PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 22 - numero 4624 di Mercoledì 29 gennaio 2020

Formazione sulla sicurezza: rottamare l'art. 37 del Decreto 81?

La formazione è da sempre inadeguata, e lo diviene sempre di più di fronte alle profonde modificazioni che attraversano il mondo del lavoro. Un'idea per migliorarla.

Le critiche alla formazione in materia di salute e sicurezza giungono da parti diverse e possono essere ispirate da logiche ancora più diverse. Non mi interessa qui entrare nell'analisi delle argomentazioni con cui si sostengono le critiche. Quello che però mi sembra significativo è che esse hanno una cifra comune: la denuncia dell'inefficacia della formazione. È da questo punto che vorrei partire.

La formazione, così come viene prescritta dall'art. 37 del d.lgvo 81/08 e dall'Accordo Stato Regioni, non è di per sè in grado di garantire i risultati attesi. E non può garantirli perchè è da sempre inadeguata, per logica ispiratrice, strutturazione dei programmi, durata, contenuti, modalità di attuazione.

Basti pensare alla formulazione stessa dei programmi (vedere Accordo Stato Regioni) che autorizza a privilegiare la sfera delle conoscenze a scapito della costruzione di atteggiamenti. Peraltro concentrarsi sulla trasmissione di contenuti risulta molto più facile che cercare di incidere sulla cultura delle persone. Nel primo caso, basta padroneggiare gli argomenti o anche, semplicemente, preparare delle slides da snocciolare in aula.

La formazione non solo è da sempre inadeguata, ma lo diviene sempre di più di fronte alle profonde modificazioni che attraversano il mondo del lavoro, cambiando le tipologie contrattuali (lo smart working è la manifestazione più evidente), ma soprattutto le modalità produttive.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0279] ?#>

La continua evoluzione delle tecnologie e delle modalità di produzione richiede una capacità di risposta che dipende quasi integralmente dal possesso di strumenti aspecifici quali la competenza nel cogliere i segnali deboli e nell'effettuare collegamenti e deduzioni consapevoli. Ma è legata soprattutto alla capacità dei lavoratori di pensare autonomamente e flessibilmente. Occorre dunque una formazione che promuova nelle persone la mindfullness cioè che induca a risvegliarsi da una vita vissuta in automatico, solleciti la sensibilità alle novità nelle esperienze quotidiane e faciliti l'acquisizione della resilienza cioè di quell'abilità intrinseca di un'organizzazione, di un sistema, ma anche di una persona a mantenere o riguadagnare uno stato dinamicamente stabile che consenta di

continuare le proprie attività dopo un grave evento o in presenza di uno stress continuativo. Richiede soprattutto di essere antifragili.

Lavorare in ambiente 4.0 fa dunque emergere una necessità di competenze aspecifiche e di capacità di processare pensiero astratto che dovrebbero venire dalla formazione scolastica (ed eventualmente universitaria), ma che essa dà in modo molto limitato. D'altra parte ci muoviamo in un contesto che ha mitizzato le competenze tecniche trascurando quelle più complessivamente umanistiche. Quelle cioè veramente abilitanti, che attrezzano a orientarsi nei contesti che cambiano e nelle realtà complesse. Su questo terreno il compito di supplenza da parte dell'azienda è problematico, quasi utopico, anche se alcuni imprenditori (a partire dallo storico Olivetti fino all'ormai fin troppo citato Cucinelli) hanno raccolto la sfida.

Al di là di obiettivi più ambiziosi ? che peraltro si sono dimostrati molto remunerativi per chi li ha sperimentati in relazione sia alla qualità del lavoro che alla sicurezza - compete comunque all'azienda di dare almeno strumenti generali di orientamento e presidiare l'expertise.

Per fare questo sarebbe opportuno ampliare il numero di ore della formazione generale, attualmente povera nei contenuti ed eccessivamente breve, e affidare a essa, oltre ai più specifici rudimenti relativi alla sicurezza, già presenti nell'attuale programma, il presidio delle competenze logiche generali e di quelle cognitivo relazionali.

L'efficacia della formazione specifica sarebbe aumentata da uno svolgimento effettuato nel posto di lavoro, con attività non solo nominalmente chiamate "training on the job, coaching, action learning, mentoring".

Sottolineo il "non solo nominalmente chiamate" perchè l'esperienza mi ha portato troppe volte a vedere nascoste sotto il nome di queste metodologie complesse (e difficili da usare correttamente) le più tradizionali modalità trasmissive.

Parte della formazione potrebbe in questo modo essere affidata ai preposti, meglio se aged. In questo caso si otterrebbero risultati pregevoli sia per le persone che per l'azienda. L'assegnazione dei compiti ai lavoratori invecchiati, soprattutto se essi hanno delle limitazioni, può risultare infatti critica e questa difficoltà può comportare per i lavoratori stessi sensazioni negative, suscettibili di sfociare nella presenza di stress. Riconoscerne l'esperienza dando loro il ruolo di formatori è invece gratificante e spesso garantisce all'azienda non solo la trasmissione delle competenze esplicite, ma anche di quelle implicite che frequentemente vanno perdute quando chi le possiede va in pensione. Insegnare inoltre spesso induce gli aged, che rischiano di usare mappe vecchie in un contesto di cambiamento, ad aggiornarle rileggendo con occhio critico il proprio modus operandi. D'altra parte, insegnare è uno strumento potente di apprendimento.

Però, perchè la formazione gestita in azienda dai dipendenti funzioni occorrono delle precondizioni. Occorre che chi la svolge

1. veda formalizzato questo compito in termini di tempo dedicato e riconoscimento economico
2. acquisisca le competenze necessarie, non solo in termini formali, con l'attuale, volenteroso, ma non sufficientemente incisivo corso di formazione formatori.

I formatori aziendali dovrebbero poi essere, almeno in parte del percorso, affiancati da formatori professionisti in grado di aiutarli a rielaborare cognitivamente e a estendere a paradigma di riferimento gli insegnamenti contingenti.

Mi rendo conto che proporre di svolgere direttamente nel posto di lavoro una parte qualificante della formazione, affidandola a personale interno, può offrire alle aziende meno consapevoli un potente strumento per eludere gli obblighi formativi. Ma sono anche consapevole che chi non riconosce l'importanza della formazione trova già ora modalità per svuotarla di senso ed efficacia pur adempiendo formalmente alle prescrizioni in materia. Al contrario, percorsi più contestualizzati e rispondenti alla concreta situazione aziendale, supportati da un solido quadro interpretativo, permettono alle aziende di migliorare effettivamente la sicurezza e di costruire come momento qualificante della formazione i parametri di verifica di tale efficacia.

Renata Borgato

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.