PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 19 - numero 3975 di mercoledì 22 marzo 2017

Formazione alla sicurezza: l'efficacia della formazione nella normativa

Un convegno si sofferma sull'efficacia della formazione e sul monitoraggio dell'apprendimento. Focus sul tema della formazione efficace nella normativa in materia di sicurezza sul lavoro. Cosa si intende per formazione efficace nella normativa?

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0330] ?#>

Bologna, 22 Mar ? Se l'obiettivo primario della **formazione** è il cambiamento dei comportamenti, questo cambiamento "non è facile da raggiungere in quanto i destinatari sono adulti che già hanno una consolidata struttura mentale, conoscenze pregresse, abitudini di lavoro, percezione del rischio, etc". E infatti spesso nelle realtà aziendali "occorrono anni per radicare la cultura della sicurezza (a fatti e non a parole) e ripetute azioni formative per modificare i comportamenti degli attori della prevenzione".

Sicuramente nella gestione del rapporto di lavoro "uno dei profili più critici è senza dubbio quello della **formazione efficace in materia di salute e di sicurezza** delle figure fondamentali della prevenzione aziendale (lavoratori, preposti, dirigenti)".

A parlare in questi termini e a fare interessanti riflessioni sul tema della **formazione efficace** è un intervento che si è tenuto al convegno "**L'efficacia della formazione e il monitoraggio dell'apprendimento**", un convegno organizzato dall'Associazione AiFOS il 20 ottobre 2016 ad Ambiente Lavoro di Bologna.

In "**Il tema della formazione efficace nella normativa in materia di sicurezza sul lavoro**", a cura di Mario Gallo (Professore a contratto di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale) si ricorda che, come "emerge in modo nitido dagli ultimi orientamenti giurisprudenza", la "responsabilità del datore di lavoro oggi dipende dal simultaneo adempimento di diversi obblighi specifici" e uno di questi, aggiungiamo noi, è sicuramente una **formazione efficace**.

Ma cosa s'intende per "formazione efficace"?

Sono diversi i pilastri della formazione efficace nel D.Lgs. 81/2008 e se nel decreto questa formazione deve essere "adeguata e sufficiente", tale adeguatezza e sufficienza dipende, a livello normativo, da:

- "specificità rispetto alla mansione del singolo e i rischi;

- processo educativo circolare;

- collaborazione con gli organismi paritetici;

- compartecipazione;

- qualificazione dei formatori".

La formazione è vista dal D.Lgs. 81/2008 come un **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".

Il relatore ricorda, riguardo ai presupposti dell'apprendimento, che secondo Malcom Knowles - che ha sviluppato il modello andragogico - l'apprendimento si basa su "**sei presupposti**:

- il bisogno di conoscere;

- il concetto di sé;

- il ruolo dell'esperienza;

- la disponibilità ad apprendere;

- l'orientamento verso l'apprendimento;

- la motivazione".

L'intervento riporta poi alcune indicazioni sui **vincoli normativi** ? relativi, dove non specificato, al D.Lgs. 81/2008 ? per la formazione dei vari attori della gestione della sicurezza:

- **Lavoratore** (Art. 18?37): "sufficiente, specifica ed adeguata anche rispetto alle conoscenze linguistiche" (con vincolo di collaborazione con gli organismi paritetici);

- **Preposto e Dirigente** (Art. 37, c. 7): "adeguata e specifica e aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro";

- **RLS** (Art. 37, c. 10): "particolare e specifica concernente i rischi esistenti negli ambiti aziendali in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi. Aggiornamento periodico" (con vincolo di collaborazione con gli organismi paritetici);

- **Addetto antincendio** (Art. 37, c. 9 e D.M. 10.03.1998): "adeguata e specifica e aggiornamento periodico";

- **Addetto al primo soccorso** (Art. 37, c. 9 e D.M. 388/2003): "adeguata e specifica e aggiornamento periodico".

Rimandando la presentazione della parte della relazione sulla collaborazione con gli organismi paritetici ad un futuro approfondimento, ci soffermiamo su alcune **criticità di fondo degli Accordi Stato-Regioni** rilevate nella relazione.

Ad esempio viene riportato il **punto 10** dell'**Accordo del 21 dicembre 2011** tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'art. 37, c. 2, D.Lgs. 81/2008:

10. DISPOSIZIONI TRANSITORIE

Al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi di cui al presente accordo, unicamente in sede di prima applicazione, i datori di lavoro sono tenuti ad avviare i dirigenti e i preposti a corsi di formazione di contenuto rispettivamente coerente con le disposizioni di cui al presente accordo in modo che i medesimi corsi vengano conclusi entro e non oltre il termine di 18 mesi dalla pubblicazione del presente accordo. Il personale di nuova assunzione deve essere avviato ai rispettivi corsi di formazione anteriormente o, se ciò non risulta possibile, contestualmente all'assunzione. In tale ultima ipotesi, ove non risulti possibile completare il corso di formazione prima della adibizione del dirigente, del preposto o del lavoratore alle proprie attività, il relativo percorso formativo deve essere completato entro e non oltre 60 giorni dalla assunzione.

In fase di prima applicazione, non sono tenuti a frequentare i corsi dì formazione di cui ai punti 4. 5 e 6 i lavoratori, i dirigenti e i preposti che abbiano frequentato - entro e non oltre dodici mesi dalla entrata in vigore de presente accordo - corsi di formazione formalmente e documentalmente approvati alla data di entrata in vigore del presente accordo, rispettosi delle previsioni normative e delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità dì svolgimento dei corsi.

Si indica che tale previsione, che non è stata corretta dall' Accordo 7 luglio 2016, "**appare in contrasto con l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008**, che obbliga ad eseguire la formazione al momento dell'assunzione e prima dell'inizio dell'esecuzione della prestazione lavorativa".

Infine, tornando all'efficacia della formazione e, nello specifico, al tema della **verifica dell'apprendimento**, si indica che nella giurisprudenza in più occasioni "è richiamato il principio della verifica della patrimonializzazione da parte del lavoratore delle competenze". E tale principio "concorre a strutturare quelli più generali dell'adeguatezza e sufficienza".

A questo proposito si conclude ricordando che l'Accordo Stato-Regioni del 21.12.2011 "prevede una verifica (test o colloquio) solo per i preposti e i dirigenti". Tuttavia la stessa è "necessaria anche per i lavoratori: l'Accordo 2011 e quello del 2016 la prevedono solo per la formazione in e-learning".

" Il tema della formazione efficace nella normativa in materia di sicurezza sul lavoro", a cura di Mario Gallo (Professore a contratto di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale), intervento al convegno "L'efficacia della formazione e il monitoraggio dell'apprendimento" (formato PDF, 851 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.