

Lavoratori agili e formazione

Autore:

Renata Borgato - Consulente e formatrice

RSPPItalia.com

Seguici anche su



La formazione alla sicurezza dei “lavoratori agili” non dovrebbe parlare di salute e sicurezza. Un paradosso? Una provocazione? Meno di quanto possa sembrare a prima vista.

I “lavoratori agili” sono a tutti gli effetti lavoratori subordinati, quindi si presume che abbiano ricevuto informazione e formazione ai sensi dell’art. 36 (informazione) e 37 (formazione) del D.Lgs. n. 81/2008 e, per quanto concerne quest’ultima, delle disposizioni dell’Accordo Stato Regioni del 21 dicembre 2011.

Dovrebbero quindi possedere a monte conoscenze, competenze e attitudini adeguate in materia di salute e sicurezza. Peraltro, l’informativa prevista dall’art. 22 della Legge n. 81/2017 permette di ribadire gli aspetti salienti delle norme di tutela della salute e sicurezza, opportunamente adattate alla nuova situazione lavorativa. Tanto dovrebbe bastare.

Quel che cambia nel lavoro agile, comunque, non sono tanto i fattori di rischio e le misure di tutela, ma

la modalità di svolgimento del lavoro. Essa comporta alcune discontinuità di cui occorre tener conto: nell’effettuazione del lavoro agile, il lavoratore è solo nell’adempimento del suo compito, lo può svolgere in luoghi non sottoposti a verifica di adeguatezza e non fruisce della rete protettiva del sistema della sicurezza aziendale, delle procedure, della funzione regolatrice dell’organizzazione aziendale.

Tutto ciò rende il lavoratore protagonista assoluto della propria tutela.

Il cambiamento è abbastanza rilevante da implicare un ulteriore obbligo alla formazione (art. 37, comma 4 lettera b, D.Lgs. n. 81/2008).

Essa viene somministrata in una situazione in cui si può ragionevolmente dare per scontato che il lavoratore già sappia quanto dovrebbe sui rischi connessi all’uso di VDT,

alle posture ecc., e che abbia le competenze necessarie al buon professionista (diverse e più approfondite di quelle del classico “buon padre di famiglia”).

Inoltre, ricontestualizzando in questa situazione le indicazioni che l’Accordo Stato Regioni dà a proposito dell’aggiornamento, possiamo ritenere che l’intervenuto obbligo formativo debba essere assolto presentando argomenti diversi da quelli già oggetto del precedente step formativo.

Di conseguenza, riprendere i temi della formazione specifica appare non solo come pleonastico, ma anche come non rispondente allo spirito della legge.

Ne consegue che, soprattutto nel caso dei lavoratori agili che hanno maggiori spazi di discrezionalità, la formazione dovrebbe essere finalizzata prevalentemente a potenziare le competenze personali quali la capacità di gestire se stessi e il proprio tempo, di governare la fatica e lo stress lavoro-correlato, e in grado di dare strumenti di consapevolezza situazionale, riflessione critica, decisione autonoma, e motivazione. Tutte competenze i cui effetti non sono peraltro circoscrivibili al solo ambito della sicurezza.

Agire in questo senso va nell’interesse del lavoratore stesso ma anche del datore di lavoro: riecheggia la lezione di Olivetti che mai volle accontentarsi di semplici maestranze esperte nel loro lavoro ma che si adoperò a formare persone complete.

In quest’ottica è pertinente che anche chi si occupa professionalmente della sola formazione alla sicurezza imposti il proprio progetto in un’ottica di formazione umanistica.

E a questo punto, prima ancora che di contenuti, sarebbe opportuno parlare di metodologie.