



Giunte e Commissioni

RESOCONTO STENOGRAFICO

n. 73

**COMMISSIONE PARLAMENTARE DI INCHIESTA**  
**sul fenomeno degli infortuni sul lavoro con particolare**  
**riguardo alle cosiddette «morti bianche»**

AUDIZIONE DEI RAPPRESENTANTI  
DELL'ASSOCIAZIONE NAZIONALE FORMATORI  
DELLA SICUREZZA SUL LAVORO (ANFOS)

79<sup>a</sup> seduta: mercoledì 4 maggio 2011

Presidenza del presidente TOFANI

## INDICE

### **Audizione dei rappresentanti dell'Associazione nazionale formatori della sicurezza sul lavoro (ANFOS)**

PRESIDENTE ..... Pag. 3, 8, 9 e *passim* | MORELLI ..... Pag. 3, 8, 9

---

*Sigle dei Gruppi parlamentari: Coesione Nazionale-Io Sud: CN-Io Sud; Italia dei Valori: IdV; Il Popolo della Libertà: PdL; Lega Nord Padania: LNP; Partito Democratico: PD; Unione di Centro, SVP e Autonomie (Union Valdôtaine, MAIE, Verso Nord, Movimento Repubblicani Europei): UDC-SVP-Aut:UV-MAIE-VN-MRE; Misto: Misto; Misto-Alleanza per l'Italia: Misto-ApI; Misto-Futuro e Libertà per l'Italia: Misto-FLI; Misto-MPA-Movimento per le Autonomie-Alleati per il Sud: Misto-MPA-AS; Misto-Partecipazione Democratica: Misto-ParDem.*

*Assistono alla seduta, ai sensi dell'articolo 23, comma 6, del Regolamento interno, i collaboratori dottoressa Varinia Cignoli, dottoressa Francesca Costantini e maresciallo capo Giovanni Maceroni.*

*Intervengono, in rappresentanza dell'Associazione nazionale formatori della sicurezza sul lavoro (ANFOS), il dottor Rolando Morelli, presidente, e il dottor Corrado De Paolis, addetto stampa.*

*I lavori hanno inizio alle ore 14,30.*

**Audizione dei rappresentanti dell'Associazione nazionale formatori della sicurezza sul lavoro (ANFOS)**

PRESIDENTE. L'ordine del giorno reca l'audizione dei rappresentanti dell'Associazione nazionale formatori della sicurezza sul lavoro (ANFOS).

Sono presenti il dottor Rolando Morelli, presidente dell'ANFOS, ed il dottor Corrado De Paolis, addetto stampa, che saluto e ringrazio per la loro presenza.

Avverto che della seduta odierna sarà redatto e pubblicato il Resoconto stenografico.

Comunico che, ai sensi dell'articolo 13, comma 2, del Regolamento interno, è stata chiesta l'attivazione dell'impianto audiovisivo. Se non ci sono osservazioni, tale forma di pubblicità è dunque adottata per il prosieguo dei lavori.

Colleghi, l'odierna audizione è stata richiesta dall'ANFOS in modo da poterci illustrare la loro particolare esperienza nel settore della formazione a distanza in materia di sicurezza sul lavoro. L'incontro odierno potrà essere anche l'occasione per ascoltare dai nostri ospiti, in base alle conoscenze da essi acquisite, alcune riflessioni su nuove ipotesi di malattie professionali e, specificamente, sui rischi dello *stress*-lavoro correlato, posto che come Commissione siamo particolarmente interessati a qualsiasi indicazione possa rivelarsi utile nel contrastare condizioni di disagio dalle quali possano derivare malattie o infortuni nei luoghi di lavoro.

Invito pertanto il dottor Morelli a riferirci l'esperienza dell'associazione che qui oggi rappresenta.

**MORELLI.** Signor Presidente, ringrazio lei e tutta la Commissione per l'opportunità che è stata data a me, e all'associazione che rappresento, di svolgere qui alcune osservazioni e di presentare alcune proposte, frutto della nostra esperienza nel campo della formazione a distanza (FAD) in materia di sicurezza sul lavoro.

L'ANFOS è un'associazione di formatori che si occupano prettamente di sicurezza sui luoghi di lavoro; attualmente ha 800 soci e circa 300 centri convenzionati in tutta Italia, che svolgono formazione in questo ambito. Inoltre, anche allo scopo di finanziare l'attività dell'associazione, ci occupiamo di gestire alcuni siti nei quali viene proposta la formazione in modalità *on line* dei lavoratori e dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Ormai è da circa sei-sette anni che proponiamo questo tipo di formazione e siamo giunti a delle conclusioni che vorremmo ora rappresentare in questa sede.

Il sistema di formazione a distanza, anche detto *e-learning*, innanzitutto migliora, a nostro avviso, l'organizzazione del lavoro, in quanto i lavoratori non devono spostarsi fisicamente in altra sede, come spesso invece avviene nel caso della formazione di tipo frontale. In questo modo vengono eliminati i tempi morti dovuti agli spostamenti necessari per raggiungere i luoghi in cui la formazione si svolge. Anche se si trattasse di poche ore per ogni lavoratore, moltiplicandole per il numero complessivo dei lavoratori si arriverebbe ad un numero impressionante di ore di lavoro perse, che sicuramente andrebbe ad incidere sulla redditività aziendale e, in definitiva, sul prodotto interno lordo della nostra Nazione perché, come certamente voi sapete, la formazione e informazione dei lavoratori deve avvenire durante l'orario di lavoro e a carico del datore di lavoro.

La possibilità di fare formazione direttamente in azienda, utilizzando i sistemi informatici che sono ormai diffusi in ogni tipo di azienda, permette quindi di eliminare tutti i tempi morti necessari per recarsi nelle aule e per tornare poi sul posto di lavoro: si tratta di una perdita di tempo che va comunque a discapito della produttività, con dei costi dunque a carico dell'azienda. Le moderne tecnologie multimediali consentono, attraverso l'accesso ad Internet, di poter seguire in ogni ora del giorno i corsi di formazione e informazione, usufruendo anche dell'assistenza di *tutor on line*, perfino attraverso conversazioni video che utilizzano «Skype», il più diffuso *software* di comunicazione via *web*. Pertanto, il rapporto di comunicazione che si deve comunque creare tra docente e discente, indispensabile per garantire la corretta comprensione delle nozioni fornite, viene garantito dalla possibilità di dialogo continuo offerto dalle moderne tecnologie.

Un altro punto di forza della FAD è la possibilità di proporre *on line* corsi di formazione in lingua per i lavoratori stranieri, che possono così essere formati e informati tempestivamente, prima di essere avviati ai processi produttivi, e non dopo. Tale aspetto spesso rappresenta una difficoltà enorme per tante aziende, soprattutto se si tratta di lavoratori che non comprendono bene la nostra lingua. Sui siti che noi gestiamo – ma penso che ci siano anche altre aziende che lo fanno – sono disponibili corsi di formazione e informazione, specifici per attività, anche in lingua straniera, tenuto conto delle nazionalità maggiormente presenti sul nostro territorio.

Un'altra osservazione che teniamo a fare è che, secondo la nostra esperienza, usufruiscono sempre più di questa tipologia di formazione di base le piccole e piccolissime imprese (fino a dieci lavoratori). C'è da dire infatti che mentre gli obblighi formativi scaturenti dalla normativa vi-

gente sono praticamente gli stessi sia per l'azienda con un solo lavoratore che per quella con 1.000 o 10.000 addetti, l'impegno naturalmente è diverso. Parliamo soprattutto di piccole e piccolissime aziende a basso rischio, perché chiaramente non è possibile proporre in modalità *on line* una formazione completa in aziende in cui si fanno dei lavori estremamente rischiosi, almeno per quanto riguarda la parte pratica; tuttavia, per aziende a bassa rischiosità, che non hanno cicli produttivi estremamente complessi, la formazione *on line* rappresenta una modalità di approccio alla sicurezza sul lavoro piuttosto interessante, che risulta gradita a molti lavoratori, per vari motivi. Innanzitutto, questo sistema permette una formazione e un'informazione immediate nei confronti dei lavoratori neo-assunti. Come voi sapete, il datore di lavoro ha l'obbligo di provvedere alla formazione dei lavoratori, di quelli addetti ai compiti speciali e dei loro rappresentanti per la sicurezza. Ovviamente tale obbligo deve essere adempiuto al momento dell'assunzione del lavoratore e, in caso di inadempimento, le sanzioni applicate sono tutte di carattere penale; pertanto, il datore di lavoro che al momento dell'assunzione non provvede ad un'immediata formazione e informazione del lavoratore già contravviene alla norma. Si pensi però, da questo punto di vista, alla difficoltà che può incontrare una piccola impresa – le grandi aziende sono organizzate in maniera diversa – nel dover provvedere, ogni volta che assume un lavoratore, a formarlo ed informarlo tempestivamente. La formazione a distanza è una modalità che permette invece di poter ottemperare agli obblighi previsti dalla legge in maniera estremamente semplice e tempestiva.

C'è poi tutto il discorso della formazione dei lavoratori stranieri in lingua, secondo quanto prevede la legge. In particolare in Italia, accanto ai numerosi lavoratori provenienti dai Paesi dell'Unione europea, moltissimi sono anche quelli che vengono dalla Cina, per cui c'è il problema di fare ad esempio corsi in cinese. Questa difficoltà, a nostro avviso, si può risolvere proprio ricorrendo alla FAD e mettendo a disposizione sui nostri siti corsi in lingua (effettivamente noi abbiamo anche un corso di formazione in cinese destinato a questa tipologia di lavoratori).

Come ho accennato, il ricorso alla formazione a distanza comporta l'annullamento dei tempi relativi agli spostamenti, con evidenti economie per l'impresa. La FAD presenta, inoltre, un costo minore rispetto ai corsi di formazione di tipo frontale, spesso gravati, oltre che dai costi della docenza, anche da quelli relativi alle strutture presso cui vengono svolti. La possibilità di fare i corsi direttamente in azienda riduce nettamente i costi. Sapete benissimo che oggi i costi per le aziende sono determinanti per potersi mantenere sul mercato. Questa è una metodologia che se correttamente applicata, e se ben fatto il corso, permette di abbattere notevolmente i costi della formazione.

È inoltre prevista la possibilità di rivedere e ascoltare più volte i corsi proposti *on line*. Nella formazione frontale, una volta che il docente ha proposto un argomento e sviluppato un concetto, se questo non viene recepito finisce lì. Al contrario, la possibilità accordata all'utente di fare attività formativa in qualsiasi momento e di rivedere eventuali argomenti

che può non avere compreso bene è sicuramente un punto di forza della modalità FAD.

Per quanto riguarda le possibilità attualmente offerte dalla tecnologia, vi sono delle piattaforme (trattasi di programmi) predisposte per l'*e-learning* che permettono di documentare anche l'effettivo rispetto da parte dell'alunno dei tempi predefiniti di applicazione al corso prima che lo stesso possa accedere al test finale di apprendimento. I corsi sono strutturati in modo tale che la permanenza del lavoratore-alunno sulla piattaforma sia comunque documentata. Se non trascorrono i tempi previsti in fase di progettazione del corso, l'alunno non può accedere al test di valutazione. Per farvi un esempio, la legge prevede che il corso di formazione per gli addetti al servizio antincendio a basso rischio duri quattro ore. Chiaramente il corso proposto *on line* è strutturato in modo tale che se gli alunni non stanno un congruo periodo di tempo sul corso – quello previsto dalla legge – non potranno accedere al test finale di apprendimento. Queste piattaforme permettono quindi di documentare che l'alunno-lavoratore abbia effettivamente seguito il corso.

Un'altra osservazione che voglio fare – anche se è solo una mia personale valutazione – è che, su migliaia di corsi erogati in modalità *on line*, abbiamo calcolato che un 30 per cento di fruitori non supera il test finale di apprendimento. Può apparire strano, perché l'utente potrebbe farsi fare da qualcun'altro il test finale di apprendimento, ma è così: su 100 test che ci arrivano mediamente 30 non vengono superati. Gli alunni dovranno aspettare e ripetere il test più avanti. Da ciò si potrebbe ricavare che questo tipo di formazione *on line* stimoli anche la voglia di sfida di chi si esercita in una sorta di *videogame*. Questa è la mia impressione, ma posso anche sbagliarmi. Il fatto che il 30 per cento dei corsi non venga superato in prima battuta, ma in seconda o terza battuta, indica che la persona che vi si applica è realmente interessata alla formazione.

Invito pertanto questa Commissione a voler considerare la formazione a distanza nel campo della sicurezza sui luoghi di lavoro, soprattutto per le piccole e piccolissime aziende, una metodologia di insegnamento da promuovere e non da reprimere, in quanto proiettata al futuro e già pronta ad utilizzare le nuove tecnologie che verranno proposte sul *web* per migliorarne la qualità e la sicurezza.

Consentitemi ora un rapido cenno alla questione della formazione, dopo di che vorrei dire due parole sul rischio *stress* lavoro-correlato. Sono pervenute alla nostra associazione da parte dei circa 800 formatori associati e centri convenzionati numerose richieste intorno alla necessità di definire, ritengo con apposita legge, la figura del formatore nel campo della sicurezza sui luoghi di lavoro, anche al fine di garantire maggiormente i datori di lavoro che affidano la formazione e l'informazione dei propri lavoratori a professionisti, la cui preparazione non viene ad oggi garantita da un dettato legislativo. Il decreto legislativo n. 81 del 2008, infatti, definisce unicamente le caratteristiche della struttura che eroga formazione (Regione, Provincia, università, enti paritetici e società accreditate), ma non vengono definite le caratteristiche professionali, culturali e

formative di chi poi effettivamente si occupa della formazione. Manca nella legge la definizione dei requisiti che deve possedere il formatore. Questa è una nota che faccio e che la periferia avverte come una carenza della legislazione attuale. Attualmente si sta parlando di certificazione delle professionalità secondo la norma ISO/IEC 17024, ma ritengo che sia un sistema per eludere il problema, perché non si garantisce l'efficienza e l'efficacia della formazione impartita da chi ottiene questo tipo di certificazione. Bisogna prendere in considerazione anche il *curriculum* di studi e professionale di queste persone: questa è una carenza attuale della legislazione.

Per quanto riguarda il problema dello *stress* lavoro-correlato, che è la malattia professionale del Ventunesimo secolo, mi permetterei, senza dilungarmi troppo, di riassumere brevemente (successivamente, se il Presidente e la Commissione sono d'accordo, posso inviarvi l'articolo che è stato pubblicato sul nostro quotidiano) i risultati di una ricerca che è stata fatta nel dicembre del 2010 sui livelli di applicazione della legge con riferimento alla valutazione del rischio *stress* lavoro-correlato presso le grandi aziende dell'*information technology*, come Microsoft, Telecom Italia, HP, IBM, Vodafone Italia e Symantec. È stata condotta un'inchiesta per vedere se e come fosse stata applicata, al mese di dicembre del 2010, la norma che prevede l'obbligo di valutazione del rischio *stress*-lavoro correlato. Naturalmente parliamo di un rischio emergente, soprattutto sotto il profilo del *tecno-stress*, che è quello derivante dall'uso di attrezzature elettroniche che bombardano in continuazione determinati lavoratori con una serie di informazioni e cui spesso i lavoratori non riescono a tenere testa, con conseguente situazione di *stress* che nel tempo può provocare malattie e danni fisici.

Non voglio dilungarmi sull'argomento, ma il comparto dell'*information technology* conta 1.300.000 lavoratori dipendenti e sappiamo come il *tecno-stress* provochi conseguenze sulla salute, quali insonnia, ipertensione, disturbi gastrointestinali, problemi cardiaci, ansia, mal di testa, depressione e *deficit* immunitario. Il legislatore, con il decreto legislativo n. 81 (il cosiddetto Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro), ha obbligato il datore di lavoro a fare formazione, ma anche ad adottare delle misure, qualora si dovesse rivelare una situazione di rischio per i lavoratori, per ridurre l'esposizione al rischio *stress* lavoro-correlato. Quello che è emerso dall'indagine è che 5 delle 12 aziende interpellate nel dicembre 2010 hanno deciso di non rispondere, adducendo scuse di varia natura o anche ammettendo di non avere ancora una posizione in merito e dunque di non essere in grado di rispondere ai nostri quesiti. È da notare come più del 40 per cento degli interpellati dimostri di non essere pronto a fornire spiegazioni in merito all'applicazione del Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro all'interno della propria azienda. La prima domanda era: in che modo la vostra azienda si è adoperata per redigere il documento di valutazione del rischio *stress* lavoro-correlato? Delle 7 aziende rimanenti 5 hanno dichiarato di essersi mosse tempestivamente in linea con la nor-

mativa, affrontando la valutazione dello *stress* lavoro-correlato come una sezione specifica della più generale valutazione prevista dal documento valutazione dei rischi. Solo 2 aziende hanno dichiarato di essersi impegnate a prevenire lo *stress* dei dipendenti sul posto di lavoro con grande anticipo. Quelle aziende avevano già pensato a questa problematica. Sono state poste altre cinque domande a queste grandi aziende e le risposte sono abbastanza interessanti per capire come questa normativa sia stata applicata in quelle situazioni.

Ciò che comunque emerge, a mio avviso, qualora si dimostrasse una situazione di rischio *stress*-lavoro correlato per i lavoratori, è proprio la difficoltà ad agire per ridurre tale rischio, una difficoltà che hanno incontrato soprattutto le grandi realtà. Da questo punto di vista, sinceramente non mi sento in grado di dare nessuna soluzione: la nostra voleva essere soltanto una nota, sulla base di quanto abbiamo percepito durante questa inchiesta.

Per quanto riguarda le piccole realtà, la valutazione del rischio *stress*-lavoro correlato viene attualmente risolta ricorrendo a dei questionari e a delle *checklist*, proposte sia dall'*ex* ISPESL che dalle Regioni, con l'inserimento di un'apposita sezione nel Documento di valutazione dei rischi (DVR). Tutto sommato, però, sulle piccole aziende non ci sono grossi problemi; il problema riguarda piuttosto le grandi realtà.

Ringrazio la Commissione per l'opportunità che ci è stata concessa, rimanendo a disposizione per ogni eventuale chiarimento.

PRESIDENTE. Dottor Morelli, ci potrebbe descrivere un po' più nel dettaglio il funzionamento della formazione a distanza? In particolare, vorremmo capire se il formatore lavora di volta in volta con un singolo lavoratore, o se è possibile immaginare anche un discorso di tipo diverso, attraverso il ricorso, ad esempio, a videoconferenze.

MORELLI. Nella maggior parte dei casi, la formazione a distanza oggi proposta *on line* prevede una prima fase di iscrizione al corso, cui segue poi la fase dell'effettiva fruizione, che si articola solitamente in video e *slides* applicate.

PRESIDENTE. Mi scusi, forse non mi sono spiegato bene: vorrei sapere se i corsi vengono fatti persona per persona.

MORELLI. No, non è così. I corsi sono fruibili in qualsiasi momento, durante tutto l'arco della giornata e della notte. È prevista comunque la presenza in linea, durante un arco temporale stabilito – nel nostro caso, ad esempio, dalle 9 alle 18 – di un *tutor on line* con il quale il lavoratore si può collegare immediatamente quando ha dei dubbi e con cui eventualmente può colloquiare visivamente, grazie alle moderne tecnologie. Pertanto, quando ha bisogno di un chiarimento, il lavoratore o chiunque segua il corso, ha la possibilità di avere le informazioni di cui necessita. Il processo di comunicazione viene dunque garantito dalle moderne tecnologie,



sicuramente non al livello della formazione di tipo frontale, ma ci avviciniamo parecchio.

Ovviamente questo non significa che ci sia sempre un docente di fronte alla telecamera. I corsi sono già predisposti e preconfezionati; poi chiaramente, durante lo svolgimento del corso, vengono individuati dei percorsi a seconda delle varie tipologie di attività.

**PRESIDENTE.** Dunque, dottor Morelli, voi fornite un materiale registrato ed è poi cura dell'azienda fare in modo che ogni lavoratore segua *on line* il formatore, che spiega ciò che è necessario fare; dopo di che, se ho ben capito, per il chiarimento di eventuali dubbi e l'approfondimento degli argomenti trattati c'è comunque la possibilità di un'interlocuzione – sempre *on line* – per un certo lasso di tempo che mi pare sia anche piuttosto ampio.

**MORELLI.** Esattamente.

**PRESIDENTE.** Per quanto riguarda invece l'altra problematica qui evidenziata con riferimento essenzialmente alle grandi aziende – certamente molto importante e complessa, anche stando alle notizie che abbiamo – vorrei sapere se ad oggi da parte dell'ANFOS sono state studiate delle soluzioni per poter in qualche modo prevenire situazioni come quelle prima richiamate. Per chiarire, vorrei capire se l'ANFOS si limita solamente a denunciare certe situazioni, o se avete già individuato delle attività di prevenzione da poter proporre ad un pubblico estremamente vasto che, come è stato ricordato, supera il milione di lavoratori.

**MORELLI.** Noi abbiamo proposto *on line* dei corsi di formazione, o meglio di informazione per i lavoratori sul rischio *stress*-lavoro correlato, secondo quanto prevede la normativa, in quanto, con l'introduzione dell'obbligo di valutazione di questo tipo di rischio, il datore di lavoro è tenuto ad informarne il lavoratore, che deve essere portato a conoscenza di tutti i rischi ai quali va incontro. Da questo punto di vista, però, non c'è stata una grande attenzione.

Quello che posso dire è che attualmente l'obbligo formativo viene visto più che altro come un adempimento burocratico, di tipo formale, come – scusate la brutalità del linguaggio – un dover mettere a posto tutta una serie di pezzi di carta. In realtà, com'è emerso da un'indagine che abbiamo condotto – tra le nostre aziende ce ne sono alcune che si occupano direttamente di valutazione dei rischi, soprattutto presso piccole e piccolissime realtà – il problema dello *stress*-lavoro correlato è poco sentito, in particolare in quelle attività in cui prevale il lavoro manuale o all'aperto. Ad esempio, noi lavoriamo molto nel settore dell'agricoltura, dove il rischio *stress*-lavoro correlato non esiste, mentre quando andiamo a valutare i rischi per quei lavoratori che vivono abitualmente in ambienti confinati (uffici, scuole), il sentore di essere stressati è avvertito da diversi soggetti, in base al lavoro svolto.

In ogni caso, non mi sento ora di fare proposte su come si potrebbe ridurre questo tipo di rischio perché, a mio avviso, è prematuro. Bisogna infatti ancora fare indagini e capire come sia possibile intervenire per limitare questo rischio, qualora si presenti. Indubbiamente deve esserci la collaborazione del medico competente, il quale, attraverso delle terapie, può ridurre gli effetti dei danni conseguenti a tale rischio, ma è poi l'organizzazione del lavoro che deve cambiare, se ha comportato l'esposizione di un lavoratore a quel rischio che gli ha causato dei danni. È quindi l'organizzazione del lavoro che a volte va rivista e questo, purtroppo, nelle grandi aziende costituisce un problema.

C'è poi la grossa questione del lavoro notturno che in certi casi, però, è inevitabile. Parliamo di una tipologia di lavoro che porta senza dubbio a situazioni di *stress*-lavoro correlato, con danni quindi alla salute derivanti dal tipo di lavoro che si svolge. Tuttavia, non è possibile dire adesso in che modo bisogna agire: non possiamo imporre, ad esempio, ai Mercati generali di Roma di rimanere aperti durante il giorno, perché da sempre lì si lavora di notte. È indubbio che in casi come questo dei problemi ci sono, così come esistono anche in altri tipi di attività in cui si fanno i turni. Pensiamo, ad esempio, agli ospedali, dove spesso si lavora su turni (mattina, pomeriggio, notte), o ancora pensiamo alla particolare attenzione che si richiede quando si somministrano determinate terapie.

Bisognerà vedere nel tempo che cosa succederà, questa almeno è la mia opinione, soprattutto sulla base delle denunce di malattie professionali che arriveranno all'INAIL.

PRESIDENTE. Se non ci sono richieste di chiarimento, ringraziamo i nostri ospiti.

In particolare, vorrei chiedere al dottor Morelli di fornire alla Commissione ulteriori elementi di approfondimento sulle tematiche trattate, di notevole interesse per la nostra inchiesta, invitandolo ad inviarci anche una registrazione tipo, per poterci rendere conto del modo in cui vengono impostati i corsi.

Dichiaro conclusa l'audizione odierna.

*I lavori terminano alle 15,10.*



