

Formiamoci alla sicurezza

di Stefano Olivieri Pennesi [*]



Finalmente al termine di un lungo e faticoso percorso si è giunti alla agognata intesa, nella **Conferenza Stato-Regioni**, in tema di **“percorsi formativi”** previsti per la **sicurezza sul lavoro**. Più specificamente la Conferenza dello scorso **17 aprile 2025** ha approvato il nuovo **Accordo** sulla **formazione** in materia di **salute e sicurezza sul lavoro** (*accordo che sostituisce ed accorpa i precedenti del 2011, 2012 e 2016*).

Questo accordo, sancito dalla Conferenza, individua la durata e i contenuti minimi dei percorsi formativi per garantire standard uniformi in tutte le Regioni italiane. L'accordo è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 119 del 24 maggio 2025 e ha introdotto nuove disposizioni in merito alla formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti.

Scopo dell'Accordo è garantire:

“a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;

b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa;

c) il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa”.

Questa decisione attua quanto previsto dall'**articolo 37, comma 2, D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81**, garantendo, appunto, la modifica, abrogazione e accorpamento dei precedenti Accordi attuativi del medesimo D.lgs. n. 81/2008 ossia il T.U. sulla sicurezza.

Si è inteso, quindi, **aggiornare la “formazione obbligatoria”** richiesta per le principali figure dell'organigramma aziendale in **materia Salute e Sicurezza sul lavoro**, definendo **durata, contenuti minimi e validità temporale dei corsi** di formazione, e al contempo introducendo percorsi specifici, suddivisi in moduli, per **Datore di Lavoro, Preposti, Dirigenti, RSPP e ASPP** oltre che ovviamente per i Lavoratori.

In particolare, proprio per quanto riguarda i lavoratori l'Accordo cristallizza i seguenti **obiettivi**:

- a. far conoscere i diritti, i doveri e le sanzioni per i vari soggetti aziendali;
- b. far conoscere i concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione;
- c. illustrare l'organizzazione della prevenzione aziendale e le funzioni degli organi di vigilanza, di controllo e assistenza;
- d. far conoscere i rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro.

Con il **nuovo Accordo**, pertanto, la **formazione** diventa **pertinente** (o meglio, dire **calzante**) al **contesto lavorativo** e pertanto la **“progettazione formativa”** assume un **valore centrale**, da documentare in modo tracciabile, come parte integrante del sistema di **prevenzione aziendale**.

Per quanto riguarda la **modalità di erogazione** della formazione il nuovo Accordo prevede le seguenti fattispecie:

- in presenza fisica o modalità mista
- in videoconferenza sincrona,
- in e-learning.

Il recente Accordo Stato-Regioni ribadisce che ogni piano formativo deve partire dall'**analisi dei rischi** contenuta nel **DVR**. La **formazione specifica** dei lavoratori deve essere strettamente **connessa** ai **pericoli** e ai **rischi presenti** nelle **mansioni**, alle misure di prevenzione e protezione già in atto e deve essere pertinente al **contesto lavorativo settoriale**, per **gruppi omogenei**.

Il **DVR** diventa il **primo strumento di progettazione**, da cui far derivare i contenuti dei

corsi, la loro articolazione, durata e modalità di erogazione e fruibilità. Questo approccio garantisce maggiore **efficacia formativa**, maggiore **coinvolgimento dei lavoratori** e maggiore **coerenza** rispetto alle reali **condizioni operative**, in essere.

Tale ultimo Accordo Stato-Regioni introduce **peculiarità più rigorose** sui **requisiti posseduti dai docenti** che erogano i corsi di formazione e aggiornamento in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, viene stabilito che i formatori debbano detenere un'**esperienza** documentata di almeno **tre anni** nel settore della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Ai docenti oltre all'esperienza professionale, è richiesta una specifica **competenza didattica**.

L'Accordo introduce anche obblighi più stringenti sul **monitoraggio della qualità della formazione**, prevedendo **verifiche periodiche** sui **docenti** e sulle **metodologie didattiche** adottate, al fine di garantire un **livello formativo** sempre più **efficace** e tarato sugli aggiornamenti normativi e tecnologici.

Lo stesso individua i soggetti adibiti ai corsi di formazione e di aggiornamento "**Soggetti Formatori**", suddividendoli in **diverse categorie**:

- **Istituzionali**: tra di essi si annoverano le **amministrazioni pubbliche** tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo, **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**; **INAIL**; **Università**; **Ordini e i collegi professionali**; Ministero della difesa; Ministero della salute; Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica; Ministero dell'interno;
- **Accreditati**: si fa riferimento ai soggetti formatori che si sono accreditati secondo il modello definito in ogni Regione e Provincia autonoma, ai sensi dell'Intesa del 20 marzo 2008.
- **Altri soggetti**: tra i quali si annoverano **Fondi Interprofessionali** di settore; **Organismi Paritetici** e **Associazione sindacali di datori di lavoro o lavoratori**. Gli organismi paritetici e le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori possono effettuare le attività formative e di aggiornamento direttamente o avvalendosi di **struttu-**

re formative o di servizio di loro **diretta emanazione**. Inoltre, viene introdotto, il principio per cui "*per diretta emanazione si intende una struttura che deve essere di proprietà esclusiva o almeno partecipata in modo prevalente dell'associazione sindacale dei datori di lavoro o dei lavoratori*".

È fatto **obbligo**, inoltre, al **Soggetto Formatore**, di **conservare per almeno 10 anni** la documentazione attraverso il "**Fascicolo del corso**", il quale è costituito da:

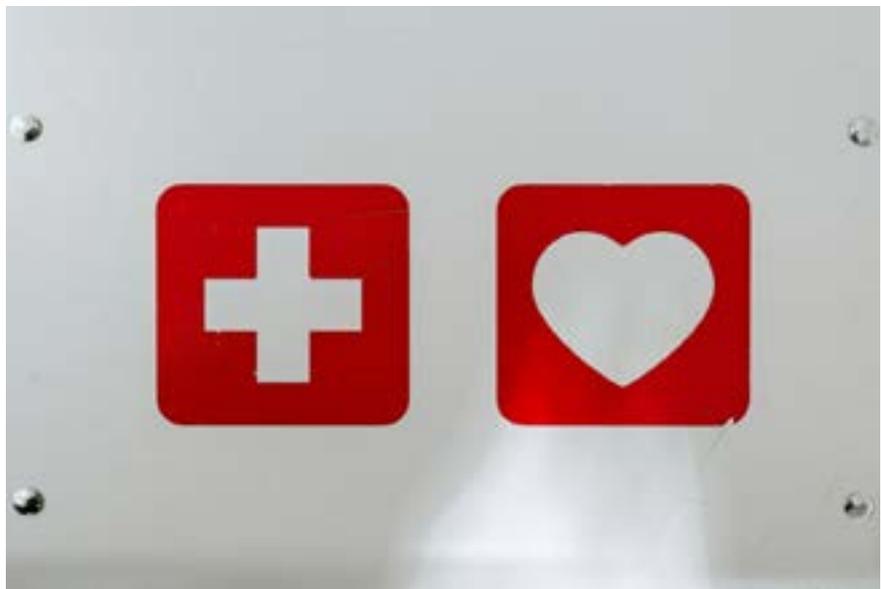
- a. progetto formativo e programma del corso;
- b. dai anagrafici dei partecipanti;
- c. registro presenze dei partecipanti, con firme;
- d. elenco dei docenti, con firme;
- e. verbale della verifica finale.

Valutazione dell'efficacia della formazione

È bene annoverare, quale altra **novità di rilievo**, l'**obbligo** a cui soggiace il **datore di lavoro di valutare**, specificamente se, la **formazione impartita** ai lavoratori, sia oggettivamente **efficace**. Tale valutazione viene effettuata durante lo svolgimento della prestazione di lavoro, a una certa distanza di tempo dal termine del corso e costituisce **parte integrante del processo formativo**.

Al riguardo, le modalità che possono essere utilizzate per adempiere a tali verifiche, sono le seguenti: **questionari** da somministrare al personale; **check list di valutazione**; **analisi infortunistica** aziendale.

Sempre il nuovo accordo prevede che, nell'ambito della **riunione periodica**, si debba



dare atto di aver verificato il **raggiungimento** dei **risultati attesi** e venga rilevata l'**efficacia formativa** attraverso gli indicatori, i **criteri** e gli **strumenti** stabiliti in sede di **progettazione del corso**.

Ai **datori di lavoro**, pertanto, è richiesto di **fornire** la **formazione** necessaria e sufficiente al fine di **indurre** i necessari **comportamenti lavorativi** e professionali materialmente **corretti**. Non potrà essere quindi l'**attestato**, o un mero adempimento formale della norma, a garantire la "**giusta**" formazione, ma lo potrà essere solo la **verifica sul campo** di **come opera il lavoratore formato**.

Al riguardo non secondaria risulta essere l'attività degli **ispettori del lavoro**, nella loro veste di **ufficiali** di "**polizia giudiziaria**" e nei compiti di verifica a loro attribuita circa il **controllo** (in **tema di sicurezza**) sull'efficacia della formazione ricevuta da un lavoratore o da un addetto. Evidentemente, concentrarsi sugli **attestati**, sui **programmi somministrati**, sui **registri della formazione**, nel corso degli **accertamenti** relativi agli **obblighi formativi**, non sempre possono ritenersi elementi esaustivi.

Non di rado gli **Ispettori del lavoro** e i **Carabinieri specialità tutela del lavoro** interpellano o addirittura mettono alla prova i lavoratori per verificare bontà ed efficacia dei comportamenti nell'uso di macchinari e attrezzature ovvero, se detengono le giuste conoscenze in ambito sicurezza, e conseguentemente se sono stati **adeguatamente formati**.

Tale approccio vale per **ogni tipo di formazione** alla **sicurezza sul lavoro**, sia che si parli generalissimamente della sicurezza lavorativa presso l'azienda, sia che si parli della formazione e addestramento per operare come **addetti antincendio** o **primo soccorso**, ma anche rispetto alla formazione prevista per il datore di lavoro, il preposto, e chi svolge i compiti da RSPP.

Osservando, inoltre, la questione **formazione** dal lato **docenti**, esiste un problema, quello di rendere massimamente efficace la loro **attività didattico-formativa**. Conseguentemente, saper coinvolgere i partecipanti, saper trasferire i contenuti didattici dall'aula al luogo di lavoro. Essere in grado di motivare sufficientemente, in ambito sicurezza, un lavoratore durante il corso. Quindi non meno importante, per i docenti, risulta essere la stessa formazione in materia di gestione dell'aula, la programmazione degli interventi formativi, la conoscenza delle casistiche infortunistiche sui luoghi di lavoro.

Non solo formazione... l'importanza di concepire la sicurezza psicologica sul lavoro abbinata alla cultura organizzativa

Per "**psicologia della sicurezza sul Lavoro**" deve intendersi quella disciplina che studia, in concreto, il **comportamento umano** in relazione alla **sicurezza** nei luoghi di lavoro, analizzando i **fattori psicologici** che condizionano le decisioni e le azioni dei lavoratori rispetto a **situazioni** che possono rivelarsi **potenzialmente** rischiose. L'obiettivo fondamentale è quello di **prevenire**, per quanto possibile, rispetto all'alea, gli **incidenti**, migliorare la consapevolezza sui rischi e promuovere **comportamenti consapevoli** e maggiormente **sicuri**.

Per quanto attiene al **comportamento umano**, l'aspetto psicologico inerente ai profili della sicurezza lavorativa, si concentra su come le **persone percepiscono i rischi** e quindi, la possibilità di ridurli al minimo assumendo decisioni virtuose, ma soprattutto su come si agisce, nel concreto, in situazioni di pericolo, tenendo conto di fattori come: l'organizzazione del lavoro, la motivazione, le norme sociali e la percezione reale del rischio.

Una oggettiva **innovazione**, in ambito **formativo sulla sicurezza**, potrebbe essere l'inserimento di moduli specifici che trattino di **intelligenza emotiva**. Tali moduli integrativi dovrebbero affrontare tematiche quali: la gestione dello stress e della personale emotività, il saper comunicare in modo chiaro ed empatico, il saper individuare segnali di disagio nei colleghi lavoratori durante le fasi della produzione, ecc.

Per quanto detto, sarebbe auspicabile che le imprese adottino un **approccio binario** tra **competenze tecniche ed emotive**, facendo sì che il proprio personale, accresca la **cultura della sicurezza incrementando** ed affinando la **soft skill** intelligenza emotiva quale complemento indispensabile da affiancare ai tradizionali strumenti tecnici, cognitivi e formativi di sicurezza sul lavoro

A proposito di intelligenza emotiva applicata alla sicurezza

Anche nell'ambito lavorativo della **salute e sicurezza**, un elemento rilevante che spesso si trascura, è rappresentato dalle **competenze emotive e relazionali dei lavoratori**. In tale contesto, la denominata "**intelligenza emotiva**" compare come un **elemento strategico** per migliorare il **benessere sul lavoro**, ridur-

re gli incidenti e creare un ambiente lavorativo sostenibile.

L'intelligenza emotiva, coniata dallo studioso **D. Goleman**, ci indirizza sul come gestire le proprie emozioni e specificamente alla capacità di percepirle, utilizzarle, comprenderle, come pure influenzare positivamente emozioni altrui. Questa competenza si articola in **quattro dimensioni** principali:

- *capacità di rilevare e comprendere le emozioni proprie e altrui;*
- *emozionarsi facilitando il pensiero, dare spazio agli stati emotivi incrementando attività di ragionamento e problem solving;*
- *comprendere le emozioni, nelle varie combinazioni e trasformazioni;*
- *gestire le emozioni, sia positive che negative, per l'accrescimento emotivo.*

L'intelligenza emotiva può aiutare alla **gestione dello stress**, quale fattore di rischio spesso sottovalutato che può portare a errori, distrazioni e decisioni azzardate, incrementando così il pericolo di incidenti. Tale dote, aiuta i lavoratori a **riconoscere gli elementi di stress** come pure sviluppare strategie per affrontarlo in modo adeguato, **riducendo** il rischio di **comportamenti pericolosi**.

Altro aspetto fondamentale è rappresentato dall'**informazione sui rischi**. Un ambiente lavorativo sicuro si basa, inizialmente, sulla capacità di condividere informazioni necessarie in modo chiaro e tempestivo. Quindi la presenza di **lavoratori dotati** di una certa "**intelligenza emotiva**" facilitano la veicolazione e segnalazione di situazioni potenzialmente pericolose. Inoltre, la stessa capacità di dialogo e ascolto può favorire una comunicazione efficace tra colleghi, superiori, datori di lavoro.

Proprio attraverso l'**empatia** e la spiccata **socialità**, i **datori di lavoro**, i **preposti**, i **RSPP** riescono a **plasmare un ambiente** in cui la **sicurezza** diventa una **necessità condivisa**, puntando al benessere vicendevole. L'intelligenza emotiva può e deve intendersi come parte integrante della **cultura aziendale**, anche a coronamento della **sicurezza tradizionale**.

Per questo risulta non meno importante anche l'attenzione al "**benessere psicologico**", in quanto aiuta a

ridurre il turnover aumentando la **soddisfazione lavorativa**, creando **maestranze** più **stabili** e quindi meglio formate alla **sicurezza**.

IA applicata alla salute e sicurezza sul lavoro nella formazione del personale

Parliamo sempre più di IA e del suo **impatto nella società** di oggi, ma anche di come **inciderà in futuro** nei molteplici ambiti dell'economia e della società. Per quanto riguarda la **formazione aziendale**, e **formazione/informazione** in tema di **sicurezza del lavoro**, questo strumento ha assunto nel corso degli ultimi tempi un ruolo importante sia nelle **PMI** che nelle **aziende di grandi dimensioni**.

In un recentissimo **rapporto dell'ILO - Organizzazione Internazionale del Lavoro**, di inizio **2025**, si è indagato sull'impatto delle **trasformazioni prodotte** dall'intelligenza artificiale e dalla digitalizzazione sulla **salute e sicurezza sul lavoro**, in particolare su opportunità e rischi innescati da **queste tecnologie**.

Ovviamente lo scopo primario dell'impiego di **nuove metodiche e tecnologie** applicate alla sicurezza sul lavoro mirano alla possibile riduzione/rilevamento dell'esposizione dei lavoratori rispetto ad ambienti rischiosi, rendere ottimale l'organizzazione lavorativa.

Al riguardo sempre più frequentemente vengono impiegati **strumenti di monitoraggio intelligenti** con **sistemi** basati sulla IA atti a **rilevare** dei possibili **pericoli in tempo reale**. Non meno innovativi sono le cosiddette **valutazioni predittive del rischio**, come pure le tecnologie applicative di **realtà estesa (XR)** e **realtà virtuale (VR)** che stiamo osservando



come impattano, rivoluzionando, la formazione sottesa alla salute e sicurezza sul lavoro, ad esempio offrendo **simulazioni immersive** per la **identificazione dei pericoli** e relative risposte tempestive verso **situazioni emergenziali**.

È anche un fatto però che la **digitalizzazione** può **introdurre nuovi rischi**. Tra questi **rischi psicosociali**, esposizione a rischi chimici e di esposizione al rumore, ergonomie imperfette, ma anche intensità e ripetitività del lavoro, **sovraccarico cognitivo**, isolamento sociale, insicurezza del posto di lavoro, ecc. Tra questi le preoccupazioni sulla privacy e lo stress derivante dal monitoraggio continuo sono cruciali.

Diamo conto, a mero esempio, dell'esistenza, ancorché di recente introduzione, di uno straordinario **software**, denominato "Intenseye", avente lo scopo di **gestire**, per così dire, la **sicurezza in tempo reale**, ma più nel dettaglio un sistema che sfrutta la IA, addestrata, basandosi sul "**computer vision**" che serve proprio ad identificare, **precocemente, i pericoli e prevenire gli incidenti**.

Questo strumento rileva azioni e situazioni non sicure, appunto in tempo reale, permettendo interventi umani correttivi, tempestivi e conseguenti e concorrendo quindi ad una possibile **diminuzione degli infortuni sul lavoro**. Questo a riprova di come la **tecnologia e la IA** possano **migliorare la sicurezza, la produttività e la qualità del lavoro**.

Poniamoci quindi, ora, la domanda su quali siano, nello specifico, in tema di formazione sulla sicurezza, gli strumenti messi a disposizione impiegando l'intelligenza artificiale. Citiamo, al riguardo, le **piattaforme di apprendimento personalizzato** che servono a **modellare i percorsi** in base alle competenze che già possiede l'individuo lavoratore e in relazione all'obiettivo di sviluppo di carriera che aspira a raggiungere.

Non meno importante e **innovativo** risulta essere l'**impiego della IA** durante i "**sopraluoghi annuali**" previsti sui luoghi di lavoro. Alcune funzionalità contemplano, appunto, previo l'uso di **immagini**, il riconoscimento delle problematiche e delle criticità presenti nei plessi lavorativi. Da questo sarà possibile stilare degli appositi "**report**" sulla cui base sarà pensabile, tra l'altro, **impostare, predisporre e aggiornare i DVR** – documenti valutazione rischi. Altresì, questi strumenti aiuteranno ad identificare le specifiche **misure di salute e sicurezza da adottarsi** relativamente alle situazioni che sono state riscontrate e docu-

mentate tramite la **banca dati di "immagini"** appositamente realizzata.

La stessa **IA** viene sempre più impiegata per svolgere la cosiddetta "**analisi predittiva**" sulle **dinamiche infortunistiche** e sulle **comparazioni degli eventi accaduti** in vari **scenari lavorativi** confrontabili per: settore di appartenenza, dimensione aziendale, impianti presenti, misure organizzative adottate, ecc.

Una nuova frontiera è anche rappresentata dall'**addestramento virtuale** e le **simulazioni** alimentate dalla IA. Essi possono diventare potenti strumenti per rendere più efficienti e proficui i corsi di formazione dei lavoratori in materia di sicurezza.

Queste tecnologie contemplano **esperienze immersive e interattive** a favore dei dipendenti che possono quindi acquisire **competenze pratiche** più **performanti** grazie a contesti e **realità virtuali**, anche rispetto alla possibile gestione delle emergenze.

Grazie all'ausilio della **IA**, i possibili **scenari di addestramento** potranno adattarsi, in maniera dinamica, ai riscontri dei partecipanti, creando **situazioni realistiche e personalizzate**. Le **simulazioni** si potranno **adattare** su una vasta gamma di **scenari**.

L'apprendimento basato su **scenari verosimili** consentirà ai lavoratori di **estendere competenze** pratiche favorendo decisioni tempestive ed efficaci, a fronte di situazioni critiche. Inoltre, l'IA potrebbe introdurre un'**analisi delle prestazioni dei lavoratori-utenti** in fase di **addestramento**, permettendo una **valutazione** precisa rispetto alle **abilità acquisite**. Tale approccio avrebbe il beneficio di **migliorare l'efficacia della formazione**, ma al contempo di ridurre eventuali rischi associati all'apprendimento pratico in ambienti produttivi reali.

Diplomifici anche in ambito sicurezza sul lavoro

La questione dei diplomifici (ovvero la non adeguata-veritiera partecipazione ai corsi di formazione sulla sicurezza) è un problema serio che può avere diverse conseguenze per il lavoratore e il datore di lavoro.

Più in generale il termine "**diplomificio**" si riferisce a istituti scolastici, soprattutto privati, che rilasciano titoli di studio a fronte di scarsa o nulla verifica del profitto degli studenti. Questa pratica illegale e irregolare crea un problema per la sicurezza e la legittimità del

sistema educativo, oltre a danneggiare chi ha conseguito il diploma in modo regolare.

Il **decreto-legge 7 aprile 2025, n. 45** contiene disposizioni sui **cosiddetti diplomifici di cui all'art. 5 - Misure in materia di parità scolastica**. Le disposizioni contenute appunto nell'art. 5 del decreto-legge 45/2025, per contrastare il fenomeno dei diplomifici, sono chiare e pertinenti, ma richiedono decreti di attuazione. Ad ogni modo il legislatore ha inteso aggredire il fenomeno delle **documentazioni false** e **corsi fantasma** utili per ottenere diplomi facili e attestati in uso per scalare la graduatoria nei concorsi pubblici a cattedre di insegnamento.

Per tornare al nostro ambito della **formazione in materia di sicurezza**, la diffusione dei **falsi attestati** è un **problema** che ha diverse radici, a partire da motivazioni economiche, fino a **carenze di controlli ispettivi**, ma non meno di mancata sensibilizzazione dei datori di lavoro come anche dei lavoratori stessi, che non di rado si prestano ad **irregolarità** che sfociano spesso in vere e proprie **truffe**.

Ricordiamo inoltre che la **Cassazione** ha stabilito che il **lavoratore non può rifiutarsi di partecipare ai corsi** di formazione sulla **sicurezza**, anche se organizzati al di fuori del normale orario di lavoro. Tale rifiuto può essere considerato una grave insubordinazione, giustificando il licenziamento disciplinare.

Il lavoratore non formato potrebbe essere ritenuto responsabile per eventuali incidenti sul lavoro, soprattutto se le cause dell'incidente sono legate alla mancata conoscenza delle norme di sicurezza.

Proposte: ulteriore impiego FNC

Il **Fondo Nuove Competenze (FNC)** è un'iniziativa del governo che sostiene le aziende nell'aggiornamento e riqualificazione delle competenze dei lavoratori, in particolare in risposta alle evoluzioni del mercato del lavoro e ai cambiamenti tecnologici e digitali.

Tale Fondo, inteso come Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-27 ha lo scopo di sostenere le imprese che hanno necessità di adeguarsi a **nuovi modelli organizzativi e produttivi**, per proiettarsi in prospettiva

delle incombenti transizioni ecologiche, industriali e digitali, a fronte di investimenti strategici che necessitano per **formare i lavoratori** su nuove competenze, **innalzando** il livello del **capitale umano**, adattandosi alle mutevoli condizioni del mercato di lavoro.

Utilizzare il Fondo Nuove Competenze apporta **vantaggi** tanto alle **imprese** quanto ai **lavoratori**. Le imprese, d'altro canto, hanno la possibilità di investire nello sviluppo delle competenze del personale senza gravare sui costi operativi, migliorando al contempo l'efficienza dei processi interni e la qualità dei servizi o prodotti offerti, come ad esempio lo **sviluppo** della **digitalizzazione**, l'adozione di **tecnologie innovative**, competendo maggiormente sia a livello nazionale che internazionale.

D'altro canto, i dipendenti possono meglio rapportarsi con la **crescente automazione**, e nuove modalità di lavoro. I lavoratori diventano essi stessi parte della **trasformazione aziendale** contribuendo significativamente al raggiungimento degli **obiettivi aziendali**.

Un'altra area di interesse consiste nell'**introduzione** e sviluppo dell'**intelligenza artificiale**, che offre alle aziende la possibilità di automatizzare operazioni complesse, migliorare l'efficienza operativa e creare nuovi modelli di impiego basati sull'analisi avanzata dei dati.

Lo stesso **welfare** aziendale, come il **benessere organizzativo**, completano il quadro degli ambiti di **intervento del Fondo** in questione vocato, per di più, alla **creazione di ambienti di lavoro più sicuri**, inclusivi, migliorando la **qualità della vita dei dipendenti** in tutte le sue forme e promuovendo una maggiore coesione tra i diversi attori aziendali.

Rapportandoci proprio con questo veicolo, che è al contempo volano di finanziamenti, lo





scrivente ipotizza la possibilità di **ampliare** tale **Fondo Nuove Competenze** verso **nuovi orizzonti** rappresentati appunto dal **promuovere** iniziative di **cultura e pratica della sicurezza** per mezzo di **corsi specifici** concepiti magari con l'impiego avanzato della **IA**, per migliorare e completare processi di **riorganizzazione delle imprese** tese a rendere tutti i **luoghi di lavoro** maggiormente sicuri, anche implementando **progetti innovativi** basati sui **comportamenti umani, psicologici e materiali**. Integrando **conoscenze tecnologiche**, ad esempio, su **innovativi dispositivi di protezione individuale e collettivi**, sensori di attività e movimento, esoscheletri quali dispositivi che forniscono protezione e potenziamento del corpo umano in attività lavorative, controlli ottici su macchinari e attrezzature, movimentazione carichi robotizzati.

Conclusioni

Come diventare attori del cambiamento grazie alla formazione? Per gli **imprenditori** illuminati e lungimiranti, il senso di **“protezione”** e **“sicurezza”** devono trasformarsi in strumenti di **“cultura aziendale”**. La sicurezza non rappresenta solo una **responsabilità legale**, verso le proprie maestranze, ma in concreto una vera e propria estensione del loro modo di guidare e **prendersi cura** dei propri **dipendenti-lavoratori** impegnati nei variegati cicli produttivi, una sorta di imperativo etico verso

i propri dipendenti o, meglio, un **dovere ineludibile**.

È innegabile che l'attenzione alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro stia **“crescendo”** (almeno nelle economie occidentali) per cui la formazione dei lavoratori assume sempre più un ruolo cruciale. I percorsi di **educazione e prevenzione degli infortuni sul lavoro** rappresentano dei tasselli, tutti determinanti, in un puzzle ideale che raffiguri la **cultura del “lavoro sicuro”**.

Bisognerebbe migliorare la **capacità organizzativa**, rendendo **eccellente la gestione dei processi** e, con una visione generale più ampia, **collegare la sicurezza con la qualità**, la **produttività**, migliorando il **clima aziendale**, per **evitare** conseguenze negative ed **accadimenti infortunistici**.

In estrema sintesi, la **“sicurezza sul lavoro”** risulta essere fondamentale anche rispetto al concetto di **lavoro buono** e di qualità, ma di più, il **lavoro sicuro**, in prospettiva, muove nel solco della immanente **“tecnologia”** quale strumento e supporto concreto al **“lavoro umano”**.

Aggiungo che esiste oggi una maggiore consapevolezza da parte del Governo e delle parti sociali di come la **IA** rappresenti un obiettivo stimolo per interpretare le evoluzioni della nostra **società** e di conseguenza del sottostante universo del lavoro che non può relegare la formazione e quella specialistica a mero orpello ancorché oneroso e temporaneo.

Tecnologia e formazione, quindi, a supporto delle continue **innovazioni** che stiamo vivendo, in termini di lavoro e sicurezza sul lavoro. **Formazione e sicurezza** rappresentano il **binomio imprescindibile** per l'entità **lavoro** che va inteso dal punto di vista **qualitativo**, ma non di meno dal lato della assoluta **dignità** di chi lo assolve, mantenendo l'**uomo al centro** di ogni azione.

Più prosaicamente, non è pensabile proporre una **formazione di qualità** senza indicare tra gli obiettivi centrali, di ogni corso in materia di sicurezza sul lavoro, quello di incidere profondamente sui comportamenti futuri dei partecipanti. ■

[*] Dirigente INL, Direzione Centrale Risorse - Uff. III^a - Bilancio e Patrimonio. Professore a contratto c/o Università Tor Vergata, titolare della cattedra di “Sociologia dei Processi Economici e del Lavoro” nonché della cattedra di “Diritto del Lavoro”. Il presente contributo è frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegna l'Amministrazione di appartenenza.