

2° Convegno sulla formazione dei lavoratori in materia di igiene e sicurezza sul lavoro



**Regione
Lombardia**

ASL Monza e Brianza

Formazione alla sicurezza sul lavoro:
quale efficacia per la tutela della salute?

Auditorium ASL Monza e Brianza
20 novembre 2015 – Monza

Relatore – Federico Ricci
(federico.ricci@unimore.it, www.pericle.org)
Psicologo del Lavoro e delle Organizzazioni



Evidenze degli studi realizzati

Introduzione

- Norme e procedure non bastano, serve la **promozione di comportamenti** auto ed etero protettivi con interventi di formazione evidence based.
- Rassegne sistematiche (Johnstone, 1994; Cohen et al., 1998; Robson et al., 2012; Burke et al., 2006) suggeriscono che la formazione deve essere articolata per **specifici obiettivi** di miglioramento (conoscenze, atteggiamenti, comportamenti, esiti per la salute).
- Al fine di **identificare un modello formativo efficace**, sono stati ulteriormente valutati, Ricci et al., in press, i risultati determinati da diversi interventi di formazione alla sicurezza (per la prevenzione primaria degli infortuni e la riduzione di esiti correlati alla sicurezza), periodo 2007 – 2014.

Studi 2007 – 2014

Sono stati **inclusi** studi sperimentali e quasi sperimentali, con la presenza di almeno un gruppo di controllo e almeno un gruppo sperimentale e/o di rilevazioni longitudinali pre e post formazione. Sono stati, invece, **esclusi** gli studi nei quali l'effetto della formazione non poteva essere isolato da altri effetti. N = 21

La formazione frontale d'aula,
solitamente la modalità più utilizzata e studiata,
non si rileva essere la più efficace.

Risultati

- Valutare con **misure** di efficacia adeguate e specifiche il conseguimento degli **specifici obiettivi** di miglioramento (conoscenze, atteggiamenti, comportamenti, esiti per la salute).
- **Anche per la formazione obbligatoria**, necessità che l'azienda evidenzi in modo credibile le opportunità professionali.
- Per ogni obiettivo si deve prevedere una adeguata metodologia di intervento.
 - Per conoscenze (di rischi e standard da attuare) e atteggiamenti (verso uso corretto di utensili e DPI): efficacia (ed efficienza) maggiore con **strumenti multi-mediali**, durata **breve**.
 - Per comportamenti formazione **individuale** sul campo, mentre per migliorare gli esiti per la salute è indicata una formazione **di gruppo** in aula con metodi interattivi. Durata, per entrambi, **più ampia** rispetto a conoscenze ed atteggiamenti. Grande importanza assume la relazione con un formatore qualificato, autorevole nel facilitare l'apprendimento con modalità non tradizionali (on the job; studi di caso).
- L'effetto decade in misura significativa **dopo 3 mesi**. Necessità di formazione continua.

Formazione alla salute e sicurezza sul lavoro: una verifica empirica di efficacia

Partecipanti

- Lavoratori Ente di Formazione, assegnazione casuale, in doppio cieco, a 2 condizioni di intervento (RE, MO, PR, BO; G1=obbligo e G2=non obbligo) e al gruppo di controllo naturale costituito dalle sedi non in Emilia (MN, MI, PD, FI, BA; G3) per ridurre il rischio di contaminazione.
- I partecipanti erano suddivisi in 5 edizioni, 3 per G1 e 2 per G2. Ognuna con partecipanti tra 15 e 30 (tranne formazione individuale on the job).
- Formazione erogata (10h), definita dalla normativa «specificata per lavoratori, comparto a rischio medio».
- Contenuti:
 - Conoscenze: guida di veicoli in occasione di lavoro; stress lavoro-correlato; uso del VDT; ambienti di lavoro; gestione emergenze; primo soccorso. Per ognuno dei 6 argomenti (quando possibile): tipo di rischio, segnaletica, azioni sicure, conseguenze correlate, obblighi e sanzioni per il lavoratore, soggetti con responsabilità specifiche.
 - Atteggiamenti: postura al VDT; prassi sicure (relazioni, razionalità, emotività, procedure).
 - Comportamenti: uso del VDT.
 - Esiti per la salute: percezione soggettiva bio-psico-sociale.

Caratteristiche socio-demografiche

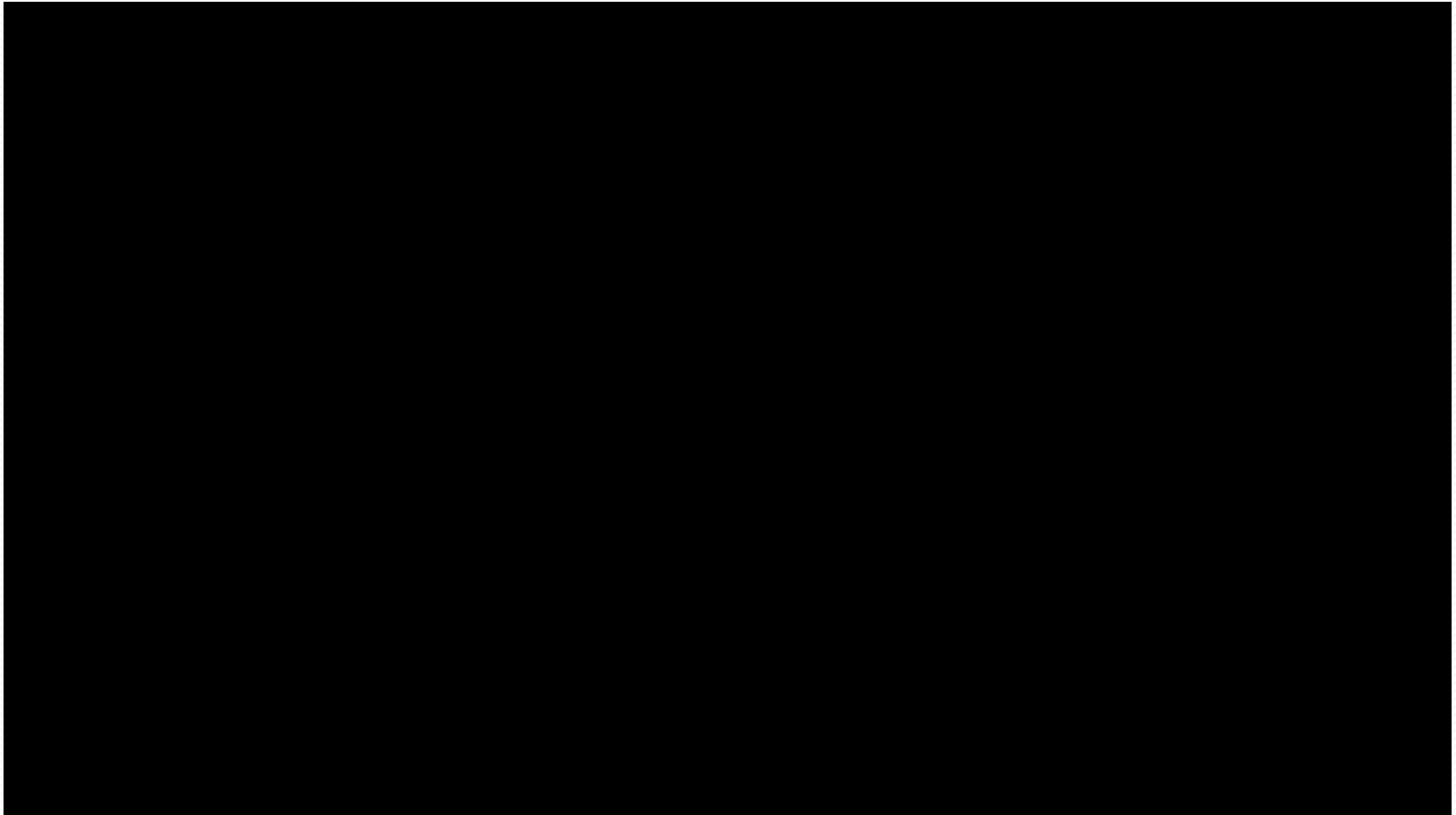
<i>Partecipanti</i>		<i>Totale</i>	<i>G1</i>	<i>G2</i>	<i>G3 *</i>
<i>Gennaio</i>	<i>N=</i>	141	67	39	35
	F (%)	118 (84%)	57 (85%)	32 (82%)	29 (83%)
	Età media	39,91 ± 9,06	41,51 ± 10,08	38,41 ± 8,60	38,51 ± 6,96
	Contratto precario	30 (21%)	13 (19%)	9 (23%)	8 (22%)
	Scolarità media	15,67 ± 2,37	15,34 ± 2,23	15,33 ± 2,57	16,66 ± 2,18
	Anni anzianità aziendale media	10,10 ± 9,21	11,97 ± 10,49	9,87 ± 7,60	6,77 ± 7,24
	Qualifica impiegato	125 (89%)	56 (84%)	37 (95%)	32 (91%)
	Mansione formatore	91 (65%)	39 (58%)	24 (62%)	28 (80%)
<i>Maggio</i>	<i>N= (% su gennaio)</i>	131 (93%)	60 (90%)	37 (95%)	34 (97%)
	F (%)	108 (82%)	50 (83%)	30 (81%)	28 (82%)
	Età media	40,08 ± 9,18	41,82 ± 10,27	38,54 ± 8,81	38,71 ± 6,97
	Contratto precario	28 (21%)	12 (20%)	8 (22%)	8 (24%)
	Scolarità media	15,70 ± 2,38	15,40 ± 2,23	15,35 ± 2,60	16,62 ± 2,20
	Anni anzianità aziendale media	10,18 ± 9,45	12,30 ± 10,92	9,81 ± 7,72	6,82 ± 7,35
	Qualifica impiegato	116 (89%)	50 (83%)	35 (95%)	31 (91%)
	Mansione formatore	87 (66%)	36 (60%)	24 (65%)	27 (79%)
<i>Settembre</i>	<i>N= (% su gennaio)</i>	124 (88%)	56 (84%)	35 (90%)	33 (94%)
	F (%)	103 (83%)	47 (84%)	29 (83%)	27 (82%)
	Età media	40,19 ± 8,96	41,70 ± 10,00	39,11 ± 8,65	38,79 ± 7,06
	Contratto precario	24 (19%)	11 (20%)	6 (17%)	7 (21%)
	Scolarità media	15,75 ± 2,38	15,50 ± 2,22	15,34 ± 2,60	16,61 ± 2,24
	Anni anzianità aziendale media	10,24 ± 9,15	12,23 ± 10,48	10,08 ± 7,64	7,03 ± 7,36
	Qualifica impiegato	109 (88%)	46 (82%)	33 (94%)	30 (91%)
	Mansione formatore	82 (66%)	32 (57%)	24 (69%)	26 (79%)

* questionario cultura della sicurezza 2 mancanti nelle diverse rilevazioni (n=33; 32; 31) per difetto di comunicazione al T0.

Intervento formativo

- **Conoscenze e atteggiamenti (gennaio 2015)**
materiale audiovisivo (durata 90' circa), **realizzato ad hoc** da formatori qualificati, validato da esperti esterni per ogni argomento (ottobre – novembre 2014). **Erogazione in aula** da parte di formatore esperto (alla fine di ognuno dei 6 capitoli favorisce il dibattito). **Durata 4h**, compresa pausa al termine del capitolo 3. Questionario di gradimento al termine.
- **Comportamenti (febbraio-marzo 2015)**
Formazione contestuale individuale in **affiancamento sul lavoro**, per uso sicuro del VDT. **Erogazione da parte del preposto**, prima formato su contenuti e modalità dell'intervento. **Durata 2h**: 1 sessione da 15' a settimana per 8 settimane. Questionario di gradimento al termine.
- **Salute (aprile 2015)**
approccio **interattivo in aula**, condotto da formatore esperto, con **ripresa dei contenuti** delle sessioni precedenti e successiva suddivisione in **sottogruppi eterogenei per un confronto su casi personali problematici** (4-5 partecipanti), fino alla redazione di un caso scelto per consenso dal gruppo. Ogni caso viene quindi assegnato in modo casuale ad un gruppo diverso da quello che lo ha redatto, con la consegna analizzarlo secondo una scheda ad hoc e indicare soluzioni che il portavoce presenterà all'approvazione della plenaria. **Durata 4h** (compresa pausa). Questionario di gradimento al termine.

Conoscenze e atteggiamenti



Comportamenti

n. sett ima ne	Comportamento osservato, indicare se corretto: Per nulla = 1, Leggermente = 2, Abbastanza = 3, Completamente = 4											DATA E FIRMA PREPOSTO
	Tronco	Collo	Gambe	Staticità >1'	Ripetività>4 /min.:	Instabilità / Perdita improvvisa equilibrio	Spalle	Gomiti	Polsi	Distanza dalla schermo	Illuminazione	
1	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
2	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
3	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
5	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
6	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
7	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
8	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	1 2 3 4	
	diritto	flessione max 20°	appoggio bilaterale, angolo ginocchia 80°-100°	Assente	assente	assente	Spalle (SX e DX): allineate, flessione o estensione max 20°	Gomiti (SX e DX): angolo gomiti 80°- 100	Polsi (SX e DX): flessione o estensione max 20°	50-70cm, sguardo leggermente sopra lo schermo	Naturale da sx o da dx, artificiale senza ombre o riflessi	
COMPORTAMENTO ATTESO												

Salute



Osservazione T0 e

Misure

- **Consenso informato** e scheda **dati socio-demografici**: M/F, età, origine, contratto, mansioni, qualifica, orario, scolarità, anzianità, sede, funzioni prevenzionistiche (DDL, dirigente, preposto, rls, squadra emergenze, primo soccorso)
- Procedura misure: **somministrazione collettiva guidata dei questionari**, identificazione con codice anonimo, tranne che per il comportamento (check list individuale e nominativa)
 1. Conoscenze: item **operativi** (T0 gennaio, T1 gennaio, T2 maggio, T3 settembre)
 2. Atteggiamenti: item **operativi** (T0 gennaio, T1 maggio, T2 settembre)
 3. Comportamenti: osservazione uso **VDT** (T0 dicembre, T1 aprile, T2 settembre)
 4. Salute: **percezione** salute bio-psico-sociale (T0 gennaio, T1 maggio, T2 settembre)
 5. Ricadute organizzative: **controllo comportamentale** percepito (LoC) e **clima** (safety climate) di sicurezza (T0 gennaio, T1 maggio, T2 settembre)
 6. Gradimento: valutazione **del corso** da parte dei partecipanti (gennaio AUDIOVISIVO, aprile ON THE JOB, maggio AUTO-CASI)

Scheda dati socio-demografici

Cognome _____

Nome _____

Genere _____

Data di nascita _____

Nato/a in Italia _____

Stato di nascita _____

Se NO, specificare da quanti anni in Italia e cittadinanza attuale

Titolo di studio _____

Per laureati: indicare la durata del piano di studi (barrare l'opzione specifica)

☐ 2 anni

☐ 3 anni

☐ 5 anni

☐ altro anni (specificare) _____

Indicare eventuali titoli di studio successivi alla laurea e la durata in anni

Ore di lavoro settimanali _____

Sede Lavoro _____

Contratto di lavoro _____

Mansione _____

Qualifica _____

Anni di anzianità aziendale _____

Funzioni nel sistema prevenzionistico _____

Gradimento

1 “del tutto insoddisfacente/i” 5 “del tutto soddisfacente/i”

L'esperienza formativa nel suo complesso	1	2	3	4	5
Gli argomenti trattati	1	2	3	4	5
La metodologia didattica	1	2	3	4	5
La tipologia di docenza	1	2	3	4	5
La prestazione del docente	1	2	3	4	5
Gli strumenti didattici	1	2	3	4	5
La durata della/e sessione/i del corso	1	2	3	4	5

2.



a.



b.



c.



Originale

Conoscenze: segnaletica

4 stimoli (3 visivi, 1 sonoro),
ognuno
con 3 alternative visive di risposta
(1 sola corretta)

Conoscenze: immagini

7 stimoli verbali, ognuno con 3 alternative visive di risposta
(1 sola corretta)

Originale

2. Quale delle azioni rappresenta il maggior grado di prevenzione?



A



B



C

Conoscenze: caso

Originale

15 campi mancanti

(unica prova per **completamento** e non per riconoscimento):
risposta completamente corretta 2 punti, parzialmente 1 punto,
assente o sbagliata 0.

In alcune situazioni è facile farsi prendere dal panico, come quando c'è stato il terremoto, ma ormai ho imparato come comportarmi fino al termine della scossa in queste drammatiche eventualità. Noi siamo al primo piano, quindi è necessario [15] _____.

evitando di trovarsi vicino a finestre, mobili o scaffali non fissati alla parete, oppure nel giro scala.

Conoscenze: normativa (artt. 20 e 59)

3 stimoli verbali, ognuno con 4 alternative verbali di risposta
(1 sola corretta)

Originale

3. Ogni lavoratore deve segnalare, tra le altre cose, le deficienze delle attrezzature di lavoro, dei mezzi di trasporto e qualsiasi condizione di pericolo di cui sia a conoscenza:
- a. No, tranne che in sede di sopralluogo o di audit periodica effettuata dal servizio di prevenzione e protezione
 - b. Sì, immediatamente, al datore di lavoro, al dirigente o al preposto
 - c. Sì, al RSPP, previa consultazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza
 - d. No, non è tenuto a segnalare condizioni di pericolo che esulano dalla sua attività

Atteggiamenti: prassi sicure

Ricci,
2013

(relazioni, razionalità, emotività, procedure)

24 stimoli verbali (8 per pagina) con modalità di risposta V/F a scelta forzata per ogni pagina e indicazione di intensità della risposta su scala a 10 punti (1=pochissimo, 10=moltissimo)

Questionario a scelta forzata

Le chiediamo di aiutarci a capire quali sono le prassi che Lei solitamente adotta per la tutela della salute e sicurezza del lavoro. Legga attentamente le affermazioni proposte in ogni pagina e risponda sulla base del suo reale modo di essere nel lavoro, non esistono risposte giuste o sbagliate in assoluto, ma solo risposte personali.

ATTENZIONE! Risponda alle 8 affermazioni presenti in ogni pagina indicando **OBBLIGATORIAMENTE** 4 risposte VERE e 4 risposte FALSE, per ogni risposta provveda quindi anche a indicare la relativa intensità da 1 (pochissimo) a 10 (moltissimo). In questo modo potrà modulare meglio le sue risposte anche nel caso in cui percepisca come una forzatura l'aver risposto V o F a causa delle regole rigide previste per la compilazione del questionario.

1. evitare di lavorare è il modo migliore per non farsi male

V F

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

2. con queste leggi non si riesce a garantire adeguata sicurezza sul lavoro

V F

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

3. prima o poi a qualcuno deve capitare di farsi male

V F

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Atteggiamenti: postura VDT

20 stimoli verbali con modalità di risposta su scala Likert (7 punti)

*Cavazza et al., 2010
(adattato)*

Di seguito troverà una serie di affermazioni. La preghiamo di indicare il suo grado di accordo con ciascuna affermazione scegliendo fra le alternative proposte con una sola crocetta per ogni frase.

1. Se utilizzo la postura corretta posso evitare di avere un danno per la salute.

1 2 3 4 5 6 7

Per niente d'accordo

Totalmente d'accordo

2. Io penso che sia molto sbagliato non utilizzare la postura corretta nelle mansioni che svolgo.

1 2 3 4 5 6 7

Per niente d'accordo

Totalmente d'accordo

3. Usare o non usare la postura corretta dipende solo da me.

1 2 3 4 5 6 7

Per niente d'accordo

Totalmente d'accordo

Check list di osservazione del comportamento

B) Illuminazione monitor



Date: / /

Group A			Group B		
Posture/Range	Score	Total	Posture/Range	Score	Total: Left and Right
Trunk			Upper Arms (Shoulders)		L R
Upright	1	If back is twisted or tilted to side: +1	Flexion: 0-20° Extension: 0-20°	1	Arm Abducted / Rotated: +1 Shoulder Raised: +1 Arm Supported: -1
Flexion: 0-20° Extension: 0-20°	2		Flexion: 20-45° Extension: >20°	2	
Flexion: 20-60° Extension: >20°	3		Flexion: 45-90°	3	
Flexion: >60°	4		Flexion: >90°	4	
Neck			Lower Arms (Elbows)		L R
Flexion: 0-20°	1	If neck is twisted or tilted to side: +1	Flexion: 60-100°	1	No Adjustments
Flexion: >20° Extension: >20°	2		Flexion: <60° Flexion: >100°	2	
Legs			Wrists		L R
Bilateral Wt Bearing; Walk; Sit	1	Knee(s) Flexion 30-60°: +1	Flexion: 0-15° Extension: 0-15°	1	Wrist Deviated / Twisted: +1
Unilateral Wt Bearing; Unstable	2	Knee(s) Flexion >60°: +2	Flexion: >15° Extension: >15°	2	
Score from Table A			Score from Table B		L R
Load / Force			Coupling		L R
< 5 kg < 11 lb	0	Shock or Rapid Buildup: +1	Good	0	No Adjustments
5 - 10 kg 11 - 22 lb	1		Fair	1	
> 10 kg > 22 lb	2		Poor	2	
Score A [Table A + Load/Force Score]			Unacceptable	3	Left Right
Activity			Score B [Table B + Coupling Score]		L R
One or more body parts are static for longer than 1 minute	+1		Score C (from Table C)		L R
Repeat small range motions, more than 4 per minute	+1		Activity Score		L R
Rapid large changes in posture or unstable base	+1		REBA Score [Score C + Activity Score]		L R

Salute: percezione soggettiva

{ Originale, adattato
da strumenti in uso }

5 dimensioni specifiche:

22 stimoli complessivi con modalità di risposta eterogenee

1. Sezione salute fisica: **6 item** tratti dal questionario SF-36, versione italiana 1.6. Item da 4 a 8 e item 10.
2. Sezione stress lavoro-correlato: i **4 item** della sottoscala «soddisfazione per il lavoro stesso» del test OSI (Cooper et al., 1988).
3. Sezione percezione di produttività personale: **10 item** originali in analogia a corrispondenti item del WLQ (Lerner et al., 2001).
4. Sezione danni da lavoro: **1 item** originale a risposta aperta
5. Sezione percezione di disabilità: **1 item** tratto da EuroQol-5D (EQ-5D, Balestroni e Bertolotti, 2012), seconda sezione (valutazione mediante analogo visivo, VAS).

Ricadute organizzative: Locus of Control

4 stimoli verbali (comportamenti di tutela), scala a 5 punti

{ Originale }

Facendo riferimento agli ultimi quattro mesi trascorsi, indichi quanto ciascuna affermazione rispecchia la sua esperienza sul posto di lavoro:

1. ho messo in atto comportamenti di tutela per la sicurezza mia e dei mie colleghi

☐ mai ☐ raramente ☐ talvolta ☐ spesso ☐ sempre

2. ritengo che sia importante adottare comportamenti per la tutela della mia e altrui sicurezza

☐ del tutto
in disaccordo ☐ in disaccordo ☐ né in accordo
né in disaccordo ☐ d'accordo ☐ del tutto
d'accordo

3. l'adozione di comportamenti di tutela per la mia e altrui sicurezza non ha ostacolato lo svolgimento del mio lavoro

☐ del tutto
in disaccordo ☐ in disaccordo ☐ né in accordo
né in disaccordo ☐ d'accordo ☐ del tutto
d'accordo

4. ho messo in atto comportamenti di tutela per la mia e altrui sicurezza senza che qualcuno abbia dovuto ricordarmelo

☐ del tutto
in disaccordo ☐ in disaccordo ☐ né in accordo
né in disaccordo ☐ d'accordo ☐ del tutto
d'accordo

Ricadute organizzative: safety climate

18 stimoli verbali, modalità di risposta su scala tipo-Likert (4 punti)

Questionario Scandinavo, 50 item, NOSACQ-50-Italian, Revised - 2013 (ridotto)

Fortemente in disaccordo	In disaccordo	D' accordo	Acconsento fortemente

La Direzione coinvolge i lavoratori in decisioni riguardanti la sicurezza

☐ ☐ ☐ ☐

Ciascun lavoratore di questa azienda ritiene che sia suo dovere assicurare che il posto di lavoro resti pulito e ordinato

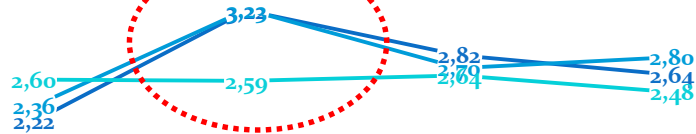
☐ ☐ ☐ ☐

RISULTATI

Preliminari

Conoscenze

{ 0 - 4 }

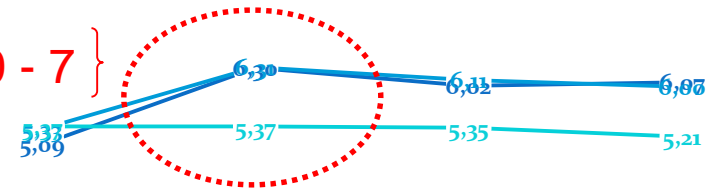


Interaction: $p < .001$, $\eta^2_{\text{part}} = .145$
 Cluster: $p < .005$, $\eta^2_{\text{part}} = .069$

segnaletica_to segnaletica_t1 segnaletica_t2 segnaletica_t3

— obbligatoria — volontaria — controllo

{ 0 - 7 }

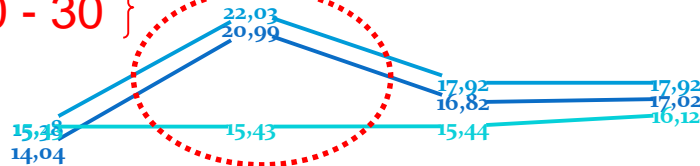


Interaction: $p < .001$, $\eta^2_{\text{part}} = .126$
 Cluster: $p < .005$, $\eta^2_{\text{part}} = .065$

pittogrammi_to pittogrammi_t1 pittogrammi_t2 pittogrammi_t3

— obbligatoria — volontaria — controllo

{ 0 - 30 }

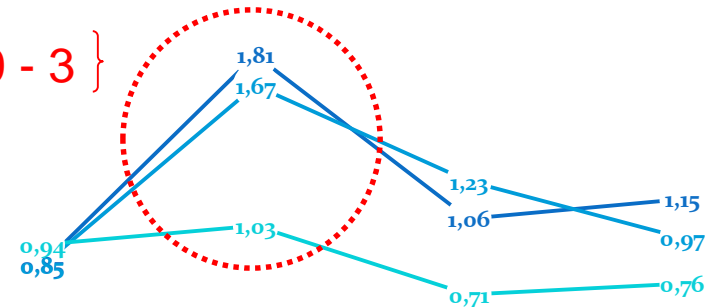


Interaction: $p < .001$, $\eta^2_{\text{part}} = .415$
 Cluster: $p < .001$, $\eta^2_{\text{part}} = .249$

caso_to caso_t1 caso_t2 caso_t3

— obbligatoria — volontaria — controllo

{ 0 - 3 }



Interaction: $p < .001$, $\eta^2_{\text{part}} = .145$
 Cluster: $p < .001$, $\eta^2_{\text{part}} = .131$

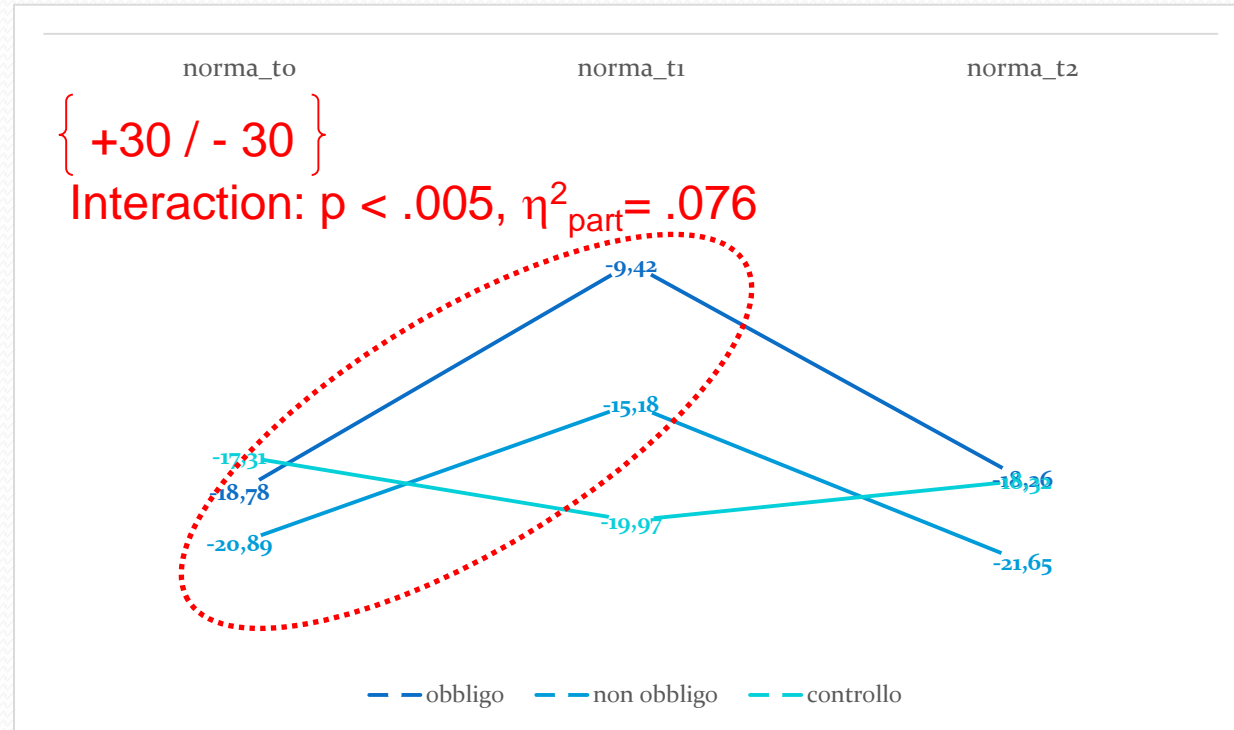
normativa_to normativa_t1 normativa_t2 normativa_t3

— obbligatoria — volontaria — controllo

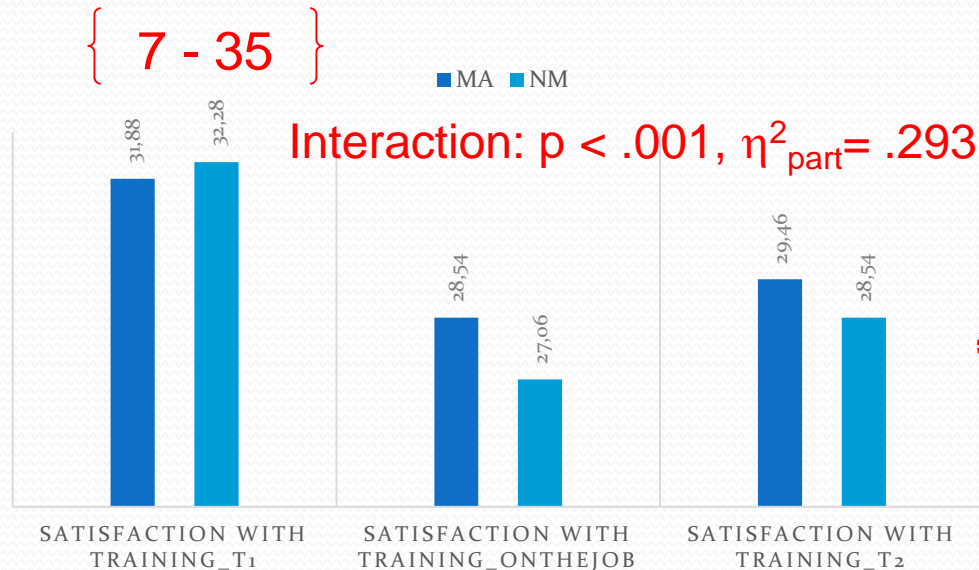
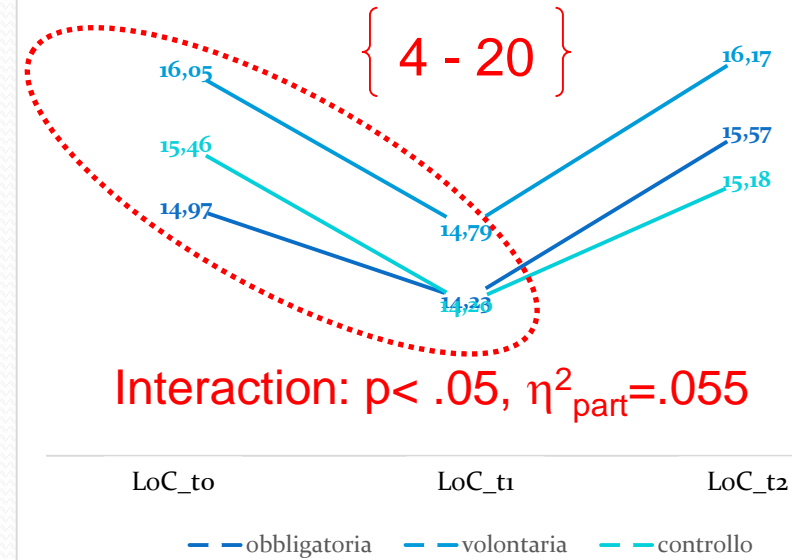
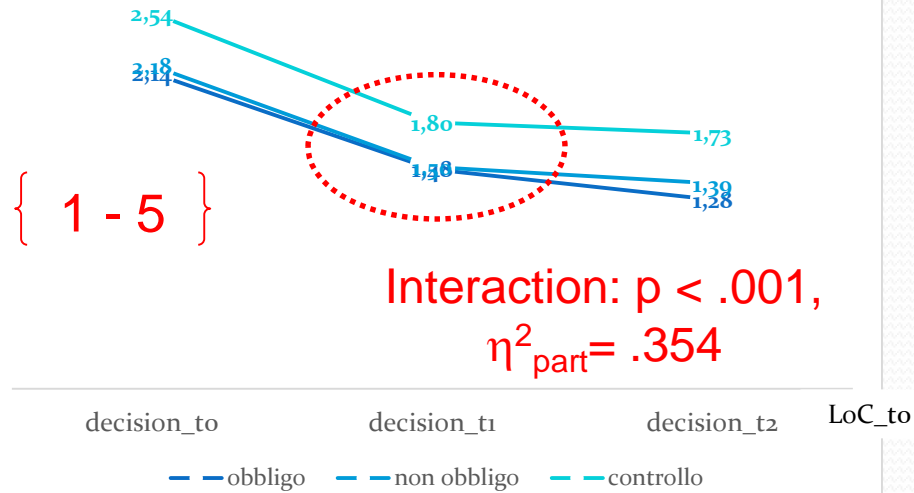
Atteggiamento verso le prassi sicure

Sotto-scale «cultura della sicurezza» **[+30 / -30]**: safety through relations, safety through knowledges, safety through feelings, nessuna variazione significativa nel tempo entro i gruppi, né tra gruppi. EFFETTO TETTO.

Anche per atteggiamenti verso la postura al VDT nessuna variazione significativa nel tempo entro i gruppi, né tra gruppi. C. Cognitiva **[4-28]**: 23/19; C. Affettiva **[5-35]**: 23/21
SERVE CONTINUITA'



Comportamenti, LoC, gradimento

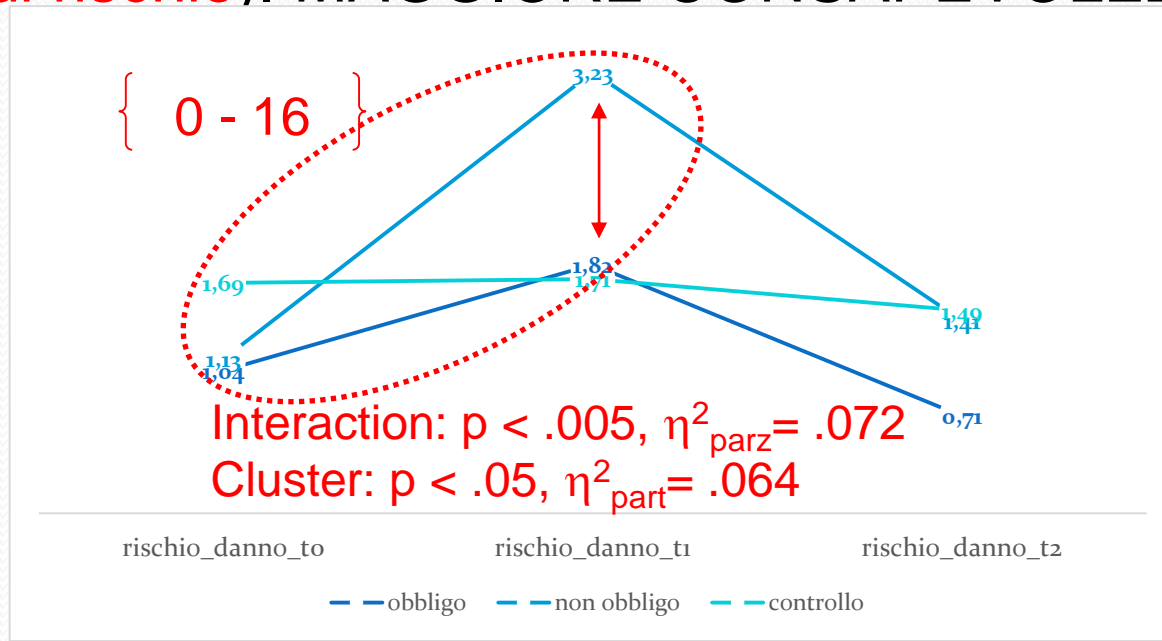


Maggiore
consapevolezza

Correla con
l'efficacia?

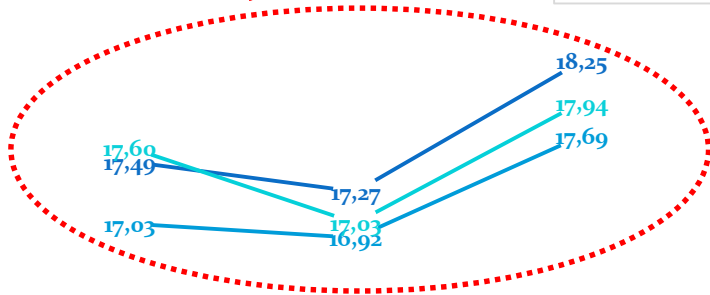
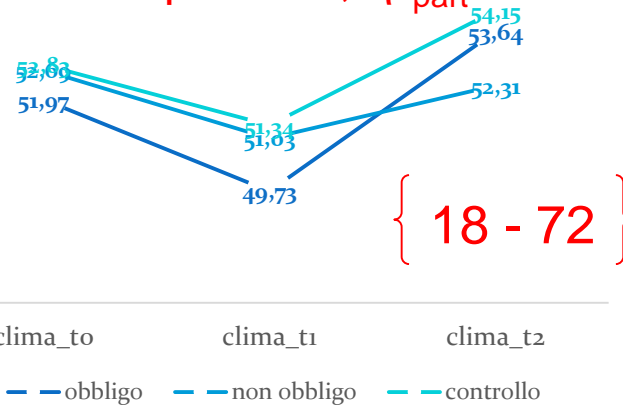
Percezione di salute

Sotto-scale: salute fisica [4-28] 19/22, soddisfazione lavorativa [4-24] 14/17, produttività [10-50] 36/40, disabilità percepita [0-100] 62/76, nessuna variazione significativa nel tempo entro i gruppi, né tra gruppi. DURATA LIMITATA. Anche per la sotto-scala su danni auto-riferiti: andamento analogo nel tempo entro i gruppi (EFFETTO TETTO), ma tra i gruppi $G2_{poco} > G1 = G3$ (riferiscono maggiore esposizione a condizioni di rischio). MAGGIORE CONSAPEVOLEZZA.

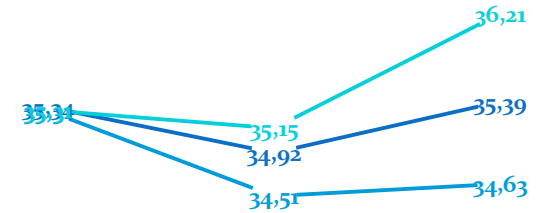


Safety climate

Interaction: $p < .005$, $\eta^2_{\text{part}} = .070$



**Effetto
anche per
G3**



L'azienda ha evidenziato l'importanza di questa formazione

Conclusioni preliminari

- **Decremento** significativo dell'effetto, a 3 mesi dal termine, per conoscenze e atteggiamenti. Stabile a 6 mesi per conoscenze.
- Effetto costante per i comportamenti, **non cala** dopo 3 mesi.
- La percezione di salute **non migliora**, ma si evidenzia una maggiore consapevolezza dei rischi reali, associata a una **diminuzione** del controllo comportamentale percepito.
- **Nessuna differenza** tra obbligo (G1) e non obbligo (G2), grazie al reale interesse dimostrato dal management (safety climate).
- Gradimento: **da verificare la correlazione**.
- Procedure interne più adeguate per: a) acquisti; b) informazione neoassunti; c) informazione utenti; d) piano gestione emergenze; e) guida autoveicoli; f) uso del materiale audiovisivo per la formazione da realizzare.
- Condizioni operative: accelerazione nell'adeguamento delle sedi e/o nel trasloco in sedi più adeguate.

Migliorie ambienti



Discussione

- La modalità formativa è efficace, ma si suggerisce di realizzare **formazione continua** (decremento significato dopo tre mesi). Solo i **comportamenti**, difficili da modificare, poi perdurano.
- Abbiamo indicazioni metodologiche e misure valide che invitano ad **estendere questa formazione, e valutarne l'efficacia**, in diversi comparti economici e svariate mansioni.
- Suggeriamo a chi eroga la formazione di **sottolineare in misura molto rilevante l'importanza dell'intervento** che viene realizzato (safety climate), anche qualora esistesse una prescrizione normativa cogente.
- Atteggiamenti, LoC, Percezione di salute: da testare ancora se la formazione determina effetti reali, forse a tal fine è necessaria una formazione **in profondità** (fattori conseguenti/a valle/sottostanti al comportamento) di **durata superiore**, anche attraverso un **counseling individuale**.



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PARMA

Scuola di Dottorato in
Psicologia

Scuola di Specializzazione in
Medicina del Lavoro



UNIMORE
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI
MODENA E REGGIO EMILIA

GRAZIE



Comunità di pratica che si prende cura della salute sul lavoro