma (specializzazioni post-diploma e diplomi universitari o "lauree brevi")
9. Qualifiche professionali (relazione con l'apprendistato)
10. Licenze Medie

#### Formazione già erogata

1. Quantità, tipologia, frequenza
2. Livello di soddisfazione
3. Elementi di criticità

#### Modalità di formazione ritenuta più adeguata (% di imprese)

1. Importanza rilevante alla formazione pratica
2. Per affiancamento
3. In alternanza tra studio e lavoro
4. On the job
5. E-learning
6. Periodo della formazione

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

1. Mancanza di strutture
2. Riqualificare e selezionare l'offerta formativa
3. Effettive esigenze di sviluppo del sistema produttivo locale

#### Aggiornamento/riqualificazione del personale in forza alle aziende intervistate

1. Qualità il controllo di gestione, la gestione finanziaria e credito
2. Le tecniche di gestione della produzione
3. L'ambiente e sicurezza sui luoghi di lavoro
4. L'aggiornamento tecnologico
5. Esigenze specifiche legate al particolare settore
6. Temi del commerciale/export
7. Figure specialistiche ad esempio falegname/ebanista
8. Lingue estere, informatica

### **3.4 I RISULTATI**

I risultati dell'indagine hanno dato luogo ad una serie di indicazioni che vengono riassunte nei seguenti punti:

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.
2. Individuazione di processi gestionali e individuazione all'interno di essi dei 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 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
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 tutela e salute dei lavoratori.
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 FORMTIVI

- 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.

#### **4. 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.