

La formazione in materia di sicurezza sul lavoro

Fasi e ruoli specifici per pianificare, organizzare e gestire l'attività formativa

di Alessandro Cafiero¹

La sicurezza fra contesto organizzativo e formazione

Le molteplici disposizioni contenute nell'Accordo Stato Regioni del 21/12/2011 e le successive circolari hanno fornito precise indicazioni sull'obbligo di formazione dei lavoratori, concentrandosi su approcci che introducessero percorsi di apprendimento più efficaci nel concetto di **sistema di gestione della sicurezza**. Nasce l'esigenza di predisporre **piani formativi aziendali d'insieme** riferiti a specifici bisogni formativi che producano reali miglioramenti delle condizioni di lavoro e una conduzione più funzionale dei processi produttivi. La formazione alla sicurezza sul lavoro non va più giudicata un frammento autonomo ma parte del processo formativo che ogni organizzazione mette in atto come **parte integrante della mission organizzativa**. La formazione, spesso svolta all'esterno con offerta a catalogo, è vissuta come evento occasionale e lontano dalla prassi aziendale. Viceversa, è indispensabile che la costruzione di **comportamenti sicuri** avvenga all'interno della vita organizzativa e degli ordinari processi di produzione, tramite propri piani di formativi che si adeguino di continuo agli specifici bisogni formativi rilevati.

Cultura della sicurezza e fasi della formazione

Il **piano formativo aziendale d'insieme** rappresenta il complesso delle azioni per conseguire gli obiettivi aziendali (strategici, operativi, di salute e sicurezza sul lavoro, ecc). La struttura del piano deve garantire:

- la continuità nel tempo,

¹ Vicepresidente Nazionale AIF, Formatore Certificato AICQ/SICEV Registro Formatori ed Esaminatori Esperti in Salute e Sicurezza sul Lavoro, Formatore Qualificato AiFOS "Registro Professionale Formatori della Sicurezza sul Lavoro", Membro del Comitato Nazionale AICQ "Salute e Sicurezza".
E-mail: acalessandrocaferio@gmail.com

- l'efficacia dell'azione educativa,
- l'intenzione di investire sulle conoscenze e competenze dei lavoratori,
- una corretta attività di prevenzione, soprattutto se è stato condiviso dai vari attori del sistema di prevenzione aziendale.

L'**apprendimento efficace** appare quando i processi di acquisizione sono identificati e valorizzati in tutte le fasi del processo formativo e sono in grado di riconoscere e governare la complessa trama di relazioni, bisogni e culture del lavoro diverse presenti e in ogni processo è necessario sollecitare ruoli e funzioni di sostegno.

La rilevazione dei bisogni formativi

Precede la progettazione e si richiama alle altre fasi (pianificazione, realizzazione, valutazione). Nella sicurezza è collegata a obblighi di legge (D.Lgs 81/2008, Accordo Stato Regioni, Valutazione dei Rischi) e al contesto aziendale connesso al settore di riferimento. Quasi sempre il protagonista è il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (**RSPP**) che ha l'incombenza di cogliere le richieste del **Medico Competente**, del/i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (**RLS**), dei **Dirigenti**, dei **Preposti** e dei **Lavoratori**. Ha il compito di indicare al **Datore di Lavoro** sia l'attività di informazione che i programmi formativi. Non si può, quindi, non prescindere dal possesso di specifiche competenze specialistiche del "formatore" che provengono da altri ambiti professionali.

La progettazione formativa

Interpreta i bisogni formativi in **obiettivi di apprendimento**, cioè cosa il lavoratore deve essere capace di fare alla fine del percorso formativo e che non era in grado di costruire prima in termini di **comportamento sicuro**. In funzione degli obiettivi d'insieme di ogni piano formativo, nella sicurezza è necessario identificare gli obiettivi connessi a ogni specifica figura professionale e alla relativa mansione svolta. Questi vanno analizzati e differenziati nel risultato di apprendimento in base alle **mansioni svolte** nel contesto lavorativo (es. fornire le indicazioni per l'utilizzo in sicurezza dell'attrezzatura a chi guida una gru a traliccio). Per una buona progettazione in ambito sicurezza, è necessario rendere espliciti i risultati di apprendimento attesi (conoscenze, abilità e comportamenti) da chi partecipa a quel percorso formativo; la formazione è tanto più efficace quanto gli esiti non si limitano alla mera acquisizione di nozioni inerenti la sicurezza sul lavoro o la conoscenza dei rischi, ma ricadono sugli aspetti del **comportamento agito** nelle mansioni e attività svolte dal lavoratore.

La realizzazione delle attività formative

È la fase relativa allo **sviluppo operativo del piano formativo** e comprende i diversi percorsi formativi. Unitamente all'articolazione temporale viene delineato **cosa sarà fatto, come, da chi e dove**. Ogni percorso deve essere coerente con gli obiettivi e i risultati di apprendimento (generali e specifici) previsti dal piano.

La valutazione delle attività formative

Si focalizza su 2 questioni: **efficienza** (modalità organizzative e funzionamento dei processi messi in atto) ed **efficacia** (acquisizione degli obiettivi di apprendimento). Qui mi riferisco soltanto alla seconda. Le aree indagate sono **apprendimento**



(saperi, capacità, esperienze acquisite), **comportamento** (modifiche degli atteggiamenti nell'approccio al lavoro), **risultati** (esiti tangibili del piano in termini di miglioramento della sicurezza e del livello di qualità della prevenzione) e **gradimento** (il livello di soddisfazione dei partecipanti). Questa fase valida le informazioni sulle modifiche da apportare in fase di rilevazione dei bisogni, di progettazione e attuazione dei percorsi.

I ruoli e le funzioni nella formazione alla sicurezza

Nell'Accordo Stato-Regioni vengono delineate alcune figure che devono gestire la complessa trama di relazioni, bisogni e culture della sicurezza.

Il soggetto organizzatore

È il **soggetto giuridico** che organizza la formazione. Può essere il datore di lavoro stesso, un ente, una società di formazione, un formatore esterno. I suoi compiti sono:

- individuare il **responsabile del progetto formativo**,
- determinare la **composizione dell'aula** in funzione della tipologia della formazione (generale, specifica, aggiornamento),
- definire il **n. di partecipanti** (max 35 per corso), valutare la metodologia formativa utilizzata, i livelli di interazione previsti e i risultati di efficacia degli apprendimenti.

Inoltre, se si utilizza la modalità in **e-learning**, il soggetto organizzatore deve:

- verificare che la piattaforma sia **conforme** alla corretta fruizione della formazione,
- rispettare gli adempimenti riferiti alla piattaforma per la piena **osservanza dei criteri** previsti dagli Accordi Stato-Regioni,
- assicurarsi che piattaforma e contenuti siano **direttamente fruibili** dai partecipanti,
- garantire che la connettività sia adeguata a supportare l'utilizzo previsto,
- tutelare la presenza di risorse tecniche, didattiche e organizzative.

Il responsabile del progetto formativo

Ricopre un ruolo di coordinamento e gestione dell'attività (organizzazione, erogazione e valutazione). Il responsabile del progetto formativo può essere il **datore di lavoro**, il **RSPP**, il **formatore-docente** stesso, una società, un formatore esterno.

I suoi compiti sono:

- verificare la **congruità del progetto** con il DVR aziendale e i bisogni formativi individuati,
- esplicitare i **contenuti formativi**,
- considerare le diverse **componenti dei gruppi** (genere, età, provenienza, lingua, tipologia contrattuale, ecc.),
- verificare i **requisiti dei formatori-docenti**,
- programmare, coordinare e controllare le **attività** e le **risorse**,

- dimostrare i **risultati del percorso formativo** e l'adesione dei partecipanti (gestione del registro presenze, verifiche di apprendimento, attestati di frequenza).

Evidenzio due quesiti le cui soluzioni lasciano molti dubbi. **Domanda:** Cosa accade se il formatore-docente svolge le funzioni di responsabile del progetto formativo?

Risposta: La verifica del possesso dei requisiti è affidata al soggetto organizzatore.

Domanda: Quali strumenti si utilizzano per verificare i requisiti del formatore-docente? **Risposta:** È possibile richiedere una dichiarazione del possesso dei requisiti di formatore-docente per la salute e la sicurezza sul lavoro, corredata almeno da un curriculum vitae e con la possibilità di integrare con referenze derivanti da iniziative formative svolte in precedenza.

Dai due interrogativi risulta evidente come sia opportuno (e logico!) che soggetto organizzatore e responsabile del progetto formativo possiedano requisiti superiori a quelli stabiliti dal Decreto Interministeriale del 06/03/2013 per i formatori-docenti. In caso di un datore di lavoro o di un RSPP non risulta, però, così scontato.

Il formatore-docente

Riveste un ruolo fondamentale ai fini dell'efficacia dei risultati di apprendimento e ha il delicato compito di:

- **rigenerare** il sapere tecnico-professionale del lavoratore,
- **integrare** il sapere con i contenuti sulla sicurezza di cui è esperto,
- adottare **metodologie didattiche adeguate** e coerenti con gli obiettivi di apprendimento.
- Il formatore-docente dovrebbe essere coinvolto fin dalla fase dell'analisi dei bisogni.

L'e-tutor

La figura del tutor (parecchio presente nella formazione) nella sicurezza è facoltativa eccetto che per la **formazione e-learning** dove è chiaramente prevista dagli Accordi Stato Regioni. L'e-tutor accompagna il partecipante per l'intero percorso formativo ecco i suoi compiti:

- organizzare lo spazio fisico dell'aula virtuale e favorire l'**efficace interazione** tra i partecipanti al corso e i docenti,
- **monitorare** l'attività formativa in termini di apprendimento, gradimento e interesse dei partecipanti,
- osservare e raccogliere i **feed-back** dei partecipanti,
- intervenire a favore del gruppo in apprendimento e **sollecitarlo alla discussione**,
- rilevare le **esigenze espresse** dai partecipanti e farsene portavoce nei confronti della docenza o dell'intero staff formativo,

Tale ruolo può essere svolto dallo stesso docente o da personale in possesso di esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento professionale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



Concludendo, un piano formativo d'insieme collega diversi elementi (organizzazione, produttività, competitività, sicurezza) ed elabora progettualità e azioni che includono tutte le criticità del contesto organizzativo. È un compito che non va svolto in modo occasionale o generico e neppure facendo troppo riferimento a decreti e circolari.

