

Deformazione della formazione

Il legislatore definisce la formazione per la sicurezza come “processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione del rischio”. Ci si aspetterebbe, quindi, che le persone, una volta formate, modificano i comportamenti non sicuri, mantenendo invece quelli sicuri.

Accade però molto spesso che a seguito di un intervento di formazione non si ottengano i risultati desiderati, con l'effetto che la formazione venga relegata a puro adempimento legislativo e onere economico.

Partendo dall'assioma che “l'uomo apprende di continuo attraverso le esperienze che vive e gli stimoli che riceve”, la formazione riveste l'importante compito di influenzare/definire il comportamento iniziale e, per stimoli continui, di stabilizzare quindi tale comportamento in modo definitivo. Alla lunga sono gli stimoli ricevuti dall'ambiente di lavoro a determinare i comportamenti.

È importante comprendere che per formare alla sicurezza non è sufficiente parlare solo di sicurezza ma che estrema importanza è rivestita dalle competenze trasversali che influenzano i comportamenti. Tra di esse, quelle che influenzano maggiormente la sicurezza del lavoro si ravvisano nelle sinergie aziendali presenti in ambito sicurezza e organizzativo, nella dinamica di organizzazione interna, nella comunicazione e nella leadership.

Il processo di formazione non è però esente da deformazioni... Quali sono le più comuni? Evidenziamole insieme e riflettiamo sui provvedimenti che possono rendere i processi più efficaci.

Una prima deformazione della formazione tipica dell'ambiente di lavoro è la scarsa o non esistente sinergia esistente fisiologicamente tra chi si occupa di sviluppo delle competenze, chi di risorse umane, chi di tempi e metodi di produzione e chi di sicurezza; gli stimoli conseguenti risultano inevitabilmente anche discordanti tra di loro con l'effetto di ridurre, se non di rendere addirittura vano, l'intervento formativo stesso.

La seconda deformazione è legata alla frequente assenza di progetti formativi coerenti. Produrre un progetto formativo significa partire dall'analisi dei bisogni per poi passare alla progettazione e all'erogazione del contenuto e concludere quindi con la valutazione dell'attività svolta. La prima fase è molto spesso trascurata, a vantaggio del contesto d'aula piuttosto che degli obiettivi di legge, con l'inevitabile conseguenza, quanto meno, di una disarmonia tra i vari elementi.

La terza deformazione si ravvisa nella scelta del docente. Normalmente appare sufficiente, affinché le persone imparino, identificare quale soggetto formatore una persona che possieda le conoscenze tecniche della materia. Il più delle volte ciò non basta in quanto, affinché le persone apprendano, è importante che il docente sappia proporre la materia attraverso il coinvolgimento dei discenti e l'efficace comunicazione.

Quella che, con un gioco di parole, abbiamo definito deformazione della formazione, ha degli indubbi risvolti anche nei confronti dei lavoratori. Una delle conseguenze della deformazione è infatti l'inevitabile disillusione nei confronti degli interventi formativi cui assistiamo. L'esperienza dimostra infatti che se all'inizio di un corso formativo in materia di sicurezza si chiede al lavoratore cosa si aspetti e per quale motivo si trovi in aula, alla prima domanda normalmente non si ottiene risposta, mentre alla seconda la risposta più comune è "mi hanno obbligato".

Quali i rimedi possibili?

La mancanza di comune intento tra le varie funzioni aziendali, ciò che abbiamo definito come "prima deformazione", rappresenta la criticità maggiore. Essa sottende infatti alla creazione e allo sviluppo di una cultura della sicurezza, dove è fondamentale che le organizzazioni aziendali si abituino a generare una costante sinergia tra processi interni e sicurezza; tutto questo ricordandoci peraltro che la nostra Costituzione (art. 42) pone la sicurezza quale condizione di legittimità dell'attività imprenditoriale.

Tentativi legislativi per rimediare alla progettualità dell'intervento e alla professionalità dei docenti sono certamente auspicabili. Peraltro alcuni sono di attualità come la conferenza stato-regioni preposta alla regolamentazione della modalità e dei termini della formazione e la prossima emanazione di disposti per l'accreditamento dei docenti.

Certamente una maggiore attenzione e riflessione sul tema sono comunque possibili da parte di tutte le aziende.

Ing. Andrea Rimoldi