

Gli accordi Stato-Regioni sulla formazione e l'e-learning

Approvati da qualche settimana gli accordi su formazione di lavoratori, dirigenti, preposti e datori di lavoro con compiti di RSPP, proponiamo riflessioni in merito al testo approvato e alle potenzialità, compiti e limiti della formazione a distanza.

Roma, 9 gennaio ? Passate le feste, sotto l'albero di Natale che abbiamo appena disfatto abbiamo trovato, oltre ai provvedimenti finalizzati al superamento della crisi economica italiana ed europea, l'approvazione, da parte della Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province Autonome, di alcuni importanti schemi di accordo sulla formazione.

Parliamo in particolare degli accordi sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dei rischi e degli accordi per la formazione dei lavoratori, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Accordo, quest'ultimo, che disciplina la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento, dei lavoratori e delle lavoratrici, dei preposti e dei dirigenti, nonché la formazione facoltativa dei soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, del medesimo D.Lgs. n. 81/08.

Ora la domanda che ci dobbiamo porre - al di là degli indubbi passi avanti nel tentativo di migliorare complessivamente la qualità della formazione - è questa: **si è fatto tutto quello che si poteva per rendere più efficace la formazione e per incrementare il numero di lavoratori formati?**

Per rispondere a questa domanda possiamo rileggere gli accordi approvati attraverso un taglio particolare, quello della **formazione via e-Learning sulla sicurezza e salute sul lavoro**.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD073] ?#>

Nell'**allegato I** agli accordi si ammette che se la formazione alla sicurezza svolta in aula ha rappresentato tradizionalmente il modello di formazione in grado di garantire il più elevato livello di interattività, l'evoluzione delle nuove tecnologie, i cambiamenti dei ritmi di vita e della stessa concezione della formazione hanno reso possibile l'affermazione di una modalità peculiare e attuale di formazione a distanza, indicata con il termine e-Learning.

Dove con **e-Learning** "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 che non si deve limitare, tuttavia, "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". Un modello che sfrutti 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".

Questa è una modalità formativa in grado di "annullare di fatto la **distanza fisica** esistente tra i componenti della comunità di studio, in una prospettiva di piena condivisione di materiali e conoscenze, di conseguenza contribuendo alla nascita di una comunità di pratica online".

In questo senso gli **e-tutor**, i **formatori**, devono essere in grado di "garantire la costante raccolta di osservazioni, esigenze e bisogni specifici degli utenti, attraverso un continuo raffronto con utenti, docenti e comitato scientifico".

Senza dimenticare che nell'attività e-learning "va garantito che i discenti abbiano possibilità di accesso alle tecnologie impiegate, familiarità con l'uso del personal computer e buona conoscenza della lingua utilizzata".

L'allegato pone una serie di **condizioni alla modalità e-Learning** in relazione a:

- **sede e strumentazione:** ad esempio la formazione "può svolgersi presso la sede del soggetto formatore, presso l'azienda o presso il domicilio del partecipante, purché le ore dedicate alla formazione vengano considerate orario di lavoro effettivo. E la formazione va realizzata attraverso una strumentazione idonea a permettere l'utilizzo di tutte le risorse necessarie allo svolgimento del percorso formativo ed il riconoscimento del lavoratore destinatario della formazione";
- **programma e materiale didattico formalizzato;**
- **tutor:** "deve essere garantito un esperto (tutor o docente) a disposizione per la gestione del percorso formativo. Tale soggetto deve essere in possesso di esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento o professionale in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro maturata nei settori pubblici o privati";
- **valutazione:** ad esempio "devono essere previste prove di autovalutazione, distribuite lungo tutto il percorso. Le prove di valutazione 'in itinere' possono essere effettuate (ove tecnologicamente possibile) in presenza telematica";
- **durata:** deve essere indicata la durata del tempo di studio previsto, il quale va ripartito su unità didattiche omogenee. Deve essere possibile memorizzare i tempi di fruizione (ore di collegamento) ovvero dare prova che l'intero percorso sia stato realizzato. La durata della formazione deve essere validata dal tutor e certificata dai sistemi di tracciamento della piattaforma per l'e-Learning;
- **materiali:** il linguaggio deve essere chiaro e adeguato ai destinatari. Deve essere garantita la possibilità di ripetere parti del percorso formativo secondo gli obiettivi formativi, purché rimanga traccia di tali ripetizioni in modo da tenerne conto in sede di valutazione finale, e di effettuare stampe del materiale utilizzato per le attività formative. L'accesso ai contenuti successivi deve avvenire secondo un percorso obbligato (che non consenta di evitare una parte del percorso)".

Dunque **regole precise** che possono finalmente garantire una **qualità della formazione a distanza** e far emergere i prodotti qualitativamente validi ed efficaci distinguendoli da quelli che non lo sono.

Tuttavia questa nuova tipologia di formazione è relegata dagli accordi approvati a certe specifiche **aree formative**. Vediamo quali.

L'accordo sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del **datore di lavoro** dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi prevede la possibilità di erogazione delle modalità di apprendimento e-Learning (con le condizioni previste nell'allegato I) per il **modulo 1 (normativo)** ed il **modulo 2 (gestionale)**, ma non per il modulo 3 (tecnico) e 4 (relazionale). Al fine di "rendere dinamica e adeguata all'evoluzione dell'esperienza e della tecnica l'offerta formativa" l'utilizzo della modalità e-Learning è prevista anche per l'**aggiornamento** (periodicità quinquennale) e per le verifiche annuali sul **mantenimento delle competenze acquisite**.

L'accordo relativo alla **formazione di lavoratori, preposti e dirigenti** prevede che "ai fini di un migliore adeguamento delle modalità di apprendimento e formazione all'evoluzione dell'esperienza e della tecnica e nell'ambito delle materie che non richiedano necessariamente la presenza fisica dei discenti e dei docenti, viene consentito l'impiego di piattaforme e-Learning per lo svolgimento del percorso formativo se ricorrono le condizioni di cui all'Allegato I".

In particolare l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning "è consentito per:

- la **formazione generale per i lavoratori** (4 ore per tutti i settori);
- la **formazione dei dirigenti** (16 ore);
- i **corsi di aggiornamento** previsti al punto 9 (Aggiornamento, ndr) del presente accordo;
- la **formazione dei preposti**, con riferimento ai punti da 1 a 5 del punto 5" (formazione particolare aggiuntiva per il preposto);
- **progetti formativi sperimentali**, eventualmente individuati da Regioni e Province autonome nei loro atti di recepimento del presente accordo, che prevedano l'utilizzo delle modalità di apprendimento e-Learning anche per la formazione specifica dei lavoratori e dei preposti".

È dunque **esclusa** la formazione e-Learning per la formazione specifica nei lavoratori (4, 8 o 12 ore a seconda della classe di rischio) e la formazione del preposto su temi come la valutazione dei rischi dell'azienda con riferimento al contesto in cui il preposto opera, l'individuazione delle misure tecniche/organizzative/procedurali di prevenzione e protezione e le modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori delle disposizioni di legge e aziendali e dell'uso dei mezzi di protezione collettivi e individuali messi a loro disposizione.

Il dubbio che si pone è proprio a partire da quella frase più volte riportata nel testo degli accordi sulle **potenzialità positive della formazione e-learning** (una formazione "dinamica e adeguata all'evoluzione dell'esperienza e della tecnica").

Se teniamo conto di queste potenzialità, se pensiamo che questi accordi debbano facilitare la formazione (diverse ricerche dimostrano come per la maggioranza dei lavoratori la formazione sia ancora basata solo sull'esperienza maturata sul posto di

lavoro), se sono possibili regole per garantire la qualità della formazione erogata, **perché non osare di più?**

Certo questi accordi sono un **punto di partenza**.

Intanto si riconoscono ufficialmente le potenzialità della formazione a distanza, dimostrate dai tanti efficaci servizi e-learning, in Italia e in Europa, di formazione nel settore sia pubblico che privato.

Poi in futuro, anche attraverso una seria operazione di trasparenza nel settore, sarà possibile pensare una formazione e-learning in grado di incrociarsi con un lavoro in aula e un addestramento nei luoghi adeguati e correlati ai rischi che si vogliono evitare o ridurre.

Insomma una formazione a tutto campo e in tutti i campi, in grado di soddisfare ogni requisito di qualità ed efficienza e, specialmente, in grado di arrivare a tutti, proprio tutti, i lavoratori e gli attori della sicurezza.

Tiziano Menduto

Aggiornamento del 12.01.2012

I testi approvati dalla Conferenza Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale n. 8 dell'11 gennaio 2012:

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO - 21 dicembre 2011 - Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO - 21 dicembre 2011 - Accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi ai sensi dell'articolo 34, commi 2 e 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.



Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

www.puntosicuro.it