PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5769 di Venerdì 17 gennaio 2025

Le ricadute formative e la verifica dell'efficacia della formazione

Cosa si intende con "ricadute formative"? Quali sono le modalità che prevede la "bozza definitiva" dell'Accordo Stato-Regioni per verificare l'efficacia dell'attività formativa? Ne parliamo con Carlo Zamponi, consigliere nazionale AiFOS.

Bologna, 17 Gen ? In attesa dell'approvazione dell' Accordo Stato-Regioni, che dovrebbe procedere all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del D.Lgs. 81/2008 in materia di formazione, torniamo a parlare del contenuto della cosiddetta " bozza definitiva" dell'Accordo. Testo che resta tuttora il principale riferimento per comprendere come potrebbe essere in futuro la **formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**.

Ne parliamo facendo riferimento oggi alle cosiddette "**ricadute formative**" che rappresentano l'effettivo impatto che la formazione ha sulle competenze, sui comportamenti e sulla consapevolezza dei lavoratori, dei datori di lavoro e dell'intera struttura organizzativa in relazione al tema della sicurezza.

E se le ricadute formative sono l'**indicatore della qualità e dell'efficacia** di un processo formativo, il contenuto del futuro Accordo Stato-Regioni, come ricordato anche nella recente intervista a Rolando Dubini (" Come sta cambiando la formazione sulla sicurezza in Italia?"), prevede diversi strumenti per **verificare l'efficacia dell'attività formativa**.

Per parlarne abbiamo intervistato a Bologna il 21 novembre 2024, durante la manifestazione Ambiente Lavoro, **Carlo Zamponi**, consigliere nazionale AiFOS e relatore, il 20 novembre, ad un convegno, sempre a Bologna, proprio sulla verifica dell'efficacia della formazione.

Cosa si intende con le ricadute formative, con riferimento ai contenuti del futuro accordo?

Quali sono le modalità che prevede l'Accordo Stato-Regioni, sempre nella bozza definitiva, perché si possano valutare queste ricadute formative?

Chi è nel sistema azienda ad occuparsi dell'analisi e valutazione delle ricadute formative?

Qual è il giudizio complessivo sull'Accordo Stato-Regioni come contenuto nella bozza definitiva? Quali sono gli aspetti che potevano essere migliorati?

L'intervista si sofferma su vari argomenti:

- Il futuro accordo Stato-Regioni e lo studio delle ricadute formative
- Il futuro accordo Stato-Regioni e la verifica dell'efficacia della formazione

Pubblicità

Come sempre diamo ai nostri lettori la possibilità di visualizzare integralmente la breve intervista e/o di leggerne una parziale trascrizione.

L'intervista di PuntoSicuro a Carlo Zamponi

Il futuro accordo Stato-Regioni e lo studio delle ricadute formative

Parliamo dell'Accordo Stato-Regioni, con riferimento al contenuto della cosiddetta "bozza definitiva" e approfondiamo il tema relativo alle verifiche di efficacia della formazione. Per farlo partiamo dal punto di vista delle "ricadute formative". Cosa si intende con le ricadute formative, con riferimento ai contenuti del futuro accordo?

Carlo Zamponi: Cerchiamo innanzitutto di inquadrare meglio la cosiddetta "bozza definitiva", così come è stata chiamata.

La **vera innovazione** contenuta proprio all'interno di questo nuovo accordo, che deve ancora essere recepito, è lo **studio delle ricadute formative** che finora non era mai stato obbligatorio per il datore di lavoro. Questa è la **vera novità** del nuovo Accordo Stato Regioni, quindi è sostanziale.

Non dovevano scriverlo. Si pensava che molti di noi l'avessero già fatto, perché non è un adempimento normativo o amministrativo, è un **adempimento sostanziale**. Perché la verifica di efficacia della formazione non può non essere fatta. Altrimenti è come se ci fossimo incontrati, scritto su un registro che oggi abbiamo fatto formazione e la cosa finisce lì.

Invece nell'accordo Stato Regioni c'è proprio questa novità, lo studio delle **ricadute formative**.

Ma cosa sono le **ricadute formative**?

Sono ciò che resta successivamente all'evento formativo, in termini di apprendimento, (...) in termini, quindi, anche di efficacia. Ma soprattutto va verificato quello che rimane successivamente all'evento formativo all'interno dell'organizzazione.

Quindi quello che è stata capace di fare l'attività di formazione e di addestramento, sul collaboratore, sul management aziendale. Perché poi la formazione non è soltanto sul lavoratore, ma sul sistema azienda nella sua interezza. Quindi management e collaboratori.

Quindi per lo studio delle ricadute formative, ben venga questa obbligatorietà. Però si spera anche di implementare una cultura che porti veramente a verificare in termini di efficacia che cosa abbiamo detto in aula.

Questa è una parte di introduzione sul cosiddetto **studio delle ricadute formative**.

Per parlare di questo studio devo però fare un passo indietro, perché è impensabile pensare di parlare di formazione se non parliamo prima del **documento di valutazione dei rischi**, dal quale noi riusciamo in qualche modo a prendere le informazioni sulle cosiddette attività da portare in aula. Altrimenti rischio di decontestualizzare completamente il mio racconto in aula, presentando pericoli lavorativi inesistenti all'interno dell'organizzazione aziendale.

Quindi c'è un grosso sforzo che viene richiesto da parte del legislatore al datore di lavoro, quindi al management aziendale, in termini di **progettazione dell'evento formativo**.

Non è un evento formativo da improvvisare, ma un evento formativo che va progettato, soprattutto in termini di obiettivi e di indicatori. (...)

Il futuro accordo Stato-Regioni e la verifica dell'efficacia della formazione

Quali sono le modalità che prevede l'accordo Stato Regioni, sempre con riferimento alla bozza definitiva, perché si possano valutare, analizzare, queste ricadute formative?

Carlo Zamponi: (...) Questa è una bozza. L'hanno chiamato definitiva, ma essendo ancora una bozza, quello che è contenuto potrebbe anche essere oggetto di una potenziale variazione. (...)

Attualmente quello che è stato scritto prevede una fase di ricaduta, di studio, di valutazione di efficacia in termini di **analisi infortunistica**, **questionario** da somministrare al lavoratore oppure una **checklist**.

Ovviamente, tutte queste indagini da fare vanno applicate all'interno del sistema azienda. (...) Con riferimento allo sforzo che viene richiesto, come dicevo poc'anzi, in termini di progettazione, devono poi essere appropriate le cosiddette modalità con le quali noi andremo a gestire la fase di studio delle ricadute formative.

Ben vengano le **indagini infortunistiche**, però non può essere da sola l'indagine infortunistica in termini assoluti a darci un risultato. Bisogna agganciare, ad esempio, l'indagine infortunistica alla gestione dei near miss. Perché mi piacerebbe verificare se il mio collaboratore è un collaboratore proattivo, che mi segnala qualcosa. Perché poi l'infortunio, è vero, è successo, ma poi bisogna verificare le modalità con le quali è accaduto.

È anche importante il **questionario da somministrare ai lavoratori**, ma anche questo va costruito all'interno dell'azienda. Non può essere un questionario uguale per tutti, perché le aziende, le organizzazioni aziendali sono l'una diversa dall'altra, seppur producono gli stessi beni o servizi uguali ad altre aziende. (...)

L'ultimo strumento è la **checklist**. La checklist va costruita e se costruiamo una checklist aderente e quindi appropriata alle attività lavorative, riusciamo magari a tirarci dentro anche chi controlla la checklist, il cosiddetto **preposto**. (...)

Chi è poi nel sistema azienda ad occuparsi di valutare le ricadute formative?

Carlo Zamponi: La norma ovviamente rivolge il tutto al cosiddetto **datore di lavoro**, il management aziendale.

Però è chiaro che qui concorrono tutti i soggetti coinvolti nel sistema gestione salute e sicurezza. Non è solo il datore di lavoro, ovviamente. Non è solo il dirigente. Ovviamente non è solo il preposto. Non è soltanto neanche il lavoratore. Perché qui concorrono anche il medico competente, l'RSPP, gli addetti al sistema di gestione dell'emergenza. Anche loro nella loro "configurazione" e quindi organizzazione aziendale, hanno necessità di essere "valutati".

Questa valutazione, a tutto tondo, io mi auguro che verrà fatta non per il soddisfacimento di una norma che la impone, ma per cercare in qualche modo di creare una sinergia fra tutti i soggetti in grado di farci abbassare gli indici infortunistici e le malattie professionali. Questo è il vero "fulcro", credo, sul quale giostra tutto il nuovo apparato contenuto all'interno dell'accordo Stato Regioni.

(...)

Articolo e intervista a cura di Tiziano Menduto

NB: Le risposte si basano sul contenuto della "bozza definitiva" resa nota dal Ministero del lavoro nel mese di maggio 2024, bozza che potrebbe essere ancora soggetta a revisioni e modifiche.

Scarica la "bozza definitiva" del futuro Accordo:

Bozza del nuovo accordo unico sulla formazione per la salute e la sicurezza sul lavoro ai sensi dell'articolo 37, comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 - versione non definitiva maggio 2024.

Per un approfondimento sul tema e sugli attuali contenuti del testo dell'Accordo Stato-Regioni che deve essere ancora essere approvato è possibile fare riferimento anche ai seguenti articoli:

- " *In attesa del futuro Accordo Stato-Regioni: le risposte sulla formazione"*
- *" Il rinvio dell'Accordo Stato-Regioni e le risposte sul futuro della formazione"*
- *" Il nuovo Accordo Stato-Regioni e il futuro della formazione sulla sicurezza".*

Licenza Creative Commons