PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 23 - numero 4932 di Mercoledì 12 maggio 2021

Le ricadute formative in materia di sicurezza sul lavoro

Dall'analisi dei bisogni alla formazione efficace per la salute e sicurezza sul lavoro: la valutazione sull'impatto organizzativo e il piano di formazione.

AiFOS, da sempre impegnata su questo delicato ed importantissimo tema ha di recente pubblicato uno studio, a cura di Rocco Vitale e Carlo Zamponi nel quale, in modo analitico, viene identificato un percorso metodologico che si propone di verificare quanto l'iniziativa formativa sia stata efficace per lo sviluppo ed il miglioramento delle competenze in termini di apprendimento, variazione positiva dei comportamenti, gradimento e di quantizzare, attraverso appositi ed appropriati indicatori, il miglioramento del livello di performance dell'organizzazione aziendale raggiunto a distanza di tempo grazie all'iniziativa formativa (ricadute formative).

Pubblichiamo uno stralcio del predetto studio comunicando sin d'ora che, per una lettura completa dello stesso, si rimanda al seguente link dove è possibile scaricare, gratuitamente, l'intera pubblicazione: http://bit.ly/Le-Ricadute-Formative

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0731] ?#>

PREFAZIONE

La formazione è una forma "intangibile" di investimento che crea valore aggiunto alla risorsa umana e, di riflesso, genera profitto all'azienda. La stessa non fornisce soluzioni ma strumenti per il raggiungimento della migliore soluzione in termini di costi / benefici applicati in qualsiasi contesto aziendale [1] .

Uno specifico modello di valutazione o meglio di analisi costi/benefici è stato elaborato dall' allora ISFOL [2] in relazione alla formazione in termini di investimento finanziario laddove il titolare dell'azienda se ne assume i costi.

A fronte di tutto ciò va considerata l'importanza dell'apprendimento per verificare il ritorno economico in termini di redditività dell'azienda.

La formazione, utilizzata quale valido strumento per facilitare l'apprendimento di specifici comportamenti, conoscenze e abilità di cui il lavoratore ha bisogno per essere efficace e riuscire nel suo lavoro, assume un'importanza strategica per la valorizzazione delle potenzialità di un'organizzazione in un'ottica di sviluppo continuo e innovazione, assicurando all'organizzazione aziendale capacità competitiva e dunque adattabilità ai cambiamenti tecnologici e organizzativi. L'efficacia della stessa, quindi, si concretizza nel trasferimento al lavoro di quanto appreso e nell'uso delle conoscenze e delle capacità in maniera coerente con gli

obiettivi dell'organizzazione.

L'attuale contesto richiede un affinamento delle capacità imprenditoriali e manageriali capaci di generare lo sviluppo e la qualificazione delle professionalità dei propri collaboratori, esigenze particolarmente sentite dagli operatori economici che aspirano al mantenimento ed al miglioramento della propria competitività sul mercato locale, nazionale o internazionale.

Indispensabile quindi, rispondere a tali bisogni tramite la promozione e la realizzazione di eventi formativi sempre più appropriati al contesto aziendale e di mercato e, soprattutto, efficaci nei risultati.

Per supportare l'azienda rispetto al fabbisogno di competenze e favorire il miglioramento occupazionale dei lavoratori, gli interventi formativi non possono essere organizzati attraverso iniziative estemporanee le quali risulterebbero scarsamente efficaci, ma devono essere pianificati e progettati tendendo conto delle reali esigenze formative dell'impresa.

Alla base della formazione poniamo la valorizzazione dell'individuo in termini di *empowerment* ***[3]*** sia per una crescita individuale e sia come fiducia nelle risorse e nelle capacità delle persone. Soprattutto nella possibilità che ha un soggetto di modificare ed apportare al sistema modifiche e suggerimenti che provengano dall'esperienza formativa.

In questo senso dovranno essere sviluppati progetti formativi coerenti alle reali esigenze dell'organizzazione utilizzando, per la migliore riuscita, validi strumenti e metodologie didattiche.

In considerazione di quanto sopra accennato, viene proposto un percorso metodologico che si propone di verificare quanto l'iniziativa formativa sia stata efficace per lo sviluppo ed il miglioramento delle competenze in termini di apprendimento, variazione positiva dei comportamenti, gradimento e di quantizzare, attraverso appositi ed appropriati indicatori, il miglioramento del livello di performance dell'organizzazione aziendale raggiunto a distanza di tempo grazie all'iniziativa formativa.

L'ORGANIZZAZIONE AZIENDALE

Ogni azienda ha una sua organizzazione, costituita da una serie di elementi che sono alla base del proprio successo.

Il sistema azienda con una sua rappresentazione visiva, è costituita da un organigramma, il quale permette di identificare i ruoli in modo che essi siano riconoscibili sia all'interno che all'esterno dell'organizzazione stessa.

Ogni organizzazione dispone di una Direzione aziendale, la quale gestisce sia il coordinamento e la guida di un gruppo di persone, rappresentato dalle risorse umane a disposizione, sia l'assunzione di decisioni di pianificazione e di gestione per garantire l'ottenimento di risultati in linea con gli scopi aziendali. Il tutto, al fine di soddisfare sia i clienti interni (collaboratori) sia i clienti esterni (i portatori di interesse nei confronti dell'azienda) i cosiddetti, *stakeholder*.

L'elemento umano, pur tuttavia, è il componente principale di ogni organizzazione, ed è costituito dalle persone e dalle loro relazioni reciproche e con l'esterno, finalizzate all'utilizzo di mezzi e risorse per il conseguimento degli obiettivi, in base ai quali, vengono decisi i processi e le risorse necessarie per attuarli, individuando le diverse competenze e responsabilità.

Al fine di consentire una sistemica gestione aziendale sempre più spesso vengono introdotte strategie focalizzate, in particolar modo, sulla parte "biologica" delle organizzazioni cioè quella afferente alla gestione delle risorse umane e alle sue relazioni le quali, consentono di allineare i processi aziendali con gli obiettivi strategici dell'organizzazione stessa.

Senza una corretta interazione tra le interfacce "elemento umano" e le altre componenti del sistema "organizzazione", non è possibile conseguire né obiettivi di sicurezza né tanto meno di produttività e competitività tanto che, sempre più spesso, le organizzazioni ritengono che un buon "clima interno", sia una componente vitale nella filosofia della propria gestione; non si compete più soltanto con prodotti, non ci si misura più soltanto direttamente con la qualità dei servizi erogati, ma anche sul modo di impiegare le risorse umane nel contesto "produttivo" in senso stretto e in rapporto, come sopra accennato, con gli "*stakeholders*".

Certamente il modo migliore di affrontare la gestione della sicurezza in ogni azienda, di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori, di prevenire incidenti e malattie professionali è quello di costruire condizioni organizzative e gestionali adatte. Ed è necessario affrontare questi problemi in modo integrato favorendo la necessaria collaborazione tra tutte le funzioni aziendali.

Allo stato attuale, in molte realtà aziendali, la sicurezza è slegata dalla gestione delle risorse umane e sarà quindi necessario cercare soluzioni e strategie in grado di connettere questa essenziale funzione aziendale con le attività del Servizio di Prevenzione e Protezione previsto dall'art. 31 del Decreto Leg.vo 81/2008.

In una serie di interventi e convegni, alcuni anche organizzati da AiFOS, il Prof. Bacchini [4] integrava questi due aspetti indicando come *"l'organizzazione della sicurezza coincide nelle aziende con l'organizzazione della produzione"*. Per cui non si tratta di due cose differenti che si aggiungono una all'altra, ma sono la stessa cosa.

A questo proposito sono interessanti le osservazioni del Prof. Galimberti [5] in quanto *"parlare di organizzazione del processo produttivo in sicurezza diventa un modo per parlare della organizzazione della produzione tout court. E la cultura centra perché la cultura è ricerca del senso, costruzione del senso, ma anche costruzione dei legami. In questo caso il legame tra due funzioni molto importanti; quelle del mondo Safety e del mondo HR, all'interno dell'organizzazione"*.

E riguardo all'esito del convegno concludeva Galimberti che "*mi sembra che negli interventi fatti il suffisso **"co"** - **co**llaborazione, **co**ndivisione, ma anche **co**mpetizione dove la competizione era intesa come un valore - ricorresse molto spesso*".

Oggi sappiamo benissimo che da soli nulla si può fare nelle aziende, in particolare nelle aziende medio - grandi, senza la dovuta collaborazione fra i diversi interlocutori. Diventa ancora più importante, per le tematiche che hanno a che fare con la sicurezza,

la necessità dell'interfaccia con chi si occupa di relazioni nella gestione delle risorse umane.

Appare quindi evidente che, nei luoghi di lavoro, per garantire i diritti alla salute sanciti a livello costituzionale [6] e per soddisfare, allo stesso tempo le esigenze aziendali [7], occorre agire offrendo soluzioni gestionali di promozione della salute attuali e concretamente realizzabili. Tutto ciò al fine di sostenere i lavoratori, durante il proprio percorso professionale, e stimolarli ad acquisire nuove consapevolezze e, in particolar modo, condurli verso il miglioramento delle proprie competenze. Quindi l'Azienda, attraverso i suoi processi lavorativi deve raggiungere dapprima, il soddisfacimento del cliente interno (collaboratori) i quali, operando in un contesto collaborativo (benessere organizzativo) riescono a soddisfare il cliente esterno e quindi finanche il Management Aziendale (Datore di Lavoro) che si trova a gestire, in tal modo, una azienda prospera. Pertanto, per il raggiungimento di quanto sopra rappresentato, risulta fondamentale pianificare e quindi organizzare interventi formativi sempre più aderenti agli obiettivi strategici aziendali al fine di consentire al management di modificare gli atteggiamenti e i comportamenti osservabili di chi, in quell'organizzazione svolge compiti e/o mansioni.

Per la lettura dell'intera pubblicazione si rimanda, come sopra anticipato, al seguente link http://bit.ly/Le-Ricadute-Formative

Rocco Vitale e Carlo Zamponi

---

[1] ISFOL, Istituto per lo sviluppo della formazione professionale dei lavoratori, Valutare l'investimento formazione, Franco Angeli, Milano, 1990.

[2] L'ISFOL, dal 1° dicembre 2016, è stato sostituito ed incorporato in INAPP, l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche

[3] Piccardo C., Empowerment, Raffaello Cortina, Milano, 1995.

[4] Francesco Bacchini, docente all'Università di Milano Bicocca, Dipartimento di Scienze economico aziendali e diritto per l'economia

[5] Prof. Carlo Galimberti, Convegno AiFOS in collaborazione con ISMO, "HR & Safety ad work" Milano, Palazzo delle Stelline 19 marzo 2015. Galimberti è professore ordinario di Psicologia sociale e Psicologia delle comunicazioni sociali e coordinatore delle attività LINCET (Laboratorio di Interazione Comunicativa e Nuove Tecnologie) presso l'Università Cattolica di Milano

[6] Costituzione Italiana, art. 32, Parte I, Titolo II - Rapporti Etico Sociali

[7] Costituzione Italiana, art. 41, Parte I, Titolo III - Rapporti Economici

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.