PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3125 di lunedì 08 luglio 2013

Buone prassi per la formazione dei lavoratori di nuova assunzione

Una buona prassi validata dalla Commissione Consultiva per favorire la formazione in ingresso dei lavoratori neoassunti in realtà lavorative con molti contratti atipici. Il progetto di autoapprendimento e i vantaggi dello strumento informatico.

Roma, 8 Lug ? Le **buone prassi** validate dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza affrontano diversi temi delicati in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
Una buona prassi - messa in atto presso il Centro Ricerche Casaccia dell' ENEA - affronta il tema della **formazione dei lavoratori di nuova assunzione**.

Infatti negli ambienti di lavoro collegati ad attività di ricerca scientifica è frequente l'ingresso di **lavoratori giovani** con contratti "atipici" (borsisti, tesisti, etc) e stranieri (ad esempio con riferimento ad accordi di interscambio culturale) e il Centro Ricerche ha predisposto un progetto di autoformazione destinato ai nuovi collaboratori e validato il **29 maggio 2013** dalla Commissione Consultiva Permanente con il titolo "**Informativa ai lavoratori in fase di assunzione**".

La **problematica** affrontata dalla buona prassi è relativa al fatto che i **lavoratori "atipici"** sono giovani, "hanno una scarsa conoscenza degli ambienti di lavoro, una limitata esperienza lavorativa, a volte una scarsa padronanza della lingua, un'insufficiente confidenza con le pratiche di lavoro nonché con le norme di sicurezza e salute; tali fattori giustificano un'azione formativa addirittura più attenta ed incisiva di quella proposta per i lavoratori dipendenti a tempo indeterminato".
Tuttavia spesso "la durata dei loro rapporti di lavoro è limitata (contratti a cadenza bi-triennale, ma anche a cadenza semestrale se non addirittura trimestrale): ciò comporta spesso la difficoltà di inserire i suddetti lavoratori nei cicli di formazione periodica che di norma vengono erogati al personale dipendente a tempo indeterminato, secondo le prescrizioni di cui alle attuali disposizioni di legge".

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[ELPS36] ?#>

Il documento "**La formazione dei lavoratori in fase di assunzione. Un progetto di informazione/formazione dei lavoratori 'atipici' in fase di ingresso avviato nel 2006: i risultati di una prima esperienza applicativa**" - documento a cura di M. Laura Palmas, G. Sidoti e E. Spano, allegato alla scheda di presentazione della prassi - ricorda che il progetto di informazione/formazione è stato avviato nel 2006.

In aggiunta alla consegna di materiale cartaceo illustrativo "è stato proposto uno specifico progetto di informazione/formazione per i nuovi lavoratori atipici "da attuare contestualmente alla fase di assunzione/ingresso nell'ambiente di lavoro".
Questi i **vincoli essenziali** di cui si è tenuto conto:
- al fine di garantirne l'appropriatezza, "l'intervento formativo deve avvenire contestualmente all'assunzione, quindi preferibilmente al primo giorno di lavoro all'interno del Centro di Ricerca; - le informazioni da fornire devono essere calate nella realtà specifica lavorativa;
- deve esistere la possibilità di aggiornare in modo semplice i contenuti della formazione in modo da poterli adeguare all'evolversi della realtà lavorativa e/o della normativa relativa;
- al fine di garantire l'efficacia dell'informazione/formazione deve essere valutato il livello di apprendimento del discente".

Per tener conto di questi vincoli è stato ideato un **corso di autoapprendimento**, "con lo scopo di fornire agli utenti l'informazione di base in materia di salute e sicurezza sul lavoro, relativa alla specificità del C.R. Casaccia".

Il corso di autoformazione è stato realizzato con semplici **strumenti informatici**, "con contenuti specifici relativi alla gestione del Sistema Sicurezza nel suddetto Centro di Ricerca" e si conclude con un test di verifica dell'apprendimento "i cui esiti vengono regolarmente valutati e archiviati". Inoltre il progetto è stato "approvato dal Datore di Lavoro e condiviso con gli RLS in sede di Riunione Periodica; è stato attuato con la collaborazione del Servizio di Prevenzione e Protezione, del Servizio Security e del Servizio Informatico; è stato quindi sperimentato per un triennio, a seguito del quale si è effettuato un primo monitoraggio". E dall'analisi dei risultati ? anche in relazione alle modifiche normative intervenute - sono stati tratti utili spunti per l'implementazione del Progetto (tuttora attivo) in una logica di miglioramento continuo.

Altre indicazioni relative al progetto le troviamo in un altro documento allegato alla scheda: "**Progetto di formazione per i lavoratori neoassunti: la formazione in ingresso**", a cura di M. Laura Palmas (ENEA).

Il documento sottolinea che, per gestire una realtà complessa destinata alle attività di ricerca, la consegna di materiale informativo su supporto cartaceo "è uno strumento valido per assolvere in prima battuta all'obbligo informativo, ma spesso si rivela inefficace in quanto ne viene sottovalutata l'importanza della lettura".
Un corso di autoformazione creato ad hoc per l'organizzazione, da erogarsi in fase di assunzione, completato da un test di autoapprendimento raggiunge invece diversi obiettivi.
Il **nuovo collaboratore**:
- "percepisce già in ingresso la predisposizione dell'organizzazione a prestare attenzione ai problemi della sicurezza e salute sul lavoro;
- è costretto, prima di iniziare l'attività lavorativa, a focalizzare la propria attenzione su informazioni relative alla sicurezza e salute sul lavoro;
- viene a conoscenza delle informazioni fondamentali in materia di sicurezza e salute sul lavoro riferite alla specificità della propria realtà aziendale".
L'**organizzazione**:
- "traccia immediatamente un profilo di se stessa orientato alla tutela della sicurezza e della salute dei lavoratori;
- facendo coincidere il momento della formazione in ingresso con la fase di assunzione, tiene sotto controllo la formazione dei lavoratori atipici;
- eroga un corso di autoformazione che può essere realizzato anche con semplici applicativi software di ordinario uso, pertanto non dispendioso;
- può utilizzare lo stesso corso per diverse sedi, apportando eventuali modifiche non sostanziali e diffondendolo attraverso la rete internet;
- garantisce un'uniformità di trattamento dei lavoratori in termini di informazione/ formazione;
- garantisce un'uniformità di verifica dell'apprendimento dei lavoratori.
Ovviamente per raggiungere gli obiettivi di cui sopra, il corso deve rispondere a requisiti predefiniti ed essere adeguatamente articolato nei contenuti".

Inoltre il corso:
- "deve essere inoltre realizzato con **strumenti informatici di uso abituale**; in tal modo si garantisce un costo contenuto di risorse umane ed economiche da impiegare nonché la possibilità di trasferire facilmente" lo stesso sistema ad altre realtà;
- "dovrebbe garantire che il discente realizzi tutto l' effettivo percorso formativo (senza poter saltare delle parti) e dare la possibilità all'utente di tornare indietro a ripetere alcune parti, se necessario";
- deve concludersi con un test di apprendimento.

La sperimentazione dell'autoformazione avviata nel 2006 ha coinvolto nel primo triennio 1.461 nuovi collaboratori di cui 93 stranieri e 1.368 italiani. Grazie alla verifica dell'apprendimento effettuata "è stato possibile misurarne l'efficacia, ma anche individuare i margini per un miglioramento". Ad esempio c'è stata la traduzione del corso in inglese, la consegna del fascicolo sulla sicurezza cantieri con norme figurate, nonché la definizione di una proposta per un percorso formativo per la formazione dei nuovi collaboratori da sottoporre all'attenzione della Commissione Centrale di Sicurezza.

Il Progetto, dati i criteri di impostazione e i costi contenuti, "si presta ad essere applicato anche in altre realtà destinate alla Ricerca Scientifica, preferibilmente con accesso controllato" e, dati inoltre i più recenti aggiornamenti normativi, "il pacchetto si presta ad essere integrato nelle piattaforme elearning".

L'esperienza maturata non solo ha rivelato vantaggi e svantaggi delle nuove tecnologie dei sistemi di apprendimento, ma è servita soprattutto a dimostrare che "il coinvolgimento del personale a tutti i livelli è la strada da seguire per avviare un reale ed efficace miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro".

Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro - Buone Prassi - Documento approvato nella seduta del 29 maggio 2013 - Informativa ai lavoratori in fase di assunzione

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it