



ENTE
BILATERALE
ARTIGIANATO
FRIULI
VENEZIA
GIULIA

INAIL

DIREZIONE REGIONALE
PER IL FRIULI VENEZIA GIULIA

RELAZIONE FINALE

Analisi dei risultati



FEDERAZIONE REGIONALE
DELLE PICCOLE E MEDIE INDUSTRIE
DEL FRIULI VENEZIA GIULIA



Confortegianato
Imprese



PREMESSA

Il Progetto di sensibilizzazione alla cultura della sicurezza nell'artigianato e nella piccola e media impresa è stato ideato e sviluppato dal Comitato Paritetico Regionale Artigianato (CPRA), dall'Ente Regionale per la Formazione e l'Ambiente (ERFEA), condiviso dal Comitato Paritetico Regionale INAIL/Parti Sociali e quindi reso esecutivo grazie all'EBIART (in base al Protocollo sottoscritto il 23 gennaio 2009) allo scopo di sperimentare una originale modalità informativa/formativa rivolta a 50 imprese del Friuli Venezia Giulia.

L'obiettivo prefissato, in una più generale promozione e diffusione della cultura della prevenzione a tutti i livelli aziendali, consisteva nel coinvolgimento di tutti gli addetti dell'impresa - lavoratori dipendenti, titolari e soci - ed i principali attori del governo della prevenzione aziendale - quali il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione, gli addetti alle emergenze e la rappresentanza (aziendale o territoriale) dei lavoratori. L'attività si è tradotta, di fatto, in una serie di seminari della durata di circa due ore svolti, presso l'azienda stessa, in orario di lavoro. Questa disponibilità di due ore lavorative retribuite ha rappresentato, dal punto di vista economico, la compartecipazione delle imprese.

Ogni seminario è stato gestito da un formatore e ha visto la partecipazione di una persona, chiamata a portare la propria diretta testimonianza, che ha subito un infortunio grave o gravissimo nell'ambito della medesima filiera di attività dell'azienda (ulteriore caratteristica innovativa nella attività di comunicazione e didattica in materia). Contestualmente, dopo i due interventi, coadiuvati da vari materiali di supporto quali slides, filmati, grafici, ecc., è stato dato spazio al confronto sulle buone prassi, sul monitoraggio dei rischi, sulla analisi dei "quasi incidenti" e sulla implementazione della sicurezza in azienda.

Il Progetto, fin dalla sua origine, intendeva insistere sulla minore impresa, quella piccola e micro, nella quale si registra una maggior difficoltà organizzativa nell'attività formativa ed in particolare per quelle attività periodiche di informazione e formazione non obbligatorie.

E' per questo che il limite massimo degli addetti per azienda partecipante è stato fissato a 30. Nel definire il numero delle imprese coinvolte, il Progetto stabiliva anche in un massimo di 500 addetti il limite della potenziale platea.

I dati riportati di seguito danno atto del pieno raggiungimento degli obiettivi prefissati.

La manifestazione d'interesse da parte delle imprese, stimulate attraverso la comunicazione istituzionale dell'Ente bilaterale e con l'impegno delle Associazioni

datoriali coinvolte (Api, Cna e Confartigianato) e delle OO.SS. dei lavoratori (Cgil, Cisl e Uil) è stata ben più ampia delle attese e della "capienza" prevista. E' stato, infatti, necessario operare una selezione, privilegiando quelle imprese appartenenti ai settori manifatturieri, cercando di rappresentare l'intero territorio regionale e non trascurando l'ordine cronologico di adesione.

Per quanto attiene all'attività economica svolta, il 76,92% delle imprese coinvolte appartengono al settore della metalmeccanica, il 9,61% al legno ed il 13,46% a settori vari (pietra, servizi, tessile - abbigliamento - cuoio, grafica e vetro).

Delle 52 imprese interessate, il 71,15% sono ubicate nella provincia di Udine, il 13,46% nella provincia di Gorizia ed il 7,69% rispettivamente nella provincia di Pordenone e di Trieste.

Nonostante il campione delle imprese ed il numero degli addetti coinvolti siano relativamente piccoli, propri di una prima fase sperimentale, appare evidente che questa esperienza permette di trarre conclusioni utili ad intuire la tendenza delle reali esigenze e sensibilità presenti nei comparti produttivi di riferimento. Dalla analisi dei test di gradimento (anonimi, non dovendo misurare l'apprendimento ed eventuali competenze acquisite) somministrati ai discenti a conclusione dei seminari, senza peraltro operare distinzioni in base al ruolo ricoperto all'interno dell'impresa, si traggono alcuni spunti di riflessione ovvero elementi propedeutici per proseguire e consolidare nei prossimi anni questa attività svolta.

CAP. 1 - ANALISI DEI RISULTATI

1.1 - PARTECIPAZIONE AL PROGETTO

L'attività seminariale ha interessato complessivamente 465 addetti appartenenti a 52 imprese.

La media degli addetti partecipanti per seminario è risultata pari a 8,94 ed i Test di gradimento raccolti ed elaborati sono stati 428, pari al 92% dei partecipanti.

Di seguito riportiamo alcuni dati generali e relativi alle fasce di addetti in cui ricadono le imprese partecipanti.

fasce addetti	n. imprese	% su totale imprese	n. addetti	% su totale addetti
da 1				
a 9	37	71,15	212	49,53
da 10				
a 15	11	21,15	140	32,71
da 16				
a 24	4	7,69	76	17,75
	52	99,99	428	99,99

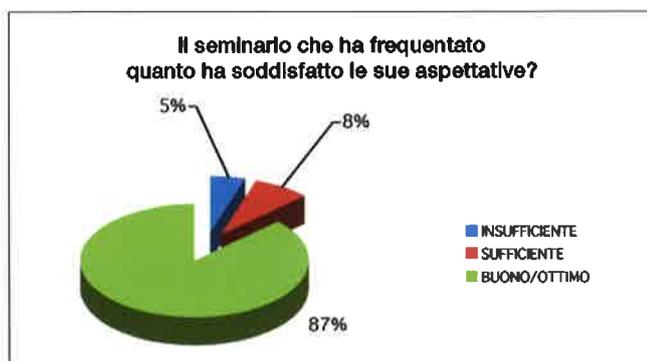
1.2 - GRADIMENTO DELL'INIZIATIVA

1.2.1 Soddisfacimento delle aspettative

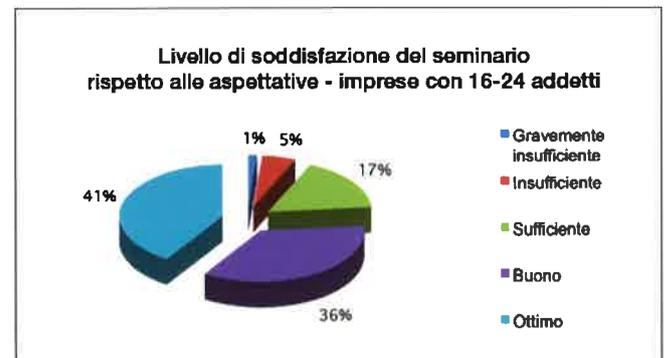
Il seminario, nel complesso, ha riscosso un elevato indice di gradimento, tant'è che quasi il 90% degli addetti ha valutato l'iniziativa buona oppure ottima, mentre solo il 5% si è dichiarato non soddisfatto.

Il grado di insoddisfazione è più elevato nelle imprese con un maggior numero di addetti.

La spiegazione potrebbe risiedere nel fatto che per le imprese maggiormente strutturate è più probabile che i lavoratori abbiano già partecipato ad iniziative/attività inerenti la sicurezza e l'igiene sul lavoro. Pertanto, in questo caso le aspettative, intese forse come trattazione di novità oppure di argomenti interessanti, sono più difficili da soddisfare.



Analizzando il livello di soddisfazione del seminario suddividendo il campione per fascia di addetti (imprese fino a 9 addetti, imprese tra 10 e 15 addetti, imprese oltre i 16 addetti) emerge, in analogia a quanto evidenziato precedentemente, un maggior livello di gradimento da parte delle imprese piccole rispetto a quelle più strutturate, nonostante i risultati possano ritenersi ampiamente soddisfacenti per tutte le categorie; la percentuale di intervistati che ha valutato come buona o ottima l'iniziativa è del 90% nelle imprese più piccole, sfiora il 95% nelle imprese con un numero di addetti da 10 a 15 mentre scende di poco sotto l'80% per le imprese più strutturate.



1.2.2 L'impresa quale sede dell'intervento

Uno degli elementi innovativi del progetto è rappresentato proprio dalla logistica nella scelta della sede, e dell'orario di svolgimento del seminario.

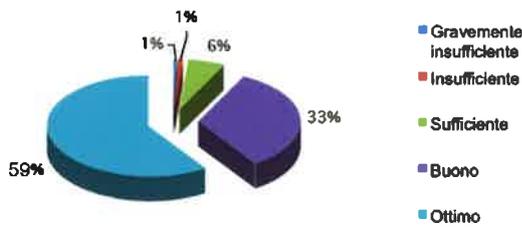
Infatti, si è deciso di coinvolgere i partecipanti proprio sul loro luogo di lavoro, svolgendo il seminario in azienda.

La verifica del gradimento è molto soddisfacente, considerato che il 93% degli intervistati ha espresso un giudizio lusinghiero sulla scelta.

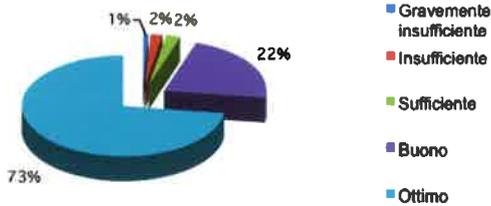


Nelle imprese con più addetti diminuisce leggermente il gradimento per la scelta di svolgere il seminario in azienda, cresce la percentuale delle risposte "sufficienti" ed aumenta, conseguentemente, l'area critica che si attesta al 9%.

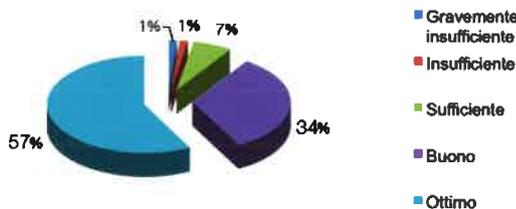
Giudizio sulla scelta quale sede del seminario imprese con 1-9 addetti



Giudizio sulla scelta quale sede del seminario imprese con 10-15 addetti



Giudizio sulla scelta quale sede del seminario imprese con 16-24 addetti



Più interessante ed utile può rivelarsi la lettura dei dati raccolti suddividendoli per le tre diverse dimensioni aziendali.

In questo caso i risultati sono meno omogenei e testimoniano di un più articolato giudizio. Si registra una maggiore similitudine tra le imprese minori (sino a 9 addetti) e quelle più strutturate (sino a 24 addetti).

Il giudizio positivo si attesta in ambedue i casi all'86% e all'incirca il 10% esprime un giudizio di sufficienza.

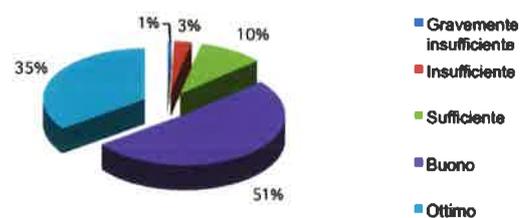
Nelle imprese "medie" il giudizio positivo, definito in parte uguali tra buono ed ottimo, supera il 90% e gli altri pareri sono dimezzati rispetto a quanto registrato nelle altre due tipologie di imprese.

Complessivamente, l'esperienza seminariale è giudicata molto positivamente da più di nove partecipanti su dieci.

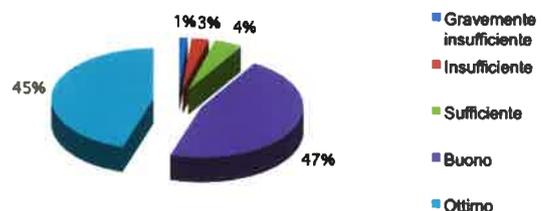
Le maggiori criticità emergono nelle imprese con più addetti mentre scompaiono quasi del tutto nella fascia media.

I motivi che hanno portato a questi risultati possono confermare quello ipotizzato per il primo quesito.

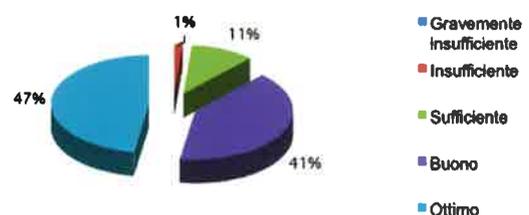
Soddisfazione sul livello di approfondimento degli argomenti - imprese con 1-9 addetti



Soddisfazione sul livello di approfondimento degli argomenti - imprese con 10-15 addetti



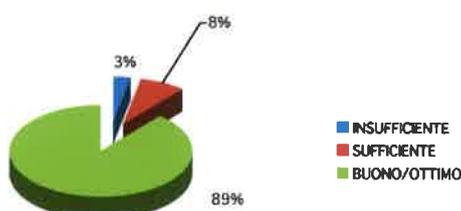
Soddisfazione sul livello di approfondimento degli argomenti - imprese con 16-24 addetti



1.2.3 Approfondimento degli argomenti trattati

Il giudizio in merito al grado di approfondimento degli argomenti trattati nel corso del seminario, sia per quanto riguarda quanto esposto dal formatore nella parte più propriamente "didattica" che per la inter-relazione sviluppata nella discussione collegiale e la capacità di sviscerare ed affrontare la pluralità dei temi affrontati, è, nella analisi media, ampiamente positivo.

In quale misura il livello di approfondimento degli argomenti trattati è risultato soddisfacente?



E' interessante notare che il giudizio complessivo sul seminario (ultima domanda del test di gradimento finale) è sensibilmente migliore dei giudizi espressi dalla stessa platea in merito allo soddisfacimento delle aspettative (prima domanda del test).

Le criticità espresse nella prima domanda sono dimezzate nella valutazione complessiva.

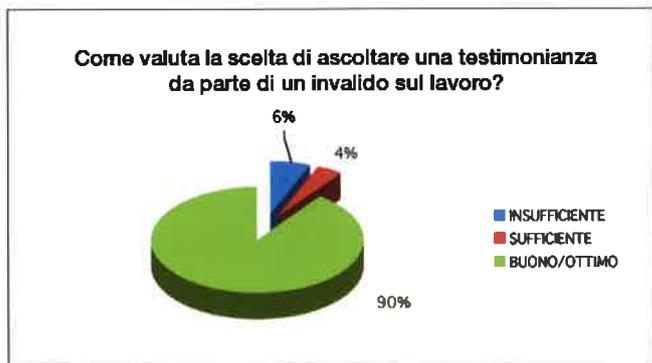
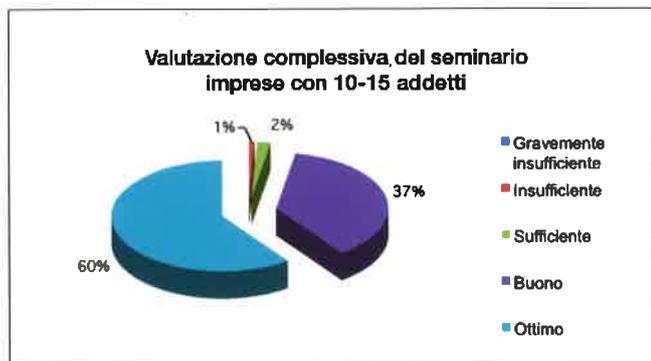
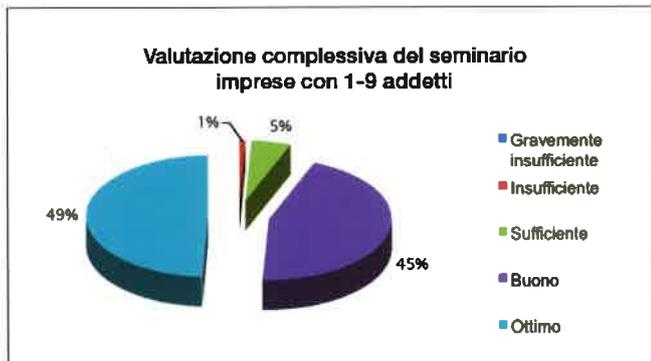
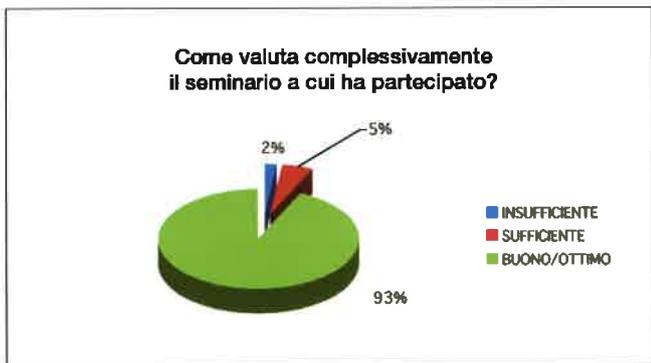
Nelle risposte raccolte nelle imprese più strutturate (16 - 24 addetti) questa tendenza è ben evidente. Da un giudizio ottimo al 41% relativamente alla rispondenza alle aspettative si raggiunge il 50% per quanto attiene alla valutazione complessiva ed il giudizio di sufficienza passa dal 17 all'8%.



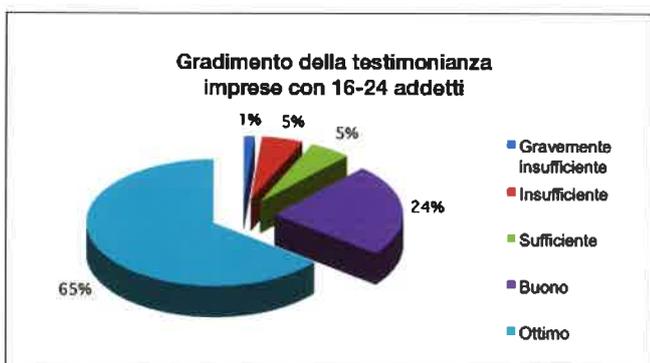
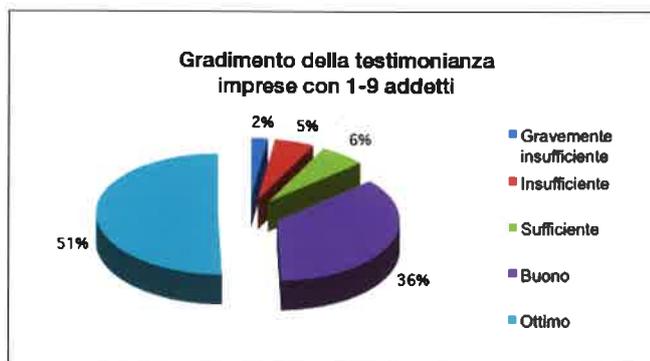
1.3 - GRADIMENTO DELLA TESTIMONIANZA ANMIL

Il coinvolgimento di un testimone ANMIL si è rivelato, come da attese, il punto di forza dell'iniziativa; l'esperienza diretta di un infortunio sul lavoro, specialmente se occorso nel medesimo comparto di appartenenza degli uditori, ha rappresentato un forte stimolo e inciso profondamente a livello emotivo. Si è così sviluppato un confronto diretto con l'intera platea aumentando il coinvolgimento e l'attenzione a livelli difficilmente raggiungibili con interventi formativi propri di una lezione puramente "teorica".

Tali considerazioni sono suffragate dall'analisi dei risultati: il 90% dei partecipanti, infatti, ha valutato come buona o ottima la scelta di aver inserito una testimonianza diretta nell'ambito dei seminari, mentre solo il 6% ha ritenuto non significativa o persino negativa tale soluzione.

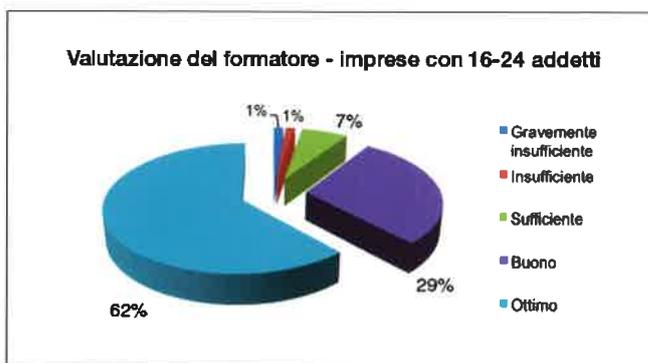
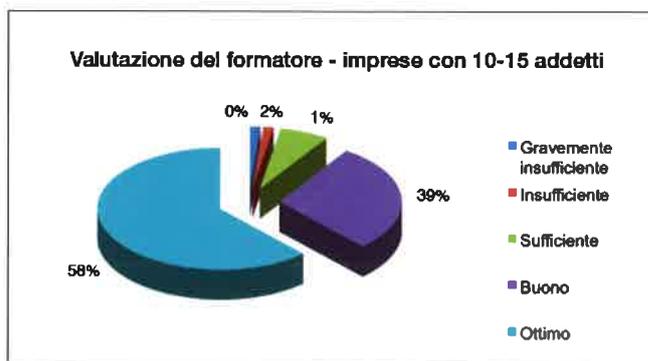


Entrando nel merito delle caratteristiche del campione (in termini di dimensioni d'impresa), la testimonianza del rappresentante ANMIL è stata maggiormente apprezzata nelle imprese più strutturate (oltre i 10 dipendenti) mentre leggermente più timida è porsa la risposta delle imprese minori (fino a 9 addetti).



Ben il 95% del campione ha dato un giudizio buono o ottimo. Solo una piccola percentuale, probabilmente fisiologica, ha espresso un giudizio non positivo.

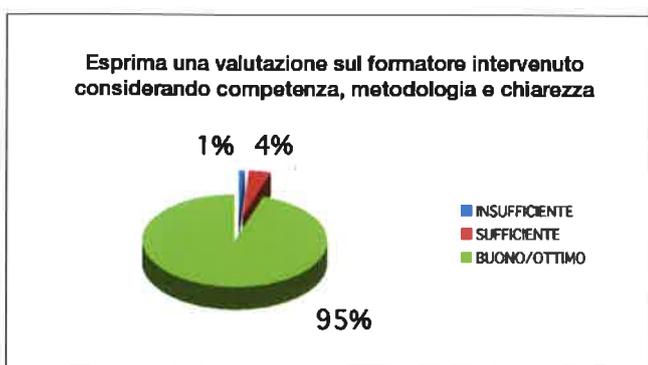
A riconferma dell'ipotesi già formulata, osservando i grafici per numero di addetti emerge come la percentuale di insoddisfatti aumenti proporzionalmente al grado di strutturazione delle imprese.



1.4 - GRADIMENTO SULL'ATTIVITÀ DEL FORMATORE

È stato chiesto ai discenti di esprimere una valutazione sull'attività svolta dal formatore intervenuto in azienda considerando i seguenti parametri:

- Metodologia didattica
- Chiarezza espositiva
- Competenza dimostrata
- Efficacia dell'intervento



1.5 - SENSIBILIZZAZIONE ALLA SICUREZZA

1.5.1 I "quasi incidenti"

I quasi incidenti possono essere definiti come episodi anomali e negativi che non hanno determinato un vero e proprio incidente con danni a persone, beni aziendali e ambientali, ma che avrebbero potuto facilmente provocare tali eventi, evitati solo per circostanze favorevoli e/o casuali. In altre parole, un "INCIDENTE MANCATO".

Uno degli scopi principali del progetto era quello di diffondere nelle imprese un principio di norma poco considerato, ovvero quello di dare adeguata importanza e tracciabilità agli eventi che preludono un infortunio.

I risultati del test dimostrano che, indipendentemente dalle dimensioni aziendali, l'aspetto è rilevante. Dall'80 al 90% dei lavoratori, infatti, ritiene che la valutazione dei quasi incidenti sia un'attività molto rilevante se non determinante al fine della prevenzione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Resta una percentuale seppur minima di lavoratori che ritiene la valutazione dei quasi incidenti poco utile se non irrilevante (10-15%).

Sarebbe interessante capire quanto ha contribuito la presente iniziativa nel determinare questo risultato. Ad ogni modo, è scontato e doveroso focalizzare l'attenzione sulla parte di lavoratori da sensibilizzare e pertanto considerare questi risultati semplicemente una tappa di un percorso ben più articolato e duraturo.



1.5.2 L'incidenza della "sfortuna" e del "caso"

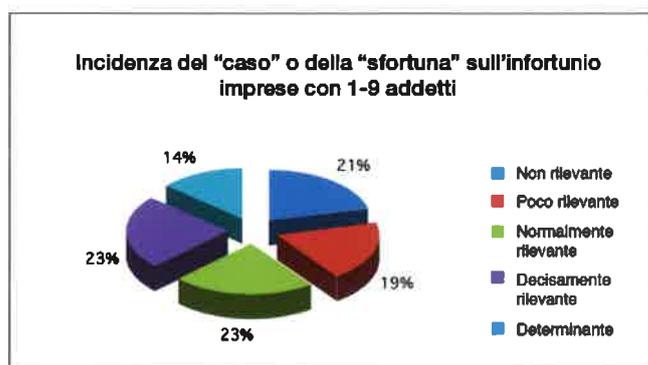
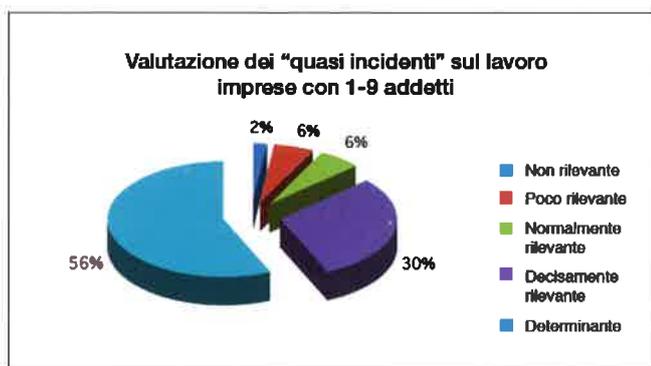
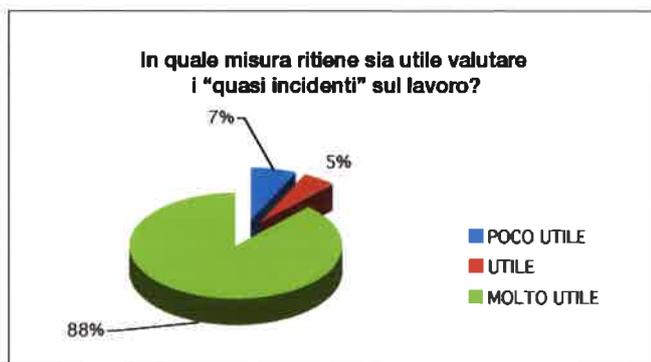
Il quesito in oggetto costituisce uno dei cardini su cui si è sviluppato il progetto ed ha portato, diversamente dalle aspettative, ad una serie di dati controversi.

Uno degli scopi del progetto era quello di diffondere il principio in base al quale gli incidenti non sono eventi imprevedibili dovuti alla fortuna o al caso ma possono, al contrario, essere anticipati ed evitati mediante l'adozione di adeguate misure preventive e protettive, informazione, formazione ecc.

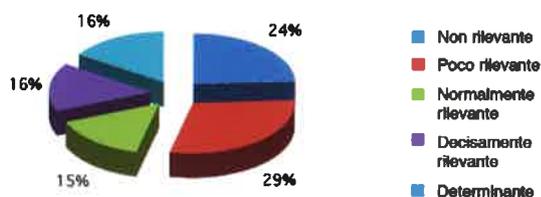
Questa domanda, in un certo qual modo, avrebbe dovuto confermare i risultati del quesito precedente in merito all'importanza di tracciare e valutare i quasi incidenti. Invece ha messo in evidenza come circa il 50% degli intervistati ritenga che la sfortuna abbia un ruolo rilevante se non determinante nell'accadimento dell'evento infortunoso.

Alla base di questo risultato, all'apparenza poco rassicurante, potrebbero esserci le seguenti motivazioni:

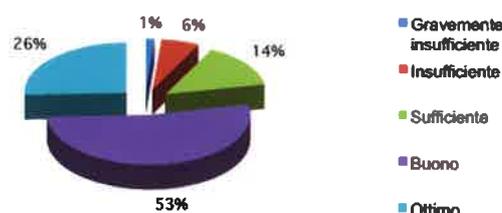
- il quesito è stato formulato male oppure è stato letto in maniera frettolosa. Ne è così scaturita una interpretazione scorretta che ha portato ad invertire il significato in fase di assegnazione del voto (assegnazione di un punteggio elevato - corrispondente ad "elevata incidenza del caso" - nella convinzione di esprimere l'esatto contrario);
- nel giudicare la rilevanza o meno del "caso" si è tenuto conto esclusivamente dell'ultima fase dell'evento - ovvero dell'esito (infortunio o meno a seguito di incidente) - e non di tutto il processo che lo ha generato; in questo modo si è inteso affidare un ruolo al "caso" non in relazione a tutto



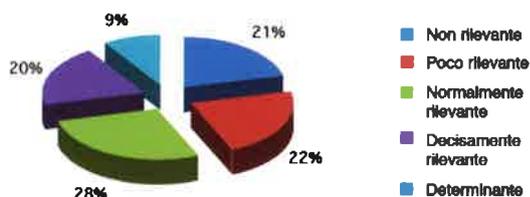
Incidenza del "caso" o della "sfortuna" sull'infortunio imprese con 10-15 addetti



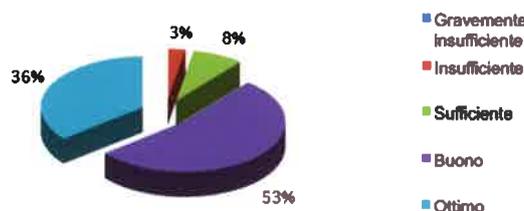
Ritiene di aver migliorato il metodo di approccio ai rischi? imprese con 1-9 addetti



Incidenza del "caso" o della "sfortuna" sull'infortunio imprese con 16-24 addetti



Ritiene di aver migliorato il metodo di approccio ai rischi? imprese con 10-15 addetti



l'evento, dalla genesi alla conclusione, quanto piuttosto alla minore o maggiore gravità degli effetti finali;

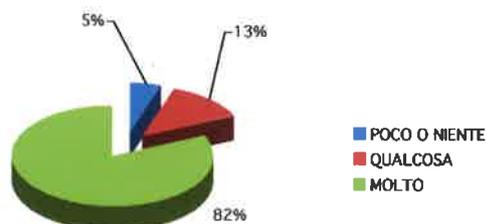
c) a differenza della domanda relativa ai quasi incidenti, la quale richiedeva una valutazione soggettiva basata - seppur parzialmente - sull'analisi e il ragionamento, in questo caso la risposta potrebbe essere stata data semplicemente facendo leva sulla spontaneità e l'immediatezza, ovvero sulle componenti emotive del lavoratore.

In ogni caso risulta necessario approfondire e meglio indagare sulle motivazioni che hanno indotto molti lavoratori a considerare la sfortuna un elemento rilevante nel verificarsi degli incidenti sul lavoro.

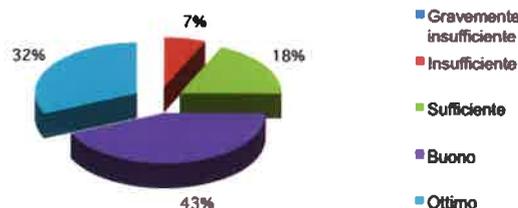
1.6 - ACQUISIZIONE DI COMPETENZE

Premesso che per metodo di approccio ai rischi intendiamo la serie di conoscenze e strumenti che ogni lavoratore utilizza per percepire il rischio e valutare la possibilità di accadimento dell'incidente, i risultati del test sono molto positivi. L'80% circa degli intervistati, indipendentemente

Quanto ritiene di aver migliorato il suo metodo di approccio ai rischi lavorativi?



Ritiene di aver migliorato il metodo di approccio ai rischi? imprese con 16-24 addetti



dalle dimensioni aziendali, ritiene di aver migliorato il proprio metodo.

CAP. 2 - CONSIDERAZIONI SUL PROGETTO

Partendo dal presupposto che l'iniziativa in oggetto è stata un lavoro a carattere del tutto sperimentale, si può affermare che gli esiti, complessivamente, sono del tutto positivi per una serie di considerazioni di seguito riportate.

Sin dall'inizio si è configurata una adesione inaspettata da parte di un certo numero di imprese; la scelta di coinvolgere le microimprese normalmente lontane dai circuiti formativi classici per ovvie difficoltà organizzative ed economiche, è risultata giusta e da perseguire.

Sulla base delle indicazioni specifiche forniteci dai lavoratori abbiamo la conferma che il metodo di coinvolgere un testimone aiuta il formatore a trasmettere i principi cardine molto meglio.

