PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 18 - numero 3720 di mercoledì 17 febbraio 2016

Formazione: preparazione e valutazione del percorso educativo

Un intervento si sofferma sulla formazione con particolare riferimento alle novità e agli orientamenti interpretativi. La normativa, la giurisprudenza, le definizioni, il percorso formativo, la pianificazione e la valutazione del processo.

Empoli, 17 Feb ? In questi mesi il nostro giornale si è più volte soffermato sul tema della **formazione alla sicurezza**. E lo ha fatto anche mettendo a nudo alcune criticità della formazione erogata nel nostro paese, come emerso da un recente documento della Consulta Interassociativa Italiana per la Prevenzione (CIIP) e dall' intervista di PuntoSicuro a diversi esponenti CIIP.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330RTC] ?#>

Per continuare ad approfondire questo tema, presentiamo oggi un intervento al seminario "**Le più recenti modifiche ed integrazioni apportate al D.Lgs. 81/2008**" che si è tenuto a Empoli il 27 novembre 2015.

Nell'intervento "**La formazione: novità e orientamenti interpretativi**", a cura di Amerigo Bianchi (TdP - ASL 10 Firenze, gruppo FORED - FORmazione Documentazione Educazione), il relatore si sofferma su molti aspetti della formazione e ricorda l'importanza che viene data a questo importante processo dal **Decreto Legislativo 81/2008**.
Ad esempio viene ricordata la ricorrenza nel Testo Unico di alcune parole:
- Formazione: 940 volte;
- Informazione: 120 volte
- Abilitazione: 107 volte;
- Addestramento: 99 volte.

Vengono anche riportati alcuni frammenti di **sentenze sul tema della formazione**:
- Cassazione Penale, Sez. 4, 11 settembre 2015, n. 36882 : "Nell'ipotesi di infortunio sul lavoro originato oltre che dall'assenza o dall'inidoneità delle misure di prevenzione, anche dalla mancata formazione del dipendente, nessuna efficacia causale viene attribuita al comportamento del lavoratore infortunato, che abbia dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondurre, comunque, alla mancata comunicazione da parte del datore di lavoro di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio di siffatto comportamento;
- Cassazione Penale, Sez. 3, 3 luglio 2014 n. 37312: Le emergenze istruttorie hanno consentito al giudice di merito di rilevare l'assoluto difetto di preparazione del lavoratore alla attività alla quale era stato destinato;
- Cassazione Penale, Sez. 4, 1 ottobre 2013, n. 40605: Nel caso di specie, il giudice di merito, ha considerato che il DL ha l'onere di accertare se le procedure scritte di movimentazione consegnate ai lavoratori fossero state comprese e recepite dagli stessi;
- Cassazione Penale, Sez.3, 28 gennaio 2008, n. 4063: Inadeguatezza dell'attività formativa per non aver progettato ed attuato una adeguata attività formativa ai lavoratori, contenete gli obiettivi specifici, la definizione di moduli didattici, gli strumenti per la verifica di apprendimento".

Ma che cosa è la formazione?

La "**formazione**" (art. 2 - D.Lgs. 81/2008) è il *processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi*.
E il relatore, in una sorta di "decodifica" dei termini utilizzati nella definizione, indica che con "**processo**" si intende (secondo quanto contenuto in Beccastrini, Biocca, Costa, Tonelli ? Piccolo Dizionario della Qualità ? CSE 2001) "una sequenza reale di azioni ed eventi osservabili e tra loro collegati" e con "**procedure**" le "indicazioni più o meno cogenti (regole, protocolli,...) e più o meno formalizzate (non raramente addirittura informali) che presidiano il funzionamento dell'organizzazione. Una Procedura è una sequenza teorica di azioni ed eventi ritenuti necessari per raggiungere un fine".
Mentre con "**competenza**" si può intendere quel "sistema integrato di conoscenze, capacità tecnico professionale e abilità comportamentali pertinentemente mobilitate da un individuo in vista di un efficace e efficiente trattamento di situazioni o contesti lavorativi differenziati".

Insomma la formazione è un "processo di apprendimento il cui obiettivo è quello di far acquisire nuove competenze, tese a rendere la persona 'idonea' a svolgere il proprio lavoro, attuando procedure e modificando un comportamento. Interviene in maniera finalizzata e organizzata sul modo di lavorare e di essere di un individuo e/o di gruppi".
E quando si parla di modifica di un comportamento, si fa riferimento alla modifica del "modo in cui una persona agisce, procede, ha un certo atteggiamento nei confronti di altre persone e dell'ambiente che lo circonda". Il comportamento è infatti il "risultato di una serie di variabili".

Si può anche affermare che la formazione è un **processo "complesso"**.
E la relazione riporta uno schema di un processo formativo che parte da una **valutazione del contesto** (competenze necessarie, comportamenti, bisogni formativi, obiettivi educativi) e passa attraverso altre fasi:
- **pianificazione di un sistema di valutazione**;
- **preparazione ed attuazione del programma educativo**;
- **attuazione della valutazione:** i risultati con riferimento a gradimento, apprendimento e impatto (effetto nel tempo).

E si ricorda che per "gestire un processo così complesso è necessario un piano", un **progetto formativo**. Dove progettare formazione significa "definire obiettivi di apprendimento per soddisfare bisogni formativi di soggetti che devono affrontare problemi e stabilire modi e tempi per realizzare gli obiettivi e valutare l'apprendimento".

La relazione, di cui vi invitiamo a leggere integralmente le slide, riporta i risultati di una lettura attenta degli Accordi Stato Regione sulla formazione e le indicazioni principali relative a:
- formazione del lavoratore - accordo n. 221/2011;
- formazione del dirigente ("la formazione dei dirigenti sostituisce integralmente quella prevista per i lavoratori") - accordo n. 221/2011;
- formazione del preposto ("la formazione del preposto è costituita da quella dei lavoratori e integrata da una formazione particolare e aggiuntiva, in relazione ai compiti e ruolo di preposizione esercitato in materia di salute e sicurezza sul lavoro") - accordo n. 221/2011;
- qualificazione dei formatori ? decreto ML e MS del 6 marzo 2013;
- formazione del datore di lavoro ? SPP - accordo n. 223/2011;
- abilitazione uso attrezzature.

Il documento si sofferma anche sulla **metodologia e-learning**, con cui si intende un "modello formativo interattivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturati (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semistrutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con i tutor e anche tra loro". Un modello formativo che "non si limita alla semplice fruizione di materiali didattici via internet, all'uso della mail tra docente e studente o di un forum online dedicato ad un determinato argomento ma utilizza la piattaforma informatica come strumento di realizzazione di un percorso di apprendimento dinamico che consente al discente di partecipare alle attività didattico-formative in una comunità virtuale".

Dopo aver segnalato, con alcuni esempi concreti, anche alcune criticità dell'offerta formativa, ad esempio in relazione a eventuali "usi e abusi delle modalità online" non conformi alla legge, l'intervento si conclude soffermandosi sull' attività ispettiva e sulla **valutazione di un processo formativo**.
Valutazione che può essere con approccio:
- **formale**: "attestati individuali di frequenza a corsi di formazione, registro presenze con firme dei partecipanti, fatture riguardanti consulenze per attività formativa, programma e contenuti di giornate/ore di formazione, soggetti formatori, requisiti

docenti, e-learning", ...
- **sostanziale**.
Riguardo all'approccio sostanziale è importante verificare che:
- "la VDR indichi la formazione quale misura organizzativa per il miglioramento delle condizioni di igiene e sicurezza sul lavoro;
- siano attivati e documentabili i processi di consultazione/partecipazione;
- esista evidenza oggettiva di: un 'centro di responsabilità' per la gestione dei processi formativi; della pianificazione dei processi formativi con i relativi progetti; delle verifiche con successiva valutazione dei risultati ottenuti".

" La formazione: novità e orientamenti interpretativi", a cura di Amerigo Bianchi (TdP - ASL 10 Firenze, gruppo FORED - FORmazione Documentazione Educazione), intervento al seminario "Le più recenti modifiche ed integrazioni apportate al D.Lgs. 81/2008" (formato PDF, 2.80 MB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it