



POLO NAUTICO VIAREGGIO srl

AGENZIA FORMATIVA

in fase di accreditamento
c/o la Regione Toscana

INDAGINE SUI BISOGNI FORMATIVI NELLA PRODUZIONE DI NAUTICA DA DIPORTO



Dott. Luciano Del Corto

POLO NAUTICO VIAREGGIO



POLO NAUTICO VIAREGGIO srl

AGENZIA FORMATIVA

in fase di accreditamento
c/o la Regione Toscana

Premessa

Alla fine del 2008, il settore della nautica da diporto ha iniziato un periodo di profonda crisi di ordinativi, la crescita che fino a quell'anno si era mantenuta a livelli di doppia cifra, si è fatta negativa e le nuove costruzioni si misurano in unità.

Questa situazione economico produttiva ha "scardinato" la filiera produttiva: le aziende più piccole e meno strutturate non sono riuscite a superare la crisi ed hanno chiuso mentre quelle con maggiori tradizioni sono dovute a ricorrere alla cassa integrazione ordinaria o in deroga per sopravvivere.

Questo ha comportato una netta riduzione di investimenti formativi, a cui ha sopperito in qualche misura l'erogazione di finanziamenti da parte di Province e Regione.

Altro effetto del crollo del mercato, è la selezione della forza lavoro; questa selezione ha interessato maggiormente i lavoratori a tempo determinato e atipici in quanto in possesso di un livello inferiore sia di formazione che di addestramento al lavoro.

Un ulteriore conseguenza importante determinata dal crollo degli ordinativi, è stata la crescita dell'attività di manutenzione e di refitting su unità navali in quanto i cantieri hanno cercato di recuperare una seppur minima parte del fatturato con questo tipo di attività. Non vi è stato sicuramente un boom del refitting, ma la sua piccola crescita rapportata al basso numero di nuovi ordinativi, ha fatto crescere la percentuale delle operazioni di service, manutenzione e refitting rispetto alla produzione di nuove costruzioni; nel rapporto lavorazioni su unità esistenti e nuove unità, si è passati da circa il 10/15% del periodo pre - crisi al 50/60% attuale.

Prendere in esame la situazione produttiva, è fondamentale per un corretto esame dei bisogni formativi dei lavoratori del comparto, in quanto ci permette di individuare quale deve essere l'offerta formativa riservata alla nautica da diporto.

Formazione

Obbiettivi:

1. Preparare professionalmente quei lavoratori che sono stati tagliati fuori dalla crisi, magari andando a trasformare o addirittura stravolgere le conoscenze già acquisite con il passaggio al livello professionale richiesto dal mercato, in modo da facilitarne il reinserimento nell'ambito produttivo;



POLO NAUTICO VIAREGGIO srl

AGENZIA FORMATIVA
in fase di accreditamento
c/o la Regione Toscana

2. Migliorare la formazione professionale dei giovani in cerca di prima occupazione, provenienti da scuole tecniche e professionali, in modo da renderli preparati al momento dell'ingresso nella filiera produttiva;
3. Accrescere la formazione professionale di tutti i lavoratori concentrandosi nelle lavorazioni per le quali è richiesta capacità e abilità produttiva.

Il fine che accomuna questi obiettivi è il ritorno al "mestiere" al saper fare e la capacità organizzativa del tipica del saper essere.

Sapere

I contesti nei quali si produce apprendimento sono tanti e se uno ripensa alla propria esperienza di vita, si accorge che di quanti e quali siano questi contesti. Viene in mente, subito la scuola, perché è il luogo istituzionale in cui si apprende, quindi è uno di quegli ambiti su cui è bene indagare. Poi ci possono essere delle esperienze positive e delle esperienze negative dentro la scuola, ci possono essere degli incontri con maestri o professori positivi o negativi, degli incontri che hanno favorito l'apprendimento e degli incontri che hanno invece bloccato l'apprendimento. Nel caso dell'istituzione si parla però di un sapere di tipo intellettuale di un sapere che fa i conti con le qualità dell'astrazione, dell'imparare i simboli. Provate a pensare alle lettere e ai numeri: ad ogni suono corrisponde una lettera; ad ogni quantità corrisponde un numero, il che implica un procedimento astratto.

Legato a questo tipo di apprendimento c'è anche un mondo extrascolastico che non è propriamente istituzionale e che è dato da tutti quegli strumenti che favoriscono l'apprendimento: libri, giornali e tutte le cose che si leggono, la musica, le mostre, i quadri, i grandi pittori – anche questo è un apprendimento di tipo culturale – Davanti a un quadro ci si può emozionare, ma si può anche volere sapere quando è nato, come è vissuto il pittore, che tipo di scuola ha fatto, che stile ha usato. Attraverso uno stimolo che piace si può anche avere interesse ad aumentare quello che viene chiamato il "bagaglio delle nostre conoscenze". Libri, conferenze, teatro, cinema sono tutti strumenti che arricchiscono dal punto di vista culturale le persone. Quindi non c'è solo la scuola. Questo tipo di apprendimento va nella direzione dell'apprendimento di tipo astratto, concettuale o culturale.

Saper fare

C'è un altro apprendimento che invece è legato al saper fare, è quello legato alle abilità manuali o a delle abilità che in genere il nostro corpo possiede: nuotare, scalare una montagna, andare in



bicicletta, imparare a costruire un oggetto, fare la maglia, oggetti d'arte ... tutte queste cose vanno nella direzione del saper fare. E allora, qual è l'ambito nel quale nel corso della vita una persona impara a fare? O è quello familiare oppure quello del lavoro o quello, più ampio, di esperienze diverse, i viaggi ad esempio, l'esplorazione della natura, ecc. Saper fare passa dunque attraverso tante esperienze della vita quotidiana che normalmente non siamo abituati a pensare come agenzie educative.

Saper essere

Poi c'è un apprendimento più legato alle percezioni, alle relazioni con le persone, alle emozioni. E' un apprendimento molto più sottile, meno verificabile degli altri, che passa attraverso la comunicazione con se stessi e con le altre persone. Un sapere autoriflessivo, di introspezione. E un altro sapere è quello interpersonale, cioè il sapere che fa capo alla capacità di mettersi in relazione con gli altri. E questi saperi – quello autoriflessivo e quello interpersonale - non si apprendono sui libri o attraverso gli strumenti tradizionali dell'apprendimento, ma derivano dalla vita, da come abbiamo risposto alle diverse situazioni in cui la vita ci ha posto. E' evidente che una persona abituata a stare sempre da sola, che fa un lavoro isolato, avrà più difficoltà a mettersi in relazione con gli altri, a trovare le parole giuste, a mediare, a non esplodere quando le dicono qualcosa che non va, a dire il suo

parere rispettando quello degli altri, non invadendo il campo degli altri rispetto a una persona che invece fa un lavoro di relazione.

Quindi: **sapere come conoscenza intellettuale, sapere fare, saper essere**, quest'ultimo è quello che più degli altri passa attraverso la parte emozionale del cervello e la relazione. Non parliamo del discorso delle emozioni perché è troppo ampio, ma tutti sanno che è attraverso le emozioni che impariamo davvero. Il discorso intellettuale, astratto, culturale è un discorso di apprendimento cumulativo, quando si aggiungono nozioni a nozioni, però la persona colta, come diceva Beethoven, è la persona che ha dimenticato tutto quello che ha imparato. Quello che rimane, dopo aver dimenticato i nomi, le date ... è l'essenza della cultura di quella persona. Attraverso le letture, le nozioni apprese, attraverso tutto il volume di cultura che è entrato dentro di noi, quello che rimane davvero è il nucleo, è la sostanza. Allora quello che fa davvero cambiare dopo, sono gli apprendimenti che passano attraverso le emozioni, cioè quegli apprendimenti che possiamo definire (qualcuno lo ha detto) *"le marchiature a fuoco"*.



POLO NAUTICO VIAREGGIO srl

AGENZIA FORMATIVA

in fase di accreditamento
c/o la Regione Toscana

Però occorre prestare attenzione al fatto che se non si elaborano in modo riflessivo le esperienze (e la narrazione è lo strumento più idoneo ad esercitare questo esercizio di riflessione), queste possono anche non avere alcuna incidenza su chi le ha fatte. Facciamo l'esempio di chi viaggia: per chi viaggia tanto per viaggiare, tutti i paesi sono uguali e il viaggiare diventa semplicemente un modo per trascorrere dei giorni piacevoli lontano dal lavoro; per chi invece viaggia per capire, per conoscere, per provare nuove emozioni nell'incontro con le culture diverse ogni viaggio, anche piccolo, produce *apprendimento e arricchimento culturale*. Se non c'è la riflessione, la elaborazione delle esperienze, queste esperienze non sempre insegnano.

Formare lavoratori sul fronte del sapere e del saper fare non richiede particolari capacità da parte sia di chi si occupa della progettazione e della docenza come non richiede particolari capacità da parte dei discenti.

Diverso il discorso riguardante la formazione sul fronte del saper essere.

Questo tipo di formazione riguarda figure chiave in ambito produttivo quali capo-barca, capo-commessa e dirigenti, e può andare a richiedere di modificare il modo di percepire, di relazionarsi, riguarda le emozioni, la comunicazione, il socializzare, il dirigere. Saper dirigere bene è una delle cose più difficili da imparare perché è la cosa più difficile da insegnare;

ognuno di noi vede l'attività lavorativa, come tutto il resto, solo ed esclusivamente dal proprio punto di vista ed è raro che siano le persone che riescono a cambiare angolo di visuale.

L'indagine

L'indagine formativa, che ha avuto come campione 53 lavoratori che prestavano la loro attività su M/Y taccati sul piazzale della Polo Nautico di Viareggio o ormeggiati in banchina, ha come obiettivo censire il livello di conoscenza dei lavoratori su tre argomenti principali:

1. LE FIGURE DEL DIRIGENTE E DEL PREPOSTO;
2. GLI OBBLIGHI DEGLI STESSI;
3. IL RISCHIO INTESO COME PERICOLO DURANTE L'ATTIVITA' LAVORATIVA.

Il campione ha risposto ad 13 domande che ci hanno permesso di valutare il grado di conoscenza sugli argomenti:

PERIODO INDAGINE: fine maggio 2013

CAMPIONE: 53 lavoratori della cantieristica navale su un afflusso di circa 150 lavoratori pari al 35% dei lavoratori presenti sul piazzale



POLO NAUTICO VIAREGGIO srl

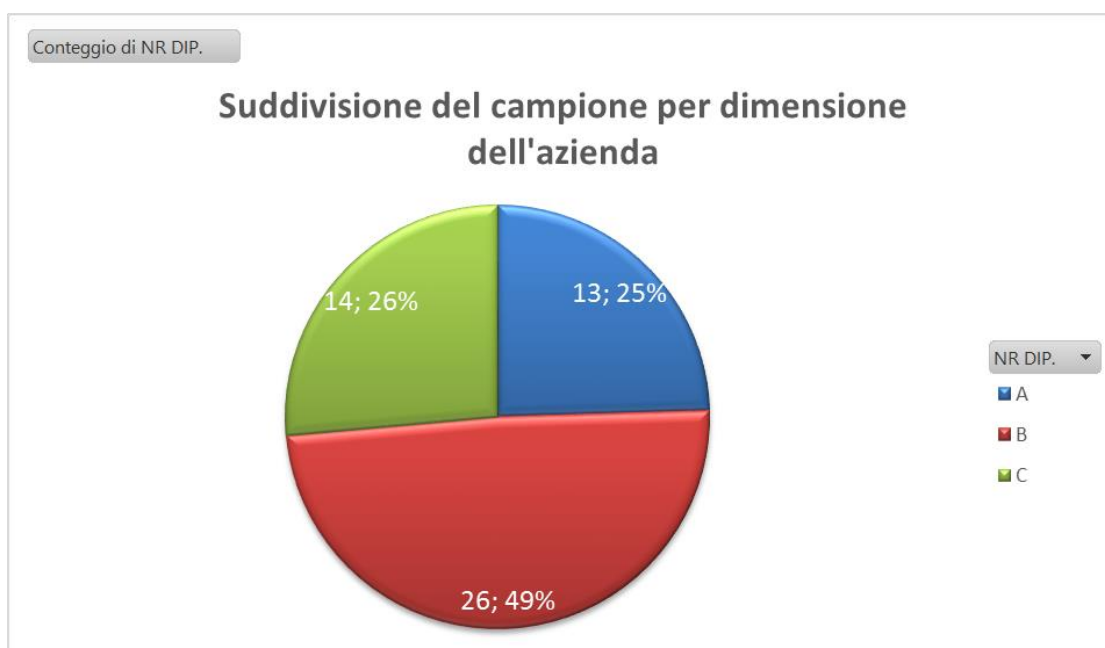
AGENZIA FORMATIVA

in fase di accreditamento
c/o la Regione Toscana

COMPOSIZIONE 3 generici (5,5 %) – 3 elettricisti (5,5%) – 9 falegnami (17%)
15 metalmeccanici (28%) – 13 verniciatori (25%) – 10 tecnici (19%)

DIMENSIONI AZIEDALI 13 autonomi (25%) – 26 az. meno di 10 (49%) – 6 az. tra 10 e 15 (11%)
8 az.com più di 15 (15%)

In più sono state inserite una serie di domande su argomenti specifici che possono, anche singolarmente, dare indicazioni per promuovere altre iniziative di formazione.





1 PARTE PRIMA – LE FIGURE AZIENDALI

Questa prima parte di indagine ha l'obiettivo di verificare il livello conoscitivo del campione circa le figure che fanno o possono far parte dell'organigramma aziendale.

Si è scelto da far scegliere la definizione più calzante, secondo il campione cominciando dalla figura che insignita o di fatto è presente in quasi tutte le realtà aziendali: il preposto.

1.1 IL PREPOSTO

Si è scelto di identificare il preposto nella **“Persona individuata dal datore di lavoro e da Lui formata, che esercita un funzionale potere di iniziativa”**.

Alla domanda su chi fosse il preposto, hanno risposto utilizzando la definizione sopra citata circa 2/3 del campione; nello specifico:

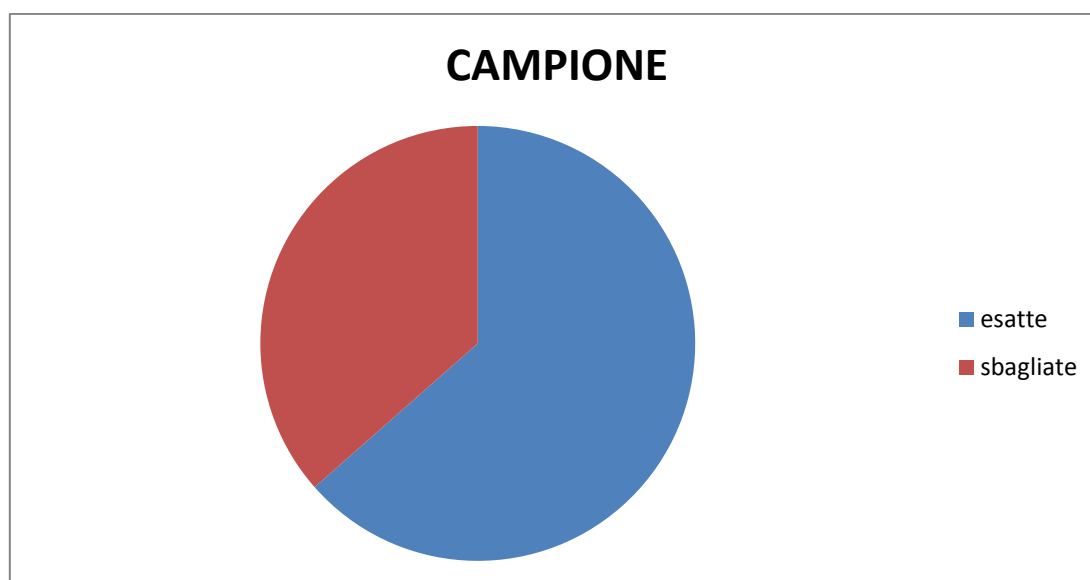
Generale

Risposte 52

19 risposte sbagliate pari al 36,5%

33 risposte esatte pari al 63,5%

La conoscenza della definizione del preposto è risultata poco superiore tra chi lavora il legno, a prescindere dalle dimensioni aziendali.





Falegnami (9)

Risposte 9

4 risposte sbagliate pari al 44%

5 risposte esatte pari al 56%

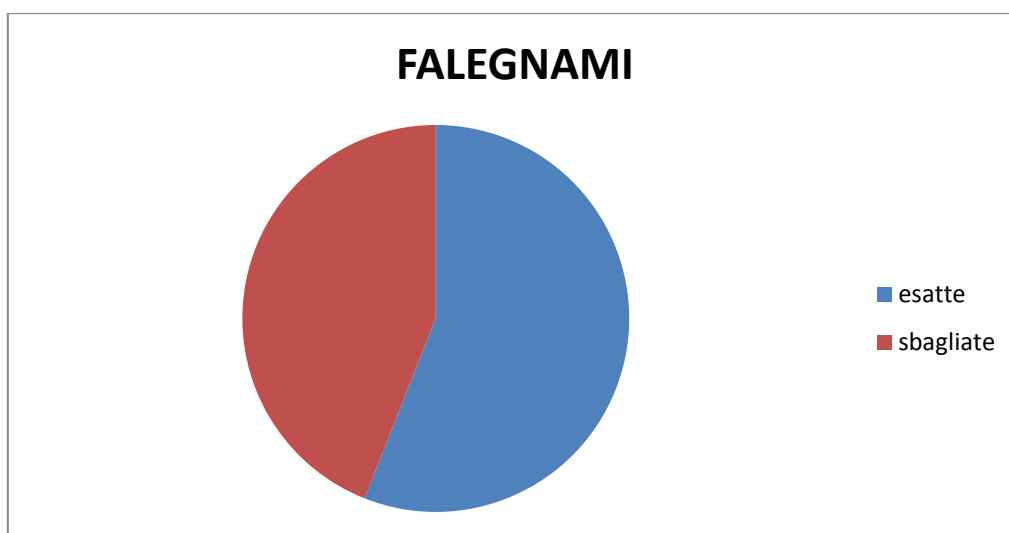
Sorprende che aumenti la percentuale delle risposte esatte tra i verniciatori e sia addirittura del 100% tra i lavoratori autonomi mentre rientra nella media per quanto riguarda i metalmeccanici.

> 10 dipendenti (5)

Risposte 5

2 risposte sbagliate pari al 40%

3 risposte esatte pari al 60%



Verniciatori (13)

Risposte 13

7 risposte sbagliate pari al 54%

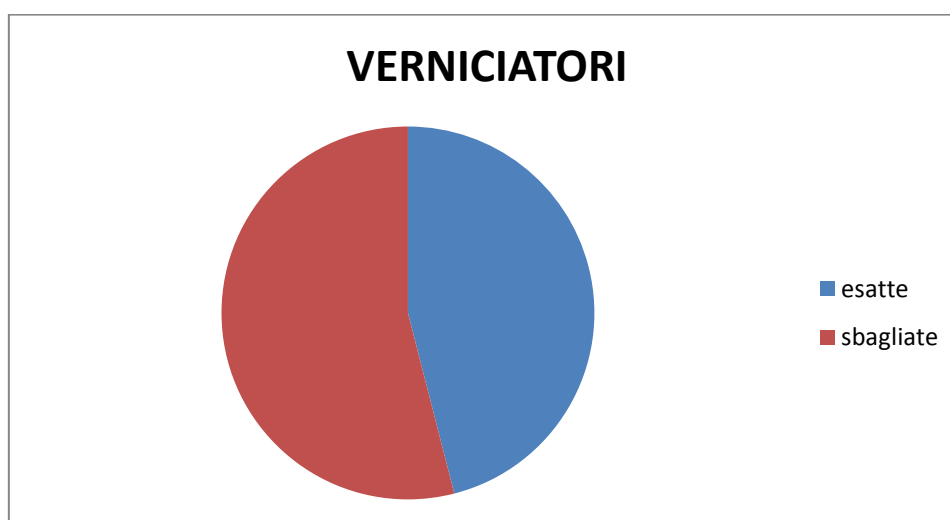
6 risposte esatte pari al 46%

< di 10 dipendenti (11)

Risposte 11

6 risposte sbagliate pari al 55%

5 risposte esatte pari al 45%





Metalmeccanici (15)

Risposte 15

4 risposte sbagliate pari al 36,5%

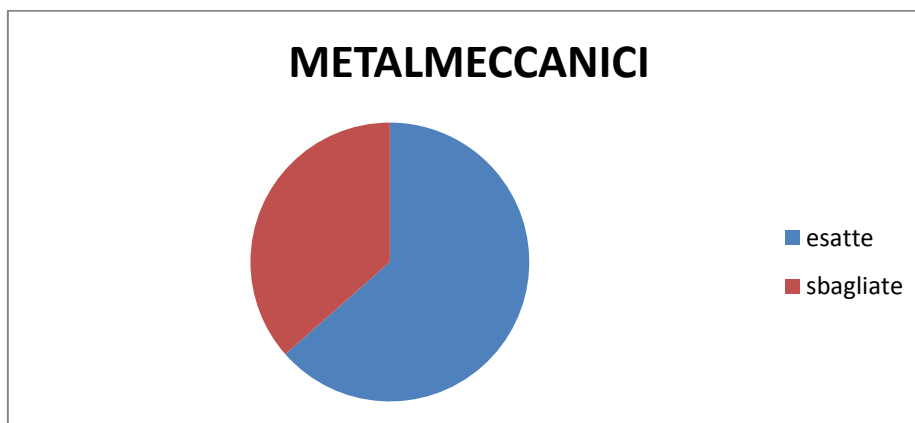
11 risposte esatte pari al 63,5%

autonomi (5)

risposte 5

0 risposte sbagliate pari allo 0%

5 risposte esatte pari al 100%

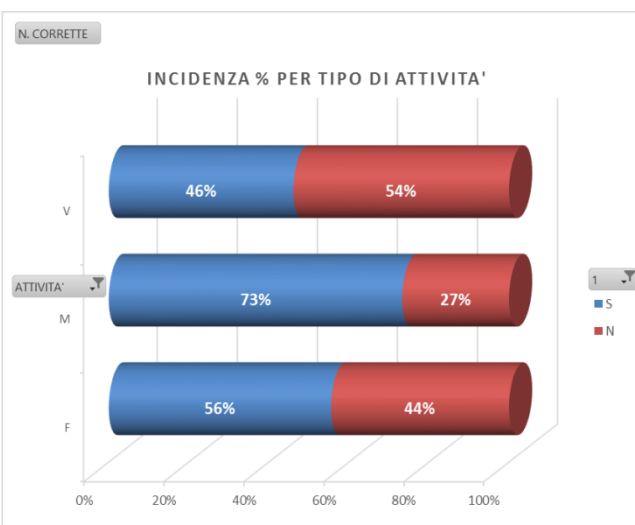
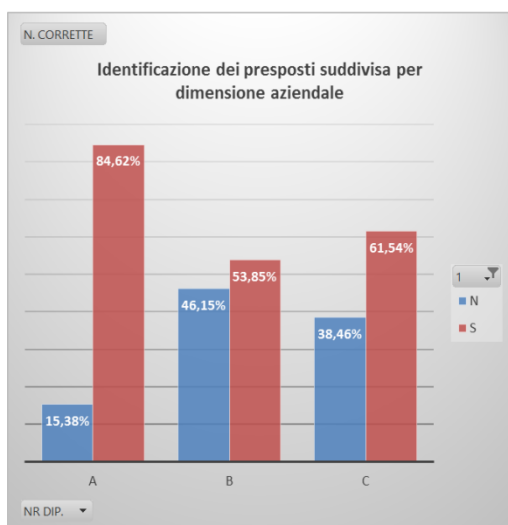


Osservazioni:

Come risulta da tutte le pubblicazioni in letteratura, la figura del preposto nella produzione o manutenzione di unità navali da diporto e non, è fondamentale per la corretta gestione delle lavorazioni.

Che un terzo del campione non sappia identificare cosa fa o deve fare un preposto, di per se, non è un dato allarmante circa i fabbisogni formativi degli intervistati.

Sicuramente se questo dato rimarrà anche nelle successive domande, allora dovremo investire molto sulle figure aziendali e sulla loro conoscenza da parte dei lavoratori.





1.2 IL DIRIGENTE

Anche in questo caso è stata scelta la definizione ritenuta più appropriata per il dirigente dando la possibilità al compilatore di dare un'altra risposta.

La risposta corretta è stata data da quasi l'80% del campione :

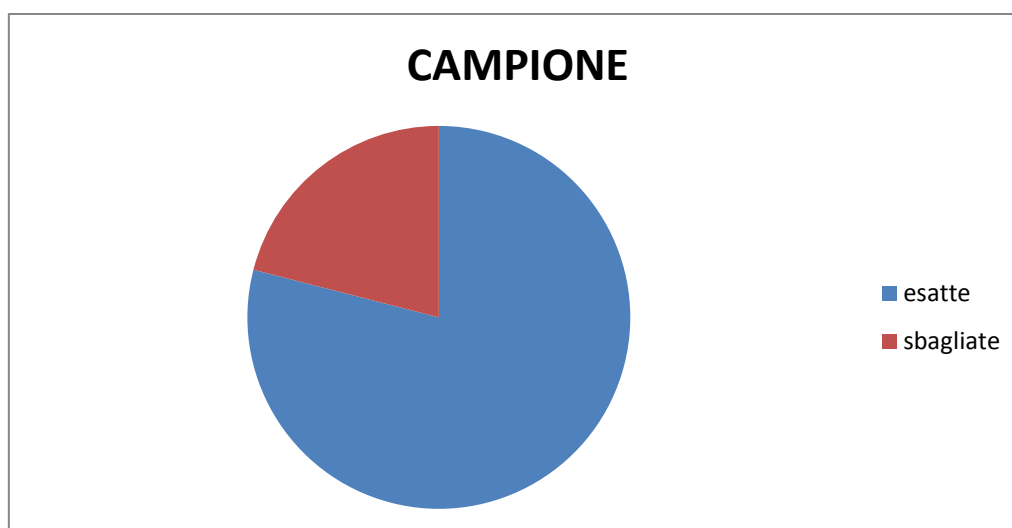
Generale

Risposte 52

11 risposte sbagliate pari al 21%

41 risposte esatte pari 79%

Come si vede, anche considerando solamente i lavoratori di aziende che occupano più di 10 dipendenti, il livello conoscitivo della figura del dirigente non cambia di molto



Aziende con più di 10 dipendenti

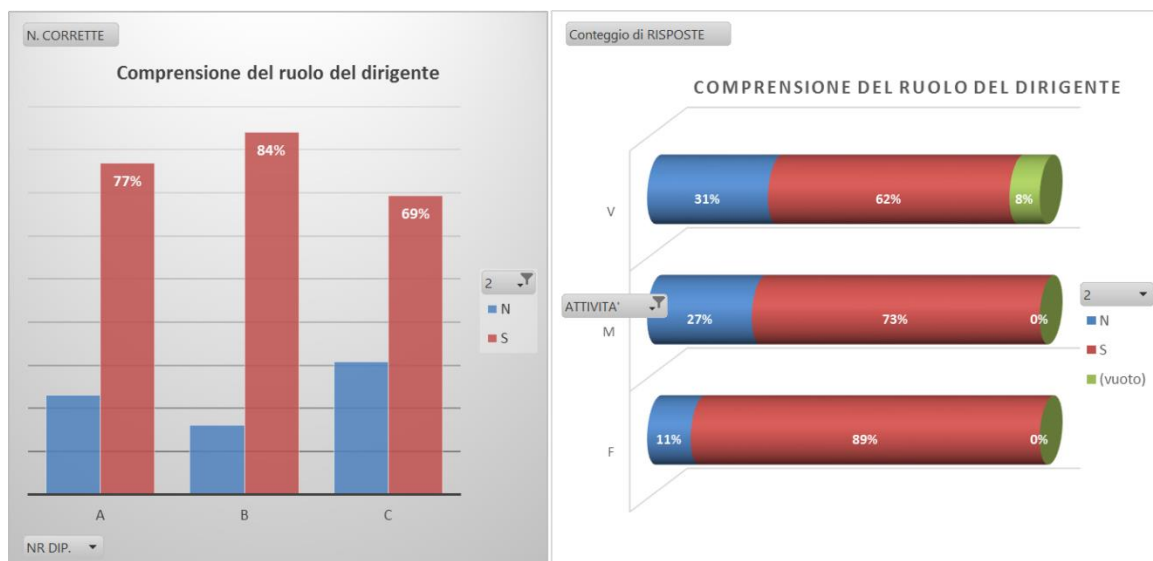
Risposte 14

4 risposte sbagliate pari al 29%

10 risposte esatte pari al 71%

Osservazioni:

Non ci sorprende che i lavoratori interessati dalla nostra indagine riescano ad identificare meglio la figura del dirigente rispetto a quella del preposto; un'osservazione circa i bisogni formativi dei lavoratori del settore, potrà essere eseguita dopo i due punti seguenti.



1.3 IL DIRIGENTE e/o IL PREPOSTO DI FATTO

Alla domanda se può esistere un dirigente o un preposto “di fatto” veniva riportata come risposta corretta:

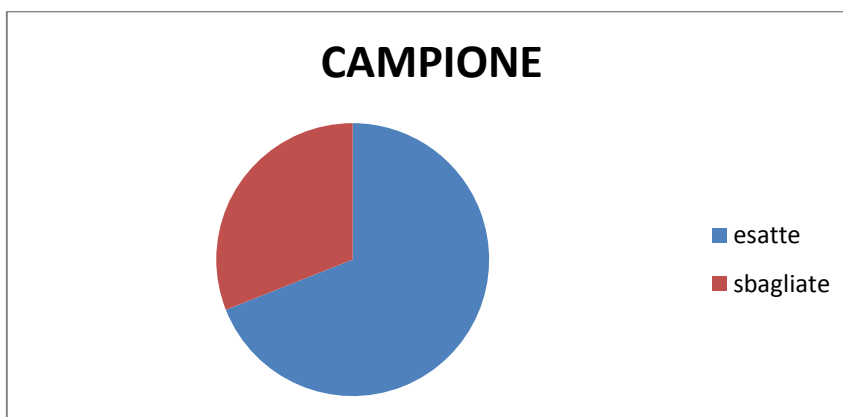
“Si se tale figura è riscontrabile nell’organizzazione della ditta, anche se il lavoratore non ha ricevuto particolare formazione”.

Generale

Risposte 52

16 risposte sbagliate pari al 31%

37 risposte esatte pari al 69%



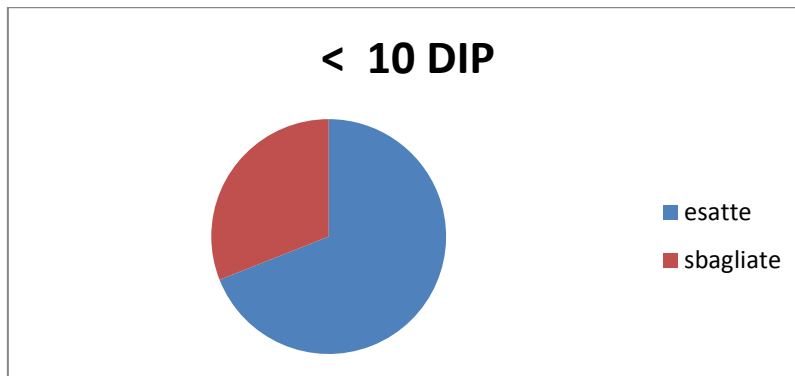
Aziende con meno di 10 dipendenti

Risposte 26



8 risposte sbagliate pari al 31%

18 risposte esatte pari al 69%



Falegnami (9)

Risposte 9

1 risposte sbagliate pari al 12%

8 risposte esatte pari al 88%

Verniciatori (13))

Risposte 13

7 risposte sbagliate pari al 54%

6 risposte esatte pari al 46%

Metalmeccanici (15)

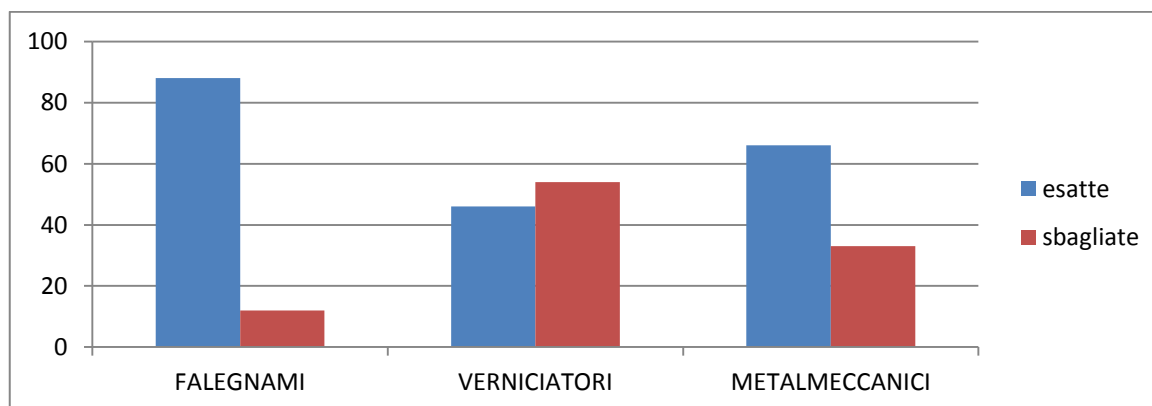
Risposte 15

5 risposte sbagliate pari al 33%

10 risposte esatte pari al 66%

Osservazioni:

Come si vede la percentuale che pensa che dirigenti o preposti di fatto è ancora molto alta.





1.4 CHI E' IL DIRIGENTE e/o IL PREPOSTO DI FATTO

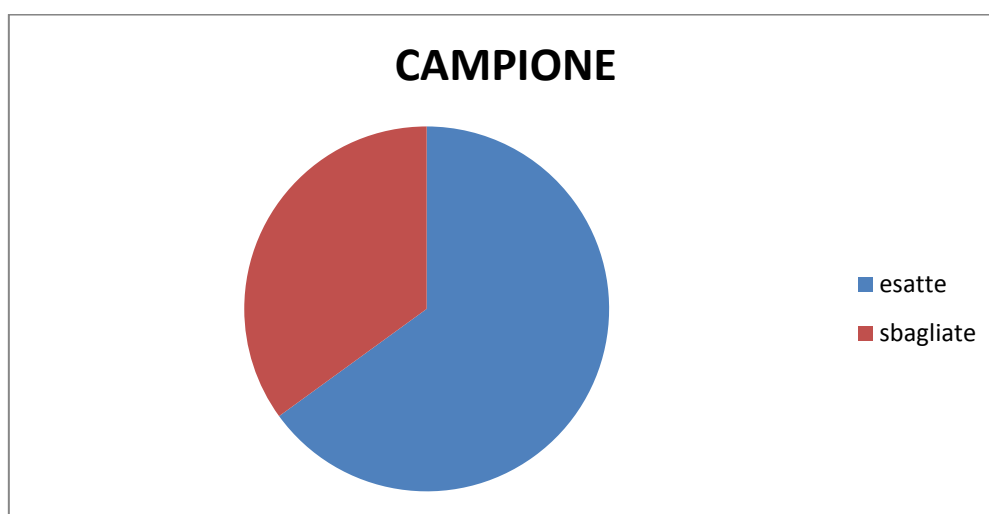
Definiti nella risposta, dirigenti o preposti di fatto, come: le figure che "di fatto" pur sprovviste di regolare investitura, esercitano in concreto i poteri giuridici ad essi riferiti; il campione ha risposto indicando questa definizione sempre nel valore dei 2 terzi del totale.

Generale

Risposte 52

18 risposte sbagliate pari al 35%

34 risposte esatte pari al 65%



Aziende con meno di 10 dipendenti

Risposte 26

8 risposte sbagliate pari al 31%

18 risposte esatte pari al 69%

Aziende con più di 10 dipendenti

Risposte 13

3 risposte sbagliate pari al 23%

10 risposte esatte pari al 77%

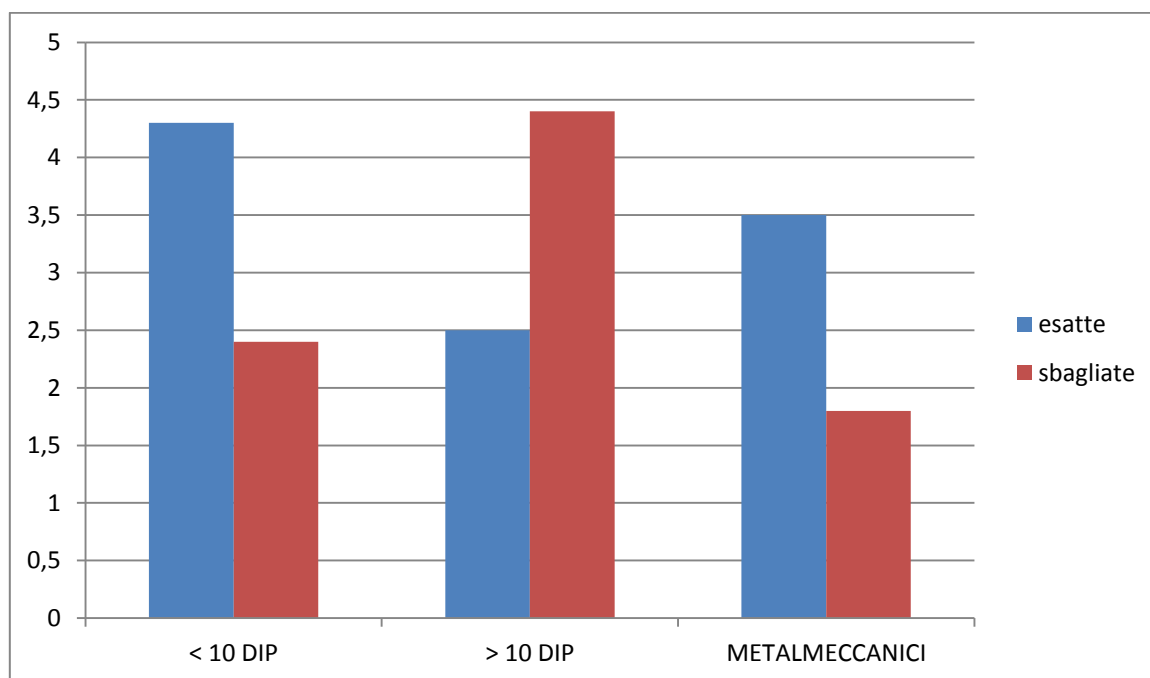
Metalmeccanici (15)

Risposte 15

3 risposte sbagliate pari al 20%

12 risposte esatte pari al 80%

Valore che si abbassa nelle risposte di lavoratori di aziende che occupano più di 10 lavoratori e tra i metalmeccanici.



ANALISI PRIMA PARTE

Dai risultati emerge che un terzo dei lavoratori che hanno risposto alle domande in merito alle figure organizzative aziendali, conosce in maniera molto approssimata le loro funzioni ed ha difficoltà nella loro individuazione.

In indagini precedenti la percentuale era molto più alta; segno evidente che prima le indicazioni date per la formazione dalla ASL di Viareggio e il maggior riconoscimento delle figure e della possibilità di delegargli compiti previsti dal D. L.vo 81, hanno sicuramente promosso processi informativi e formativi che hanno notevolmente aumentato le conoscenze dei lavoratori.

Però sicuramente potremmo ritenerci soddisfatti quando la conoscenza delle figure è stata acquisita da almeno 80% dei lavoratori del settore; questo significa che servono ancora iniziative formative con il chiaro obiettivo di far conoscere e riconoscere le figure aziendali che hanno ruoli delegabili anche di fatto.

Il campione ha manifestato ancora la presenza di lacune in merito alle figure del preposto e del dirigente.



2 PARTE SECONDA – GLI OBBLIGHI

2.1 OBBLIGHI DI DIRIGENTI E PREPOSTI IN MATERIA DI SICUREZZA

Dal 1955, con il DPR 547, la Legislazione Italiana introducendo la prima legge Repubblicana che garantiva la sicurezza per i lavoratori nei luoghi di lavoro, venivano approvati articoli che conferivano obblighi anche a dirigenti e preposti.

Sono passati 60 anni, il DPR 547 è quasi andato in pensione, sono entrate in vigore norme Comunitarie che assegnano ancora obblighi maggiori, soprattutto ai dirigenti, ed il 70% del campione non sa che i dirigenti e i preposti hanno obblighi in materia di sicurezza.

Generale

Risposte 49

35 risposte sbagliate pari al 71%

14 risposte esatte pari al 29%

La percentuale resta la stesse per i lavoratori delle aziende con meno di 10 dipendenti, mentre addirittura aumenta per quelli delle aziende più grandi.

Aziende con meno di 10 dipendenti

Risposte 25

17 risposte sbagliate pari al 68%

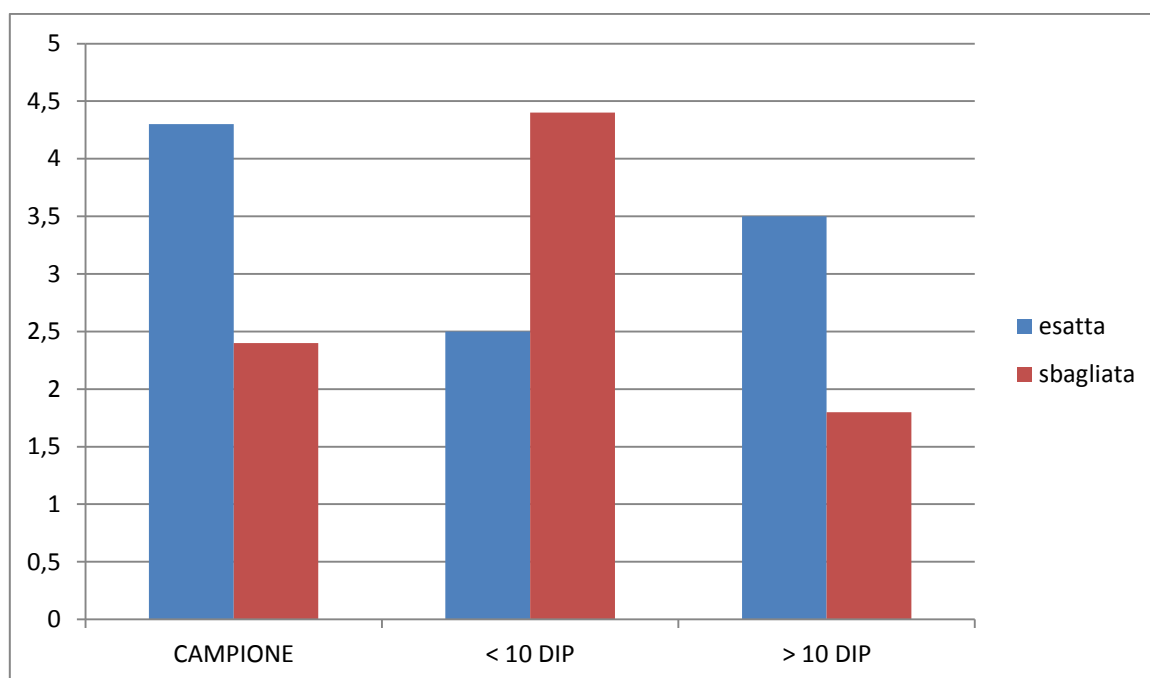
8 risposte esatte pari al 32%

Aziende con più di 10 dipendenti

Risposte 13

11 risposte sbagliate pari al 85%

2 risposte esatte pari al 15%





Osservazioni:

I risultati lascerebbero intravedere una completa mancanza di conoscenza circa gli obblighi di dirigenti e preposti; anche se le risposte erano molto chiare e chi ha dato la risposta sbagliata ha sbarrato la risposta “no” che non può dare luogo ad interpretazioni, le Osservazioni delle risposte a questo quesito, vanno viste ed approfondite le risposte successive.

2.2 ESISTONO SANZIONI A CARICO DI DIRIGENTI E PREPOSTI IN MATERIA DI SICUREZZA

Anche qui la risposta era netta e, contrariamente da quanto poteva far credere la risposta alla domanda precedente, più dell’80% del campione ha risposto correttamente “sì”.

Generale

Risposte 52

9 risposte sbagliate pari al 17%

43 risposte esatte pari al 83%

Anche qui ci sono alcune professionalità, tra l’altro impiegate in aziende con meno di 10 dipendenti, le cui risposte esatte sono state decisamente inferiori rispetto al dato generale, mentre per i metalmeccanici abbiamo toccato quasi il 90% di risposte esatte.

Verniciatori (13)

Risposte 13

5 risposte sbagliate pari al 38%

8 risposte esatte pari al 62%

Metalmecanici (15)

Risposte 15

2 risposte sbagliate pari al 13%

13 risposte esatte pari al 87%

Osservazioni

Non sanno che i dirigenti e i preposti hanno obblighi in materia di sicurezza, ma sanno che sono sanzionabili.

Molto probabilmente la chiave di lettura è che molti lavoratori non sanno o non pensano che la sanzione è la conseguenza di un obbligo non rispettato.



2.3 SANZIONI PENALI O AMMINISTRATIVE PER DIRIGENTI E PREPOSTI

Anche in questo caso, due risposte secche e l'80% ha risposto esattamente; 8 lavoratori su 10 sanno che le sanzioni in materia di sicurezza sul lavoro sono quasi esclusivamente di tipo penale.

Generale

Risposte 50

9 risposte sbagliate pari al 18%

43 risposte esatte pari al 82%

Anche i successivi dati, riferiti a lavoratori di aziende piccole e medio-piccole, generano una certa incertezza relativamente alla loro valutazione, in quanto la logica prevedrebbe maggiori risposte positive per i lavoratori delle aziende con più di 10 addetti mentre i dati dicono l'opposto.

Aziende con meno di 10 dipendenti

Risposte 25

3 risposte sbagliate pari al 12%

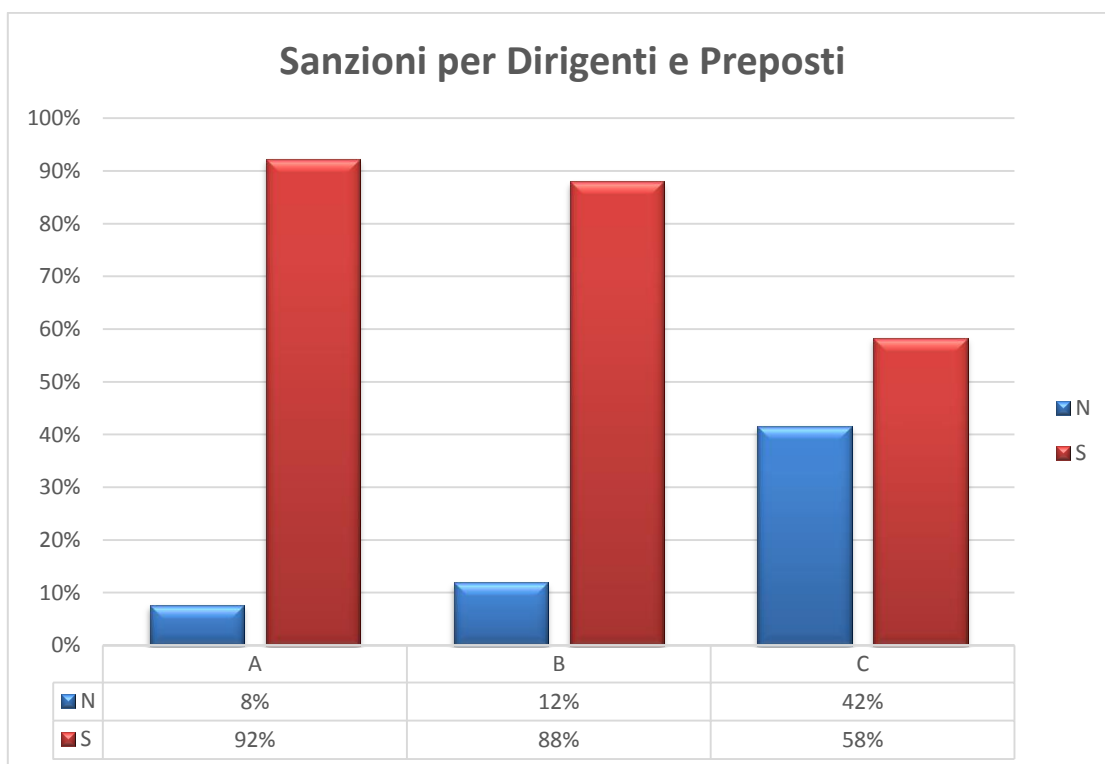
22 risposte esatte pari al 88%

Aziende con più di 10 dipendenti

Risposte 12

5 risposte sbagliate pari al 42%

7 risposte esatte pari al 58%





POLO NAUTICO VIAREGGIO srl

AGENZIA FORMATIVA

in fase di accreditamento
c/o la Regione Toscana

ANALISI SECONDA PARTE

Le risposte, soprattutto in merito agli obblighi di dirigenti e preposti, potrebbero trarre in inganno: forse una parte dei lavoratori che hanno partecipato all'indagine, non è consapevole che dirigenti e soprattutto i preposti, hanno obblighi in materia di igiene e sicurezza sul lavoro, ma 8 su 10 sanno che possono incorrere in sanzioni penali.

Se procediamo ad una valutazione complessiva a riguardo della prima e seconda parte dell'indagine, **pare necessario progettare corsi di formazione che devono chiarire ruolo, obblighi e rischi di sanzioni penali soprattutto del preposto e ancor di più del preposto di fatto in quanto vi sono lavoratori che spesso si trovano a dirigere il lavoro di colleghi, diventando REPOSTI DI FATTO, senza essere al corrente delle eventuali responsabilità che si assumono.**



3. PARTE TERZA – II RISCHIO

3.1 VALUTARE UN RISCHIO

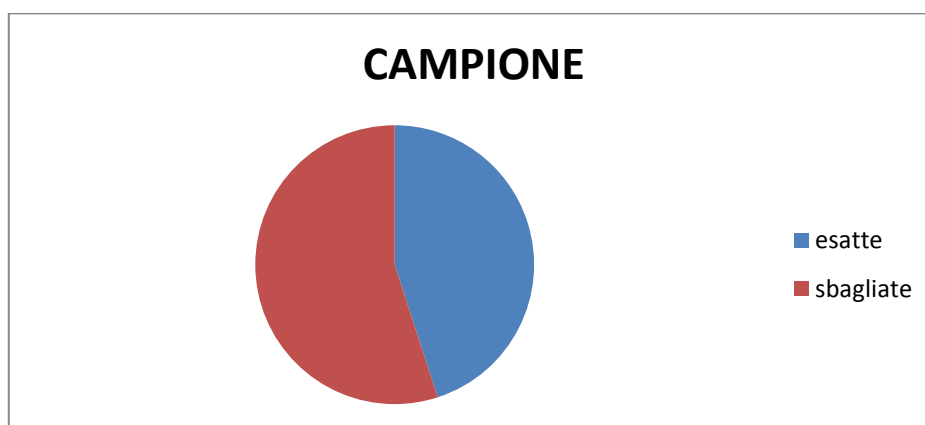
La nostra definizione di cosa vuol dire valutare un rischio, era: “cercare di capire se una determinata lavorazione possa essere pericolosa”; ha scelto questa risposta meno della metà del campione denunciando una profonda mancanza di conoscenza di cosa significa valutare un rischio (la risposta alternativa scelta da più della metà dei lavoratori era: “individuare le misure di prevenzione e protezione”)

Generale

Risposte 49

27 risposte sbagliate pari al 55%

22 risposte esatte pari 45%



Aziende con meno di 10 dipendenti

Risposte 24

14 risposte sbagliate pari al 58%

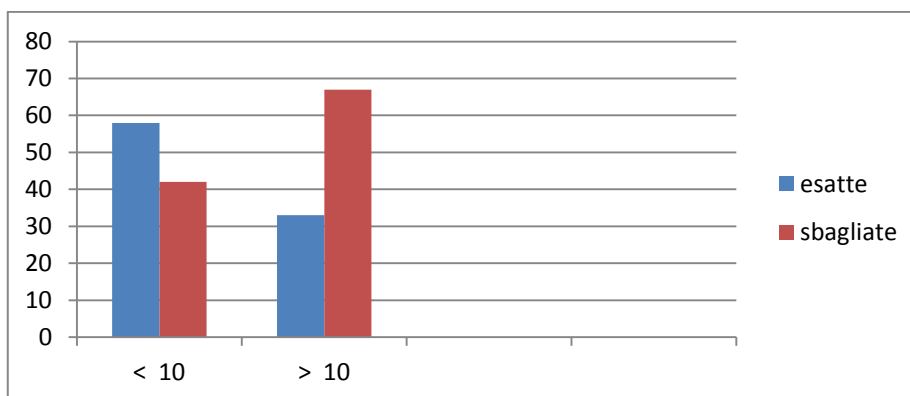
10 risposte esatte pari al 42%

Aziende con più di 10 dipendenti

Risposte 12

8 risposte sbagliate pari al 67%

4 risposte esatte pari al 33%





3.2 COSA E' UN RISCHIO

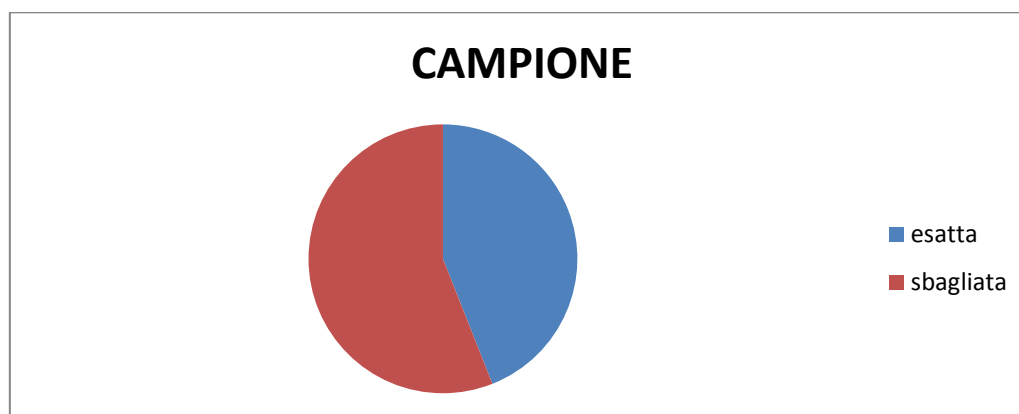
Qui si richiedeva una risposta molto tecnica e vi era una parziale affinità tra le due risposte; in ogni caso vi sono stati risultati simili alla domanda precedente.

Generale

Risposte 50

28 risposte sbagliate pari al 56%

22 risposte esatte pari 44%



3.3 CHI EFFETTUA LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

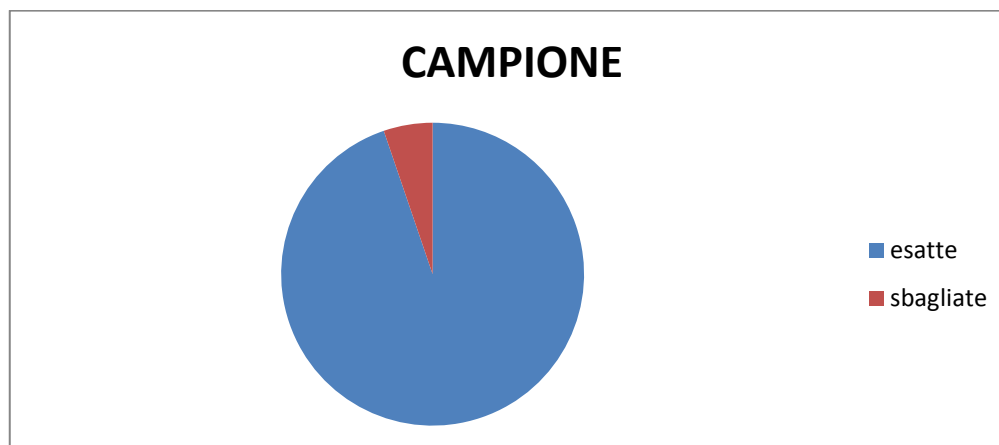
In questo caso la scelta era tra due risposte delle quali una poteva trarre in errore (il consulente esterno) mentre quella esatta era il datore di lavoro con la collaborazione del servizio prevenzione. Qui in effetti, anche la domanda poteva trarre in errore.

Generale

Risposte 50

21 risposte sbagliate pari al 42%

29 risposte esatte pari 58%





3.4 CHI È IL MEDICO COMPETENTE

In questo caso abbiamo avuto un 90% di risposte esatte.

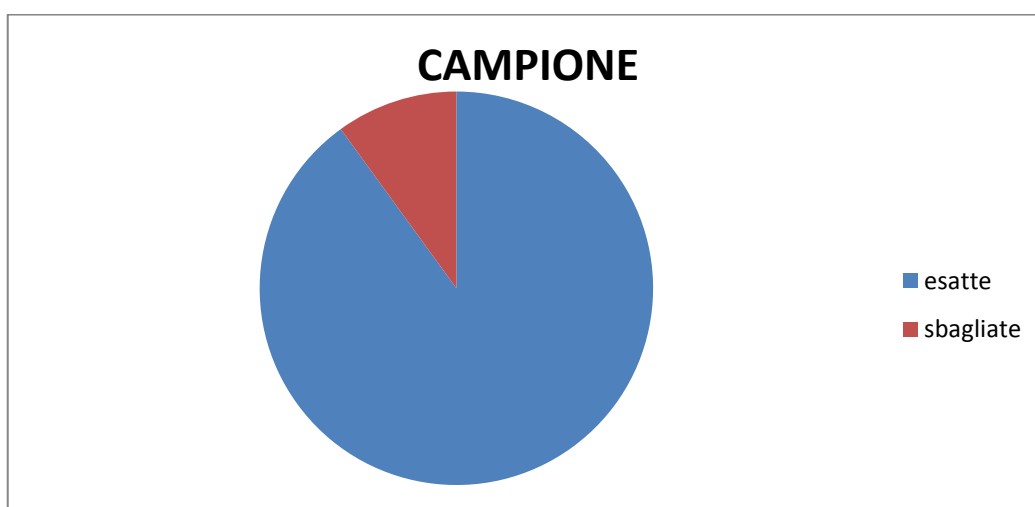
In effetti la figura del medico del lavoro è molto conosciuta nel settore, molto di più di quella del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione

Generale

Risposte 50

5 risposte sbagliate pari al 10%

44 risposte esatte pari 90%



3.4 DIFFERENZA TRA PREVENZIONE E PROTEZIONE

Conoscere la differenza tra le misure di prevenzione e quelle di protezione è fondamentale per la gestione della sicurezza aziendale.

Purtroppo quasi il 70% del campione ha dato la risposta sbagliata: a differenza dei dati precedenti, questo sicuramente rappresenta un segnale da percepire per la progettazione della futura formazione.

Generale

Risposte 50

34 risposte sbagliate pari al 68%

16 risposte esatte pari 32%

Il dato diventa addirittura prossimo all'80% per i lavoratori delle aziende con più di 10 dipendenti che dovrebbero, in teoria, aver avuto una formazione maggiore



Aziende con meno di 10 dipendenti

Risposte 24

17 risposte sbagliate pari al 70%

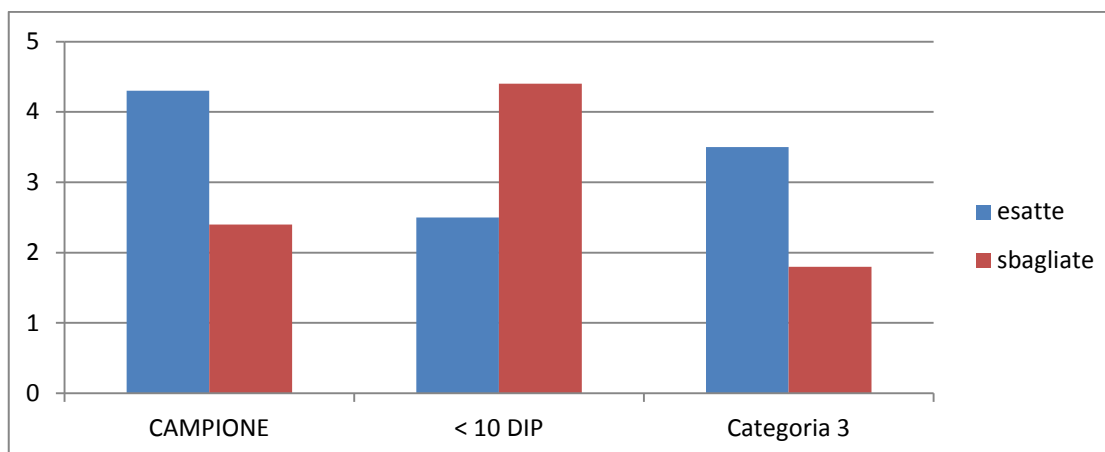
7 risposte esatte pari al 30%

Aziende con più di 10 dipendenti

Risposte 13

10 risposte sbagliate pari al 77%

3 risposte esatte pari al 23%



ANALISI DEI RISULTATI

1. DIFFERENZA TRA PREVENZIONE E FORMAZIONE;
2. CHIARIRE LA FIGURA ED IL RUOLO DEL DIRIGENTE E DEL PREPOSTO;
3. OBBLIGHI DI DIRIGENTI E PREPOSTI ANCHE SE NON INVESTITI UFFICIALMENTE.

Questi sono i tre bisogni formativi che l'indagine pone alla nostra attenzione.

Il progetto dovrà riguardare prima l'intera forza lavoro, perché i concetti elementari che fanno individuare le figure, i comportamenti (saper essere) che li caratterizzano e le responsabilità a cui vanno incontro dovranno essere chiariti ad una buona percentuale di lavoratori.

Tutti andranno formati affinché sappiano la differenza tra prevenire e proteggere quando si parla di sicurezza sul lavoro; la differenza tra un ponteggio ed una cintura; la differenza tra una efficace aspirazione ed una maschera.

Solamente dopo aver testato l'effettiva conoscenza degli argomenti da parte di tutti i lavoratori si deve di nuovo procedere alla formazione di Dirigenti e preposti, tenendo conto di quanto stabilito nell'accordo Stato – Regioni .



ALTRI ASPETTI EMERSI NELL'INDAGINE

A margine della domande che erano state formulate per l'indagine sui bisogni formativi, abbiamo inserito altre domande che potessero dare altre indicazioni circa la conoscenza di adempimenti e normativa in materia di sicurezza.

Come per le altre domande, anche queste prevedevano la scelta tra due risposte; ecco i risultati

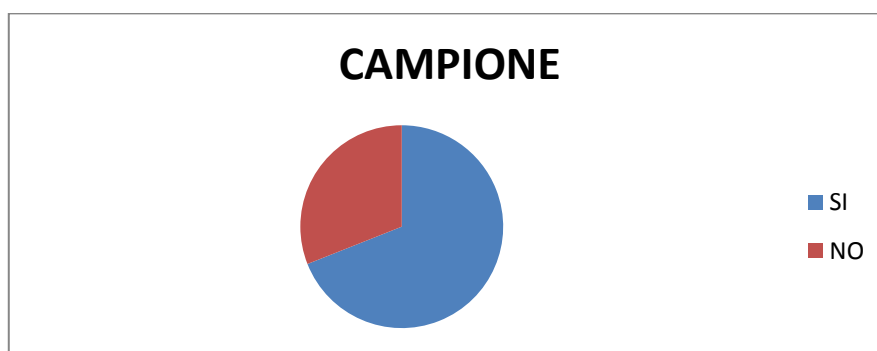
1. Ha mai consultato la valutazione dei rischi della azienda per la quale lavora?

- Si;
- No;

Risposte 49

15 NO pari al 31%

34 SI pari al 69%



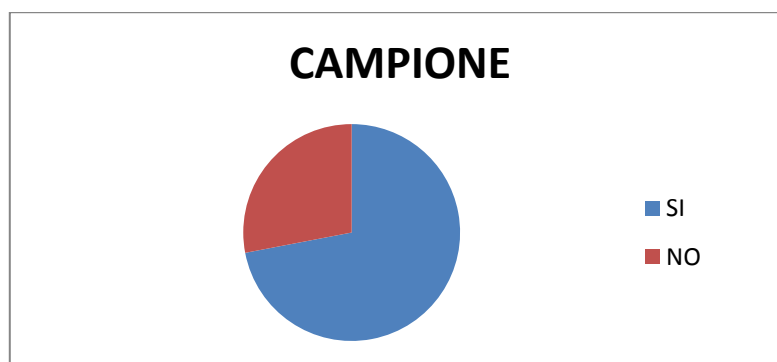
2. Conosce il nominativo del Responsabile del Servizio prevenzione aziendale?

- Si;
- No

Risposte 50

14 NO pari al 28%

36 SI pari 72%





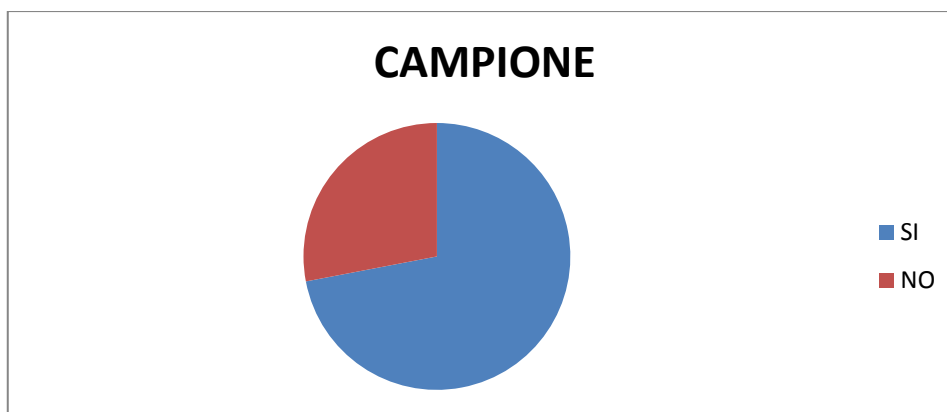
3. Sa cosa è il DUVRI?

- Si;
- No;

Risposte 50

14 NO pari al 28%

36 SI pari 72%



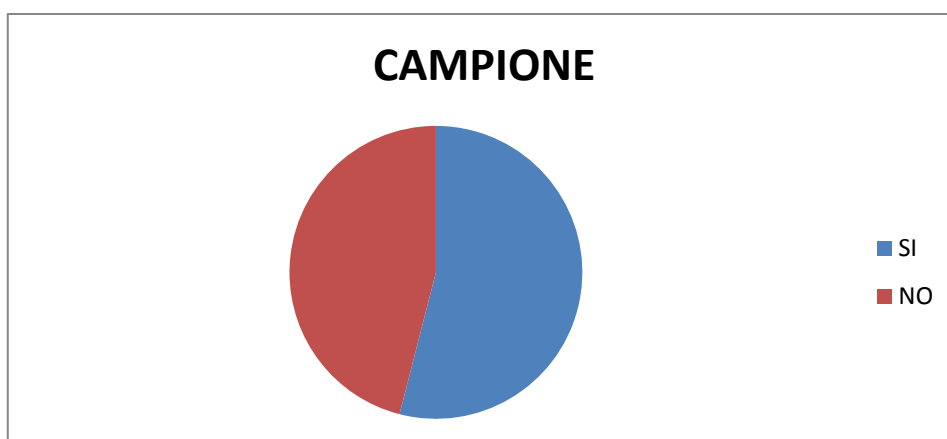
4. Sa cos'è il PiMUS?

- Si;
- No

Risposte 50

23 NO pari al 46%

27 SI pari 54%



5. Il PiMUS si fa?

- Prima di prendere un appalto

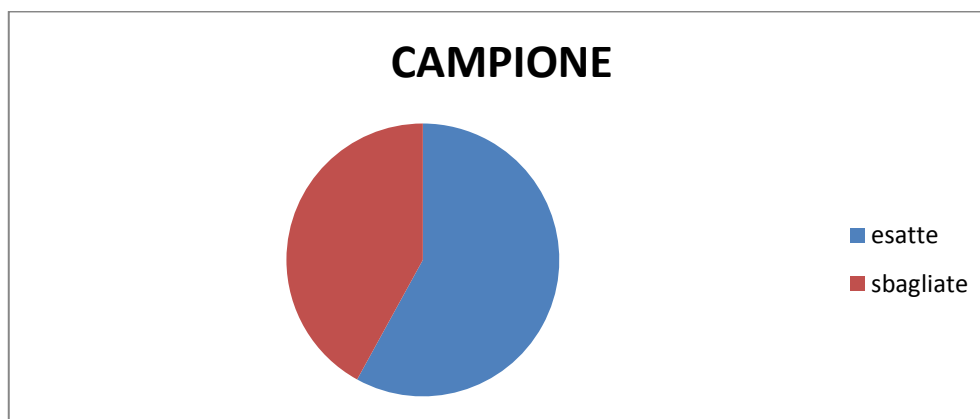
X Prima di fare un ponteggio.



Risposte 37

29 risposte sbagliate pari al 42%

8 risposte esatte pari 58%



6. Il DUVRI si fa quando?

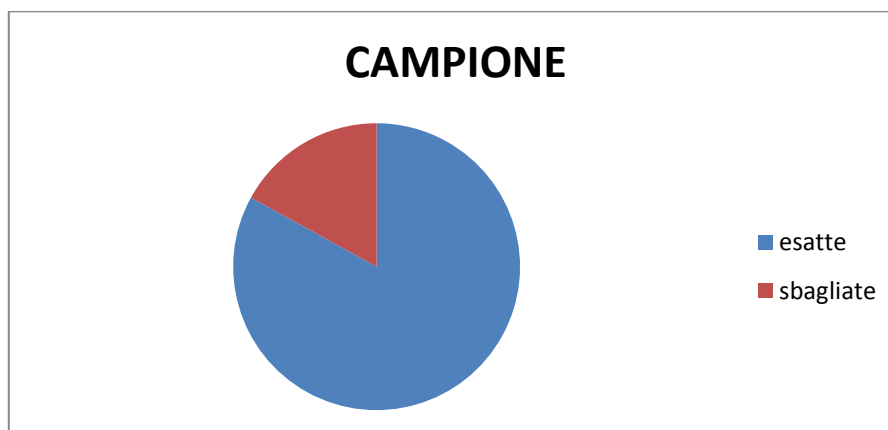
X Ci sono lavori in appalto.

Ci sono lavori pericolosi

Risposte 42

7 risposte sbagliate pari al 17%

35 risposte esatte pari 83%



7. La 272 deve essere redatta in caso di?

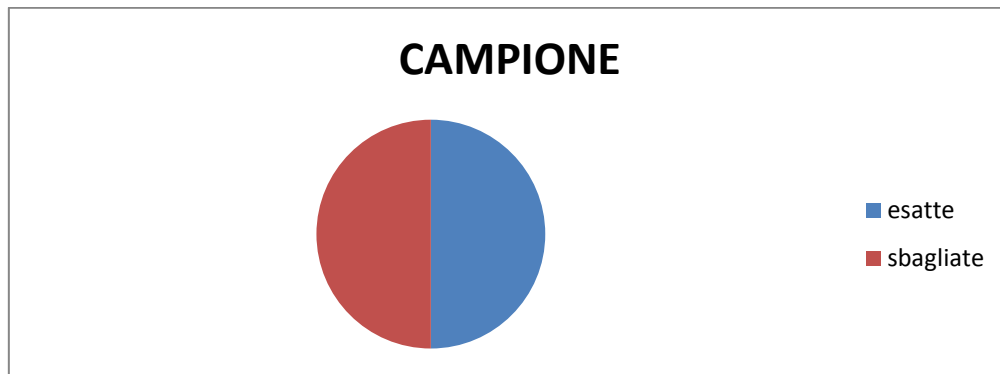
X Lavori su unità navali ormeggiate in banchina.

Lavori eseguiti in cantiere o sui piazzali.

Risposte 50

21 risposte sbagliate pari al 50%

21 risposte esatte pari 50%



OSSERVAZIONI

Questi ultimi dati ci fanno un quadro abbastanza positivo soprattutto per la conoscenza, da parte dei due terzi del campione, del Responsabile del servizio prevenzione; gli stessi lavoratori hanno detto di aver visionato il documento della sicurezza: dato estremamente positivo.

Il comportamento è caratterizzato da lavori in appalto; questi si evince dalla ottima conoscenza del campione del DuVRI, mentre seppur documenti presenti quasi sempre nei lavori, PiMUS e doc. Sicurezza ex 272/99 sono meno conosciuti.

Viareggio giugno 2013