

Progetto pilota formazione continua sicurezza sul lavoro: esperienza presso la CAST S.p.A.

C. Partiti¹, V. Sfichi¹, F. Ronco², A. Verrando³, M. Montrano⁴, G. Porcellana⁴

¹Tecnici della Prevenzione in servizio di Job-placement presso Cast S.p.A.

²Presidente Cast S.p.A.

³RSPP Cast S.p.A.

⁴Tecnici della Prevenzione S.Pre.S.A.L. ASL TO3

mail: cinziapartiti@gmail.com

Introduzione e obiettivo dello studio

“La sicurezza è imperativa – deve essere prioritaria rispetto a qualsiasi altra esigenza” così recita il titolo di un articolo di “CAST informa”, queste sono le parole del Sig. Francesco Ronco, Presidente della Cast S.p.A.. La filosofia aziendale è basata sul concetto del *“continuo miglioramento”*, ed è per questo che un gruppo di dipendenti ha proposto l’idea della *“Formazione continua”*. In azienda è presente una *“cassetta delle idee”* al cui interno ogni lavoratore può proporre idee e progetti che saranno poi analizzati e valutati dalla direzione. Dalle idee dei lavoratori è scaturita la proposta di installare ausili visivi utili alla sicurezza, tema caro alla dirigenza aziendale. L’essere andati oltre a quanto previsto per legge denota una sensibilità rispetto alla tematica della sicurezza e ciò fa onore agli autori della proposta. Gli ausili grafici, che saranno posizionati nei luoghi strategici in azienda, serviranno a ricordare le corrette procedure in materia di sicurezza sul lavoro, riuscendo così nell’intento della formazione continua dei dipendenti in azienda e nella diffusione della cultura della prevenzione. (*“La sicurezza è imperativa” - La Pancalera. Luglio 2016*).

L’azienda Cast S.p.A., il Corso di Laurea in Tecniche della Prevenzione nell’Ambiente e nei Luoghi di Lavoro di Torino e l’Azienda Sanitaria Locale TO 3 hanno stipulato una convenzione per l’effettuazione di prestazioni riguardanti un Progetto di Formazione in materia di Prevenzione e Sicurezza nei luoghi di lavoro denominato *“Progetto Formazione Continua Cast S.p.A.”*.

La CAST S.p.A. è stata costituita a Torino nel 1978 per la produzione, commercializzazione ed esportazione di raccorderia oleodinamica ad alta pressione in acciaio inox e al carbonio. Questa è un’azienda in costante sviluppo, tra le principali del panorama europeo nel settore oleodinamico. La produzione annuale conta circa 75.000.000 raccordi. L’idea del mono prodotto ha permesso di concentrare tutte le risorse nello sviluppo di manufatti di alta qualità, ottenendo così ottimi risultati di competitività commerciale nelle gamme di riferimento. Ciò è dovuto anche all’impegno del personale che risulta essere attento alle innovazioni tecniche, pronto a recepire le nuove esigenze del mercato e lavora in stretta collaborazione con i propri clienti e fornitori. La sede legale, gli uffici amministrativi ed il centro di distribuzione prodotti dell’azienda sono concentrati nel comune di Volpiano in provincia di Torino, mentre gli impianti produttivi sono dislocati nel comune di Casalgrasso, in provincia di Cuneo. (www.cast.it [Online] [Riportato: 15 Maggio 2017] <http://www.cast.it/index.html>).

Al *“Progetto Formazione Continua Cast S.p.A.”* hanno collaborato Cinzia Partiti e Vasile Sfichi, due studenti Laureandi il cui lavoro è stato rivolto alla produzione dell’elaborato di Tesi finale, Alessandro Beltramo e Johanne Kristinne Nistor. Durante i sei mesi in cui il progetto si è svolto, il team di studenti è stato affiancato da due Tecnici della Prevenzione del Servizio di Prevenzione e Sicurezza degli Ambienti di Lavoro dell’ASL TO3, in particolare dal Dott. Michele Montrano e dal Dott. Giacomo Porcellana.

Inoltre, ha partecipato attivamente anche tutto il personale aziendale, in particolare, il Datore di lavoro Sig. Ronco Francesco, la Sig.ra Adriana Verrando, in qualità di Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione interno e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza.

La Società CAST S.p.A. ha affidato all'Azienda Sanitaria Locale TO3 e quindi, al Corso di Laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro e allo S.Pre.S.A.L., la prestazione relativa all'analisi dell'organizzazione produttiva dell'azienda con riferimento ai rischi derivanti dalla viabilità aziendale e di natura meccanica. Inoltre il team si è occupato di individuare comportamenti e attitudini che influenzano i rischi precedentemente citati e che possono essere aggrediti con interventi formativi e informativi.

Materiali e metodi

Tale analisi è stata effettuata attraverso differenti modalità d'indagine: il questionario, la checklist, l'intervista e il sopralluogo.

Il questionario per i lavoratori è stato utilizzato per avere una visione generale della realtà aziendale in base alla percezione dei lavoratori. Pertanto, sono state formulate domande in merito all'ambiente di lavoro sereno e sicuro, agli eventi infortunistici (infortunio, mancato infortunio e incidenti), alla conoscenza del sistema di prevenzione e protezione aziendale.

Le checklist sono state redatte con l'obiettivo di avere una visione completa della realtà aziendale utilizzando un metodo oggettivo basato sulla normativa in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. In tale merito si è deciso di formulare quattro checklist che sono state compilate nel seguente ordine: checklist Individuazione dei Rischi, checklist Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, checklist Sicurezza Attrezzature di Lavoro e checklist Viabilità. Tutte le liste elencate sono state compilate in ogni reparto presente in azienda.

Le interviste alle principali figure aziendali con compiti inerenti alla sicurezza sono state realizzate per comprendere il loro pensiero in merito alla Cultura della sicurezza presente in azienda. Nello specifico, il team ha intervistato il Datore di lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione e i Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza.

I sopralluoghi giornalieri hanno permesso di osservare la realtà produttiva e di individuare le eventuali problematiche in materia di Sicurezza nei luoghi di lavoro e di interfacciarsi direttamente con il personale Cast.

Risultati

Sulla base di quanto emerso dagli strumenti utilizzati per l'indagine sono state definite le priorità su cui intervenire, per raggiungere l'obiettivo del progetto "Formazione continua Cast S.p.A." finalizzati al cambiamento dei comportamenti non sicuri e alla valorizzazione dei comportamenti positivi.

Inizialmente, è stato necessario focalizzarsi sulle carenze strutturali ed organizzative. In seguito, nell'ottica della creazione di una cultura della sicurezza, è stato necessario porre l'attenzione sui fattori comportamentali che possono essere sia conseguenza di carenze strutturali, sia di consuetudini radicate nei lavoratori. Il piano formativo deve essere integrato e coerente con la realtà aziendale, in quanto la formazione non può colmare le mancanze tecniche. La modalità con cui si lavora è fondamentale, è necessario che le direttive impartite dalla dirigenza rispecchino le reali possibilità dei lavoratori, altrimenti si crea la resistenza al cambiamento, vengono messi in atto meccanismi di difesa, barriere che si frappongono all'azione. Non possono essere raggiunti risultati efficaci con il piano di formazione se non si sono colmate precedentemente carenze strutturali ed organizzative. (*Fiocco, Matteo. Safety Coaching - Comunicare in maniera efficace e motivare le persone, nell'attuazione delle strategie di sicurezza, prevenzione e protezione. Milano: EPC editore, 2014.*)

Pertanto, per predisporre un piano formativo sono stati considerati molteplici fattori. Il team basandosi sul modello PRECEDE PROCEED (L. W. Green) ha valutato ed analizzato i principali fattori che influiscono sulla condotta degli individui.

I fattori abilitanti sono le risorse che rendono possibile l'azione perché possono influenzare il comportamento e sono perlopiù predisposizioni tecniche. Questi, se carenti, possono essere migliorati o modificati affinché ci sia un adeguato ed efficace intervento formativo.

I fattori predisponenti si riferiscono prettamente all'individuo e sono le conoscenze, le credenze, i valori, la

percezione del rischio di ogni soggetto coinvolto nel progetto formativo.

I fattori rinforzanti permettono al cambiamento di rimanere tale e sono ad esempio il sostegno dei colleghi, la corretta manutenzione delle attrezzature e degli ambienti, il sistema procedurale, ecc..Di seguito si riporta lo schema del modello PRECEDE PROCEED applicato nel progetto di Formazione continua.

(Dors. PRECEDE- PROCEED: un modello di pianificazione. www.dors.it. [Online] [Riportato: 07 Giugno 2017] <http://www.dors.it/alleg/0400/modellogreen.pdf>)

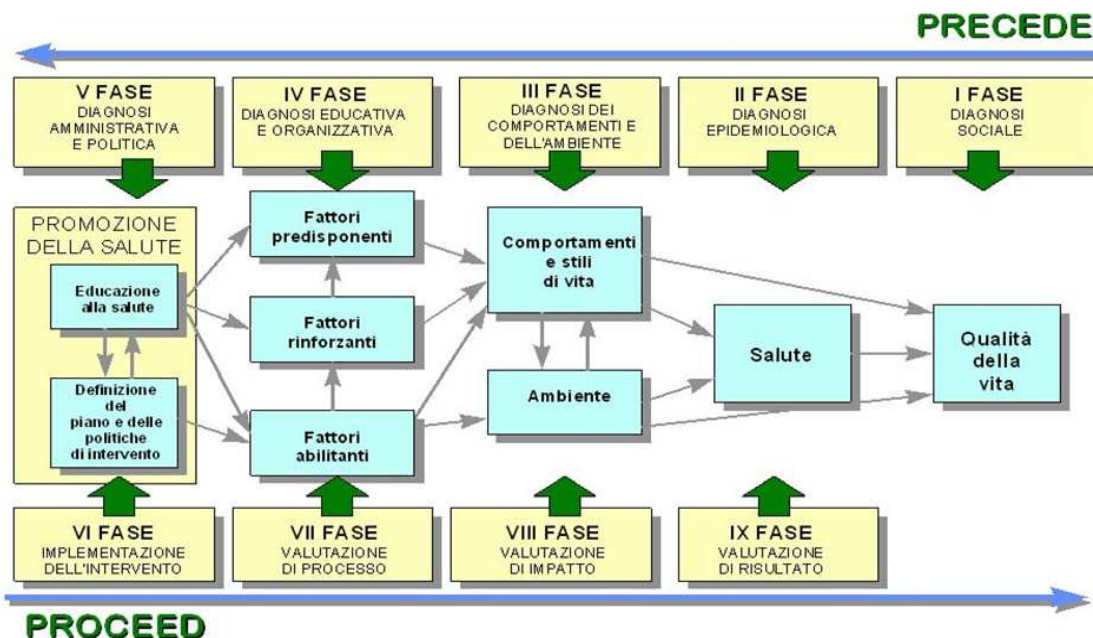


Figura 1— Schema del modello Precede Proceed

Discussione

Dall'analisi complessiva dei fattori comportamentali, sono emersi i bisogni formativi su cui deve intervenire il progetto di "Formazione continua Cast S.p.A." Le esigenze principali sono da riferirsi alla consapevolezza del ruolo nell'ambito della sicurezza. Da ciò deriva la necessità di implementare la sorveglianza da parte della dirigenza e dei preposti, ma non solo, la consapevolezza dell'importanza di operare in sicurezza è da riferirsi anche ai lavoratori. Tutti i dipendenti Cast devono avere come obiettivo la creazione di una cultura della sicurezza, da percepire non come intralcio ma come garanzia dell'operato.

Di seguito si andranno ad analizzare le figure sulle quali il processo formativo vuole intervenire. Queste comprendono dirigenti e preposti, in quanto sono il mezzo principale con cui si può raggiungere l'obiettivo, ma anche i lavoratori.

Come previsto dalla lettera *d* dell'articolo 2 del D.Lgs. 81/08, il «*dirigente*»: *persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa*". Infatti, il dirigente, come viene prescritto dall'articolo 18 comma 1 lettera *f* del D.Lgs. 81/08, deve *"richiedere l'osservanza da parte dei singoli lavoratori delle norme vigenti nonché delle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di igiene del lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione"*. Dunque, è colui che dirige, organizza, esercita una supremazia che si estrinseca in un effettivo potere organizzativo dell'attività lavorativa, nel potere di decidere le procedure di lavoro e di organizzare opportunamente i fattori della produzione, sempre nell'ambito dei compiti e mansioni effettivamente devolutegli dall'organizzazione aziendale e dal datore di lavoro. (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro - D.Lgs. 81/08)

Come previsto dalla lettera e dell'articolo 2 del D.Lgs. 81/08, il «*preposto*»: *persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa.*» Dunque, è colui che sulla base delle competenze professionali acquisite, coordina e controlla il regolare svolgimento delle attività lavorative e assicura la realizzazione delle direttive ricevute, grazie anche al potere funzionale di cui è dotato. (*Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro - D.Lgs. 81/08*)

Per migliorare i comportamenti è importante creare obiettivi condivisi e rispettati da tutti. Aiutare le persone a comprendere il motivo per cui assumere un determinato comportamento è il passo fondamentale, trasmettere una mission motivante è il modo per raggiungere performance di qualità e un cambiamento culturale duraturo.

Tra gli obblighi dei lavoratori, il team ha voluto focalizzare l'attenzione sui principali su cui intende intervenire con la creazione dei messaggi. I dipendenti devono utilizzare in modo adeguato le attrezzature, i macchinari, i mezzi di trasporto e i dispositivi di sicurezza, adoperare correttamente i dispositivi di protezione individuale, segnalare immediatamente qualsiasi eventuale condizione di pericolo e non rimuovere o modificare i dispositivi di sicurezza. Per sensibilizzare i lavoratori a questi doveri il team propone alcune soluzioni. Queste consistono nella trasmissione di messaggi con metodologie e canali non convenzionali.

Conclusioni

Uno degli obiettivi stipulati nella convenzione riguardava la produzione di documentazione scientifica destinata ad essere utilizzata per la realizzazione di supporti comunicativi e informativi per i dipendenti.

Attualmente l'azienda prima di mettere in atto una messaggistica non convenzionale ha elaborato un "Piano di Miglioramento" comprensivo di diagramma di Gantt redatto a punti, atto a colmare tutte le carenze strutturali ed organizzative individuate dal progetto, definendo per ogni criticità i Responsabili incaricati per lo studio della problematica e le tempistiche per la risoluzione. Le anomalie rilevate nel corso delle analisi effettuate dal team, sono state aggredite secondo una pianificazione dettata dalla priorità d'intervento e dalla possibilità di soluzione tecnica.

Inoltre, l'azienda ha messo in atto molteplici strategie volte a migliorare la consapevolezza della cultura della sicurezza nei dipendenti Cast, tra le quali, a Gennaio 2018 è stato pubblicato in azienda il primo numero del mensile "ASSO". Il giornalino "si rivolge a coloro che liberamente desiderano dialogare tra di loro, il mensile vuole essere un'occasione per stimolare riflessioni", per costruire una cultura per la Sicurezza, stimolare comportamenti Sicuri per ottenere risultati. Non è stato creato con lo scopo di dettare codici comportamentali, ma di dare conoscenza e consapevolezza in merito alla Sicurezza, senza però limitare lo spirito di iniziativa dei dipendenti. La comunicazione in azienda avviene attraverso la mascotte aziendale, il robottino "ASSO", costruito interamente con manufatti prodotti dalla Cast S.p.A.. Il nome è l'acronimo di Ambiente, Salute, Sicurezza e Organizzazione, temi cari alla dirigenza aziendale. La mascotte serve per comunicare in ogni momento con le maestranze, ricordando loro che è necessario lavorare correttamente nel rispetto di norme e procedure, la "Sicurezza è imperativa per tutti, al di là dei costi" e la "Salute è il bene più prezioso e dobbiamo proteggerla al meglio". Il mensile nasce come metodo comunicativo innovativo, ha l'obiettivo di creare conoscenza su tematiche inerenti all'ambiente, salute, sicurezza, organizzazione, welfare e famiglia, tematiche d'interesse generale. I lavoratori all'interno della "cassetta delle idee" possono lasciare i loro commenti e le loro domande e prontamente Asso risponderà nel numero successivo, oppure a mezzo di articoli completi sullo stesso mensile, se l'argomento lo richiede. Attraverso questo innovativo canale le maestranze possono interloquire in modo interdisciplinare senza differenze di genere o livello sociale. (*"Asso - Mensile culturale di sicurezza aziendale" Nr. 1 – Gennaio2018*).

Grazie alle competenze che la figura professionale possiede, quali capacità tecniche, capacità relazionali e capacità pianificatorie, il team è riuscito a raggiungere l'obiettivo che era stato prefissato con la convenzione stipulata tra l'azienda Cast S.p.A. e il Corso di Laurea. La cooperazione ha dato un valore aggiunto all'operato, lavorare in squadra significa che il gruppo e le persone lavorano in coordinamento nella realizzazione di un progetto, condividono uno scopo, un obiettivo comune e lavorano in stretta collaborazione. Per il raggiungimento di tali risultati, è stato fondamentale lo scambio di idee, sia tra pari, tra gli studenti neolaureati, sia tra esperti del settore, quali tecnici della prevenzione dell'ASL To 3 e la RSPP aziendale, "il dialogo e l'armonia

creano la giusta sicurezza". (*"Asso - Mensile culturale di sicurezza aziendale" Nr. 1 – Gennaio2018*).

Il servizio S.Pre.S.A.L. dell'ASL To 3 si occupa di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori attraverso interventi di prevenzione nei luoghi di lavoro. Ma non solo, l'attività dei tecnici della prevenzione di tale servizio è rivolta anche alla promozione di iniziative di informazione, formazione e assistenza nei confronti di soggetti della prevenzione. Pertanto, l'Azienda Sanitaria Locale, ma di conseguenza il Servizio Sanitario Nazionale, è un ente coinvolto direttamente nella formazione dei professionisti sanitari.

Inoltre, la partecipazione attiva del Corso di laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro di Torino ha permesso di svolgere in maniera scientifica lo studio della realtà lavorativa. La sinergia tra gli enti coinvolti è stata un'occasione formativa per gli studenti neolaureati che hanno potuto applicare direttamente in azienda ciò che hanno appreso in maniera teorica durante le lezioni in Università. Tale collaborazione ha permesso alla Cast S.p.A. di conoscere una Figura Professionale nuova e di acquisirne le sue professionalità attraverso stage e collaborazioni lavorative. Inoltre, l'Università degli Studi di Torino offre un servizio di Job Placement per promuovere l'integrazione tra la formazione universitaria e il mondo del lavoro, offrendo opportunità di crescita professionale a studenti e laureati. (*"<https://www.unito.it/servizi/lo-studio/job-placement>"*). Grazie a questa possibilità, i quattro studenti neolaureati coinvolti nel progetto attualmente applicano le migliori proposte nei due elaborati di Tesi. La Cast S.p.A. ha deciso, infatti, di proporre loro un'offerta per continuare il lavoro iniziato con il progetto, permettendo loro una continua crescita professionale.