

CONVEGNO NAZIONALE

GIORNATA MONDIALE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

I PROTAGONISTI DELLA GESTIONE SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO: NOVITÀ, RUOLI ED ESPERIENZE A CONFRONTO

Perugia, 12 maggio 2023

Le novità in materia di formazione. Esperienze di erogazione della formazione e problematiche di valutazione dell'efficacia.

Intervento di

Alessandro Cafiero

Portavoce Nazionale AICQ

Presidente Comitato Salute e Sicurezza AICQ

Art. 37 D.Lgs. n. 81/2008:

c. 2) Entro il **30 giugno 2022** la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di TN e BZ **adotta un Accordo** nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica **degli Accordi attuativi** del presente decreto legislativo in materia di formazione in modo da garantire:

- a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della **formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;**
- b) l'individuazione delle **verifica finale di apprendimento obbligatoria** per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quelle delle **verifiche di efficacia della formazione** durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.



(LEGGE N. 215/2021)

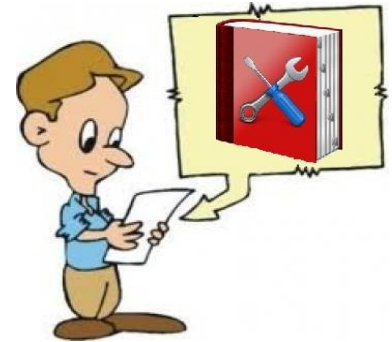
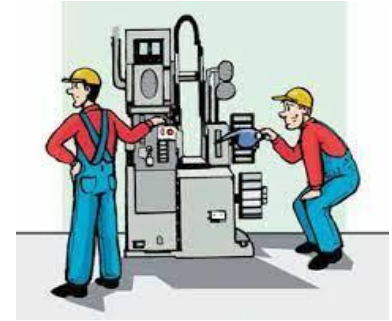
Le novità in materia di formazione e addestramento

Art. 37 D.Lgs. n. 81/2008:

c. 5) L'addestramento viene effettuato da **persona esperta** e sul luogo di lavoro.

L'addestramento consiste nella **prova pratica**, nel caso dell'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nella **esercitazione applicata nel caso delle procedure di lavoro in sicurezza**.

Gli interventi di addestramento effettuati dovranno essere tracciati in **apposito registro** anche informatizzato



Alcune puntualizzazioni sull'addestramento

- **L'addestramento si integra con la formazione.**
- **È svolto in azienda ed è a favore di questa.**
- **Comprende le fasi di:**
 - Addestramento (con affiancamento se previsto)
 - Verifica (prova pratica)
 - Successivo affiancamento (se previsto)
 - Esito dell'affiancamento
 - Mansione svolta in autonomia
- **Non sono previsti "attestati" il lavoratore non può fare autodichiarazioni nel caso di cambio azienda.**

Sarebbe il caso:

- ✓ di gestire l'addestramento come un'**azione continuativa della formazione, formalizzarlo in modo adeguato** e restituirgli gli **adeguati tempi per la sua efficacia**
- ✓ che ogni azienda definisca nelle sue politiche formative anche **criteri e requisiti della persona esperta** (istruttore) e realizzare un elenco interno di esperti

Art. 37 D.Lgs. n. 81/2008:

c. 7) Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico **in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro**, come previsto dall'Accordo di cui all'articolo 37, comma 2, secondo periodo.



Datore di lavoro



Dirigente



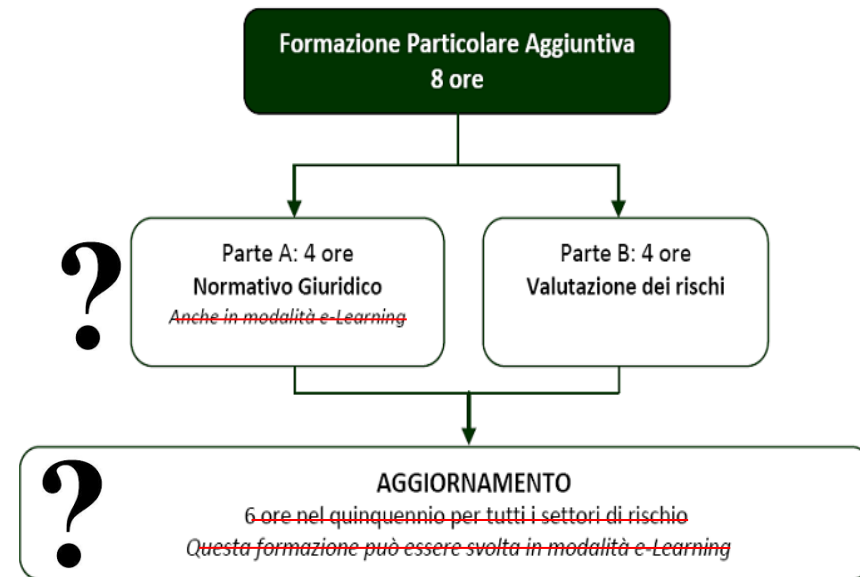
Preposto

(LEGGE N. 215 /2021)

Le novità in materia di formazione e addestramento

Art. 37 D.Lgs. n. 81/2008:

c.7-ter) Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute, con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.



Art. 9-bis. – (Disciplina della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro)

1. Nelle more dell’adozione dell’accordo di cui all’art.37, C. 2, secondo periodo, del D.Lgs 9 aprile 2008, n. 81, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza **sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona**, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza.



Art. 37 D.Lgs. n. 81/2008:

c. 2) Entro il **30 giugno 2022** la Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, Regioni e Province autonome di TN e BZ **adotta un Accordo** nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica **degli Accordi attuativi** del presente decreto legislativo in materia di formazione in modo da garantire:

- a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della **formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro**;
- b) l'individuazione delle **verifiche finali di apprendimento obbligatoria** per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quelle delle **verifiche di efficacia della formazione** durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.



b-bis) il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa




La valutazione dei risultati della formazione

Modello di Kirkpatrick

EFFETTO DA VALUTARE	OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	STRUMENTI DA UTILIZZARE	OUTPUT OSSERVABILE
GRADIMENTO	<ul style="list-style-type: none"> • Livello di gradimento • Rispondenza attese dei partecipanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionari 	<ul style="list-style-type: none"> • Statistiche per corso • Report annuale generale
APPRENDIMENTI	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendimenti acquisiti 	<ul style="list-style-type: none"> • Esercitazioni • Prove pratiche • Osservazione diretta 	<ul style="list-style-type: none"> • Schede risultati individuali per corso • Report del corso
COMPETENZE	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento delle performance lavorative 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionari • Interviste • Osservazione diretta 	<ul style="list-style-type: none"> • Schede individuali • Schede per funzione • Report organizzativo per funzione
IMPATTO A LIVELLO ORGANIZZATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Migliori performance organizzative • Modifica dei processi organizzativi • Ritorno dell'investimento 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionari • Interviste • Osservazione diretta • Analisi costi/benefici 	<ul style="list-style-type: none"> • Report sugli effetti (operativi, clima, motivazionali,...) • Report sul ritorno economico

Coerenza tra attività formativa, realtà organizzativa e contesto lavorativo nella formazione alla sicurezza

OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	SOGGETTI DELLA VALUTAZIONE	FASI DELLA VALUTAZIONE
VALIDITÀ DEGLI OBIETTIVI FORMATIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro/Dirigenti/RSPP/ASPP/Preposti/Figure Emergenza/Lavoratori 	<ul style="list-style-type: none"> • Ex ante (Analisi delle esigenze, obiettivi aziendali, progettazione formativa, indicatori misurabili) 
RISPONDENZA DEL PERCORSO FORMATIVO CON GLI OBIETTIVI	<ul style="list-style-type: none"> • Formatori • Partecipanti 	<ul style="list-style-type: none"> • All'inizio del percorso • Al termine del percorso
QUALITÀ DEGLI APPRENDIMENTI	<ul style="list-style-type: none"> • Formatori • Partecipanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Durante il percorso
LA CONSAPEVOLEZZA DEL PERCORSO FORMATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Formatori • Partecipanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Al termine del percorso
IL TRASFERIMENTO SUL LAVORO (COMPETENZE/COMPORAMENTI)	<ul style="list-style-type: none"> • Datore di lavoro/Dirigenti/RSPP/ASPP/Preposti/Figure Emergenza/Lavoratori 	<ul style="list-style-type: none"> • Nel breve periodo (3/6 mesi) • Nel medio periodo (6/12 mesi)

Schema di valutazione (ex post) di un intervento formativo nella sicurezza

EFFETTO DA VALUTARE	OGGETTO DELLA VALUTAZIONE	STRUMENTI DA UTILIZZARE	QUESTIONI APERTE
ACQUISIZIONE DEGLI APPRENDIMENTI	<ul style="list-style-type: none"> • Apprendimenti acquisiti attraverso l'attività formativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Osservazione diretta • Simulazioni pratiche • Questionari di rielaborazione degli apprendimenti • Esercitazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Fattori dipendenti dalla formazione effettuata • Fattori dipendenti dal contesto organizzativo
EFFETTIVO TRASFERIMENTO SUL LAVORO	<ul style="list-style-type: none"> • Applicazione (in situazione lavorativa) di comportamenti "sicuri" 	<ul style="list-style-type: none"> • Osservazione diretta/filmati • Confronto con "non formati" • Questionari • Interviste 	<ul style="list-style-type: none"> • Modalità e misurabilità della valutazione • Attori della valutazione e loro competenze
IMPATTO ORGANIZZATIVO	<ul style="list-style-type: none"> • Evoluzione delle performance lavorative • Modifica dei comportamenti in sicurezza • Ritorno dell'investimento nella formazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Osservazione diretta • Questionari • Interviste • Analisi costi/benefici 	<ul style="list-style-type: none"> • Modalità di coinvolgimento di direzione, preposti, RSPP, ASPP, altre figure della sicurezza

Esempi di modalità di valutazione e loro uso in relazione a

TUTTI I PARTECIPANTI

FASE DELLA VALUTAZIONE	INFORMAZIONI NECESSARIE	STRUMENTI DA UTILIZZARE
AL TERMINE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Com'è andato il corso? • Cosa ho appreso (conoscenze, capacità, comportamenti, ...)? 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionario di gradimento di fine corso • Prove strutturate
EX POST A BREVE/MEDIO TERMINE	<ul style="list-style-type: none"> • Cosa ho trasferito nel mio lavoro? • Cosa posso o devo migliorare ancora? 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionari • Interviste • Focus Group • Diario di bordo
EX POST A MEDIO/LUNGO TERMINE	<ul style="list-style-type: none"> • A cosa mi è servita la formazione? • In che cosa sono cambiato? • Ho avuto effettivi sviluppi di competenze e comportamenti? 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionari • Interviste • Racconti

Esempi di modalità di valutazione e loro uso in relazione a:

PREPOSTI - RSPP

FASE DELLA VALUTAZIONE	INFORMAZIONI NECESSARIE	STRUMENTI DA UTILIZZARE
AL TERMINE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Quanto sono soddisfatti i partecipanti? • Quanto hanno appreso? 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionari di gradimento di fine corso • Test di apprendimento/Prove pratiche
EX POST A BREVE/MEDIO TERMINE	<ul style="list-style-type: none"> • Il collaboratore è più motivato e competente sulla sicurezza? • Quali comportamenti rispetto a prima? • Cos'è cambiato nei comportamenti individuali/di gruppo? 	<ul style="list-style-type: none"> • Interviste • Focus Group • Osservazione diretta • Indagine di clima
EX POST A MEDIO/LUNGO TERMINE	<ul style="list-style-type: none"> • L'investimento formativo produce risultati significativi in termini di performance comportamentali nella sicurezza? 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei risultati aziendali in termini di incidenti, infortuni, segnalazioni, miglioramenti

Esempi di modalità di valutazione e loro uso in relazione a:

DATORE DI LAVORO - DIRIGENTE

FASE DELLA VALUTAZIONE	INFORMAZIONI NECESSARIE	STRUMENTI DA UTILIZZARE
AL TERMINE DELL'ATTIVITÀ FORMATIVA	<ul style="list-style-type: none"> • Quanto sono soddisfatti i partecipanti? • La formazione è stata utile? 	<ul style="list-style-type: none"> • Questionari fine corso • Interviste alle figure della sicurezza
EX POST A BREVE/MEDIO TERMINE	<ul style="list-style-type: none"> • La formazione sta incidendo su: <ul style="list-style-type: none"> - competenze professionali, - clima organizzativo e motivazioni per la sicurezza, - incidenza su processi e procedure, - comportamenti virtuosi individuali/di gruppo? 	<ul style="list-style-type: none"> • Interviste • Racconti • Indagini di clima • Report periodici da parte delle figure della sicurezza
EX POST A MEDIO/LUNGO TERMINE	<ul style="list-style-type: none"> • La formazione incide sui fattori competitivi e sul livello di qualità del prodotto/servizio? 	<ul style="list-style-type: none"> • Analisi dei risultati aziendali