

**Luca Montemezzo**

Avvocato-partner di B&P Avvocati
presso B&P Avvocati,
componente della Rete Giuridica AIAS



Verifiche di efficacia della formazione durante l'attività lavorativa: prospettive e spunti operativi

Premessa: le novità della Legge 215/2021 in tema di formazione e la bozza di ASR

Come ormai noto a tutti coloro che, a diverso titolo, si occupano di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, una delle modifiche più rilevanti e più attese introdotte dalla Legge 215/2021 (legge di conversione del D.L. 146/2021) è quella che riguarda gli obblighi formativi, con particolare riguardo all'introduzione delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. Si tratta di una novità di assoluto rilievo, sconosciuta alla precedente normativa che prevedeva unicamente una verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi (il c.d. *test di apprendimento*).

Oggi, invece, a seguito delle modifiche operate dalla normativa in commento, l'art. 37, comma 2, prevede espressamente che la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e di Bolzano (di seguito e per brevità solo Conferenza Stato-Regioni), sarà chiamata a individuare e indicare le

“modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa”.

Si tratta di una previsione in linea con le finalità di tutela sostanziale cui tutta la normativa prevenzionistica è rivolta, prevedendo per il futuro verifiche di efficacia della formazione che saranno differite nel tempo ed eseguite sul campo nel corso dello svolgimento della prestazione lavorativa, così da poter garantire la verifica concreta, applicativa e operativa delle nozioni apprese durante la formazione in aula e l'addestramento.

L'Accordo Stato-Regioni, secondo le previsioni normative, era atteso per il 30 giugno 2022, ma come nella precedente occasione (il riferimento è al lasso di tempo intercorso tra la pubblicazione del TU Sicurezza del 2008 e la pubblicazione dell'Accordo Stato-Regioni del 2011) il termine era forse troppo stringente per operare una revisione sostanziale del sistema, che prevede, oltre a quella in commento, diverse novità rispetto al regime previgente.

I tempi, però, ormai sono maturi, anche in ragione delle diverse bozze di accordo che negli ultimi mesi sono state messe a disposizione degli operatori istituzionali, al fine di raccogliere spunti, riflessioni, commenti e proposte di revisione necessari a garantire la completezza e la condivisione del nuovo provvedimento.

Bozze che risultano via via sempre maggiormente dettagliate e operative, dal che l'interesse e la necessità di avviare ragionamenti, confronti e valutare le possibili ricadute operative future per i soggetti obbligati.

Bozza di ASR: perché parlarne.

L'osservazione è scontata: trattandosi di un provvedimento ancora in bozza, alcun obbligo e alcun adempimento sono oggi imposti ai diversi soggetti destinatari della normativa. Solo con la pubblicazione della versione definitiva, infatti, si dovrà effettivamente ragionare sui diversi adempimenti.

Perché, allora, anticipare il tema?

I motivi sono sicuramente quattro:

Il primo motivo attiene ai tempi: seppur si discuta ancora di un testo in bozza, le tempistiche, anche ove confrontate con quanto accaduto per il precedente Accordo, lasciano ipotizzare che nel corso dei prossimi mesi l'Accordo potrebbe essere ragionevolmente pubblicato, anche se permangono alcuni nodi da sciogliere con riferimento a questioni specifiche che hanno trovato l'opposizione delle parti sociali.

Il secondo motivo attiene al contenuto delle bozze di ASR con riferimento al tema in commento: se, infatti, alcune questioni sono ancora in fase di

discussione, per quanto riguarda il tema delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, lo stesso appare affrontato nelle ultime bozze in modo già molto dettagliato e specifico, motivo per cui è ragionevole ipotizzare che nel corso delle prossime eventuali revisioni non subirà modifiche o sconvolgimenti sostanziali. A ciò si aggiunge, poi, che ferma la necessità di un confronto successivo volto al miglioramento continuo, le proposte che già oggi si leggono nelle bozze più avanzate di ASR appaiono condivisibili, concretamente applicabili e potenzialmente efficaci rispetto al raggiungimento dell'obiettivo che la normativa si pone.

Il terzo motivo attiene all'entrata in vigore dell'obbligo: leggendo, infatti, il contenuto delle ultime bozze di ASR si può notare che, mentre per altri profili (ad esempio per quanto riguarda la formazione obbligatoria del datore di lavoro) sarà espressamente previsto un termine di adeguamento di 12 o 24 mesi, nulla è previsto per quanto attiene alle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. Si discuterà certamente sul momen-



to di effettiva entrata in vigore anche di tale obbligo a carico delle organizzazioni datoriali, ma certo è che in caso di assenza di previsioni legislative chiare o di successivi orientamenti interpretativi consolidati, ragioni di massima prudenza e tutela impongono di essere preparati sin da subito.

L'ultimo motivo riguarda la prevenzione in ordine a eventuali contestazioni di responsabilità a carico del datore di lavoro; se verrà confermata la mancanza di termini di adeguamento nella versione definitiva del provvedimento, formalmente l'obbligo potrebbe essere considerato immediatamente vigente, anche se si discuterà certamente sul momento di effettiva entrata in vigore, posto che in linea interpretativa sistematica si potrà certamente sostenere che l'obbligo sia strettamente legato alle nuove modalità formative e, di conseguenza, cogente solo a seguito della conclusione dei nuovi percorsi formativi.

Ragionando, tuttavia, in ottica preventiva, è chiaro che prepararsi per una reazione tempestiva all'entrata in vigore del provvedimento aiuterà certamente a ridurre qualsivoglia rischio connesso a potenziali sanzioni legate all'inadempimento degli obblighi

formativi e, ancor di più, a eventuali contestazioni di responsabilità per infortuni che si rivelassero causalmente connessi anche a violazioni in tema di verifiche di efficacia della formazione.

Bozza di ASR: il contenuto.

Esaminiamo, allora, cosa prevede sul tema specifico la più recente bozza di Accordo Stato-Regioni messa a disposizione.

La bozza in commento prevede che

“La valutazione dell’efficacia della formazione, parte integrante del processo formativo, ha lo scopo di verificare e misurare l’effettivo cambiamento che la formazione ha avuto sui partecipanti, attraverso l’interiorizzazione di concetti e l’acquisizione delle competenze necessarie, rispetto all’esercizio del proprio ruolo in azienda, con un effetto diretto sia sull’efficacia che sull’efficienza del funzionamento organizzativo del sistema prevenzionale”.

Si legge, poi, che

“Tale valutazione dovrà essere svolta a posteriori, a una certa distanza di tempo dal termine del corso, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa e dovrà constatare l’applicazione al lavoro di: (i) conoscenze, abilità e competenze acquisite dai discenti mediante l’intervento formativo; (ii) comportamenti e pratiche abituali inerenti all’organizzazione, quali la corretta applicazione di procedure, schede lavorative, protocolli ecc.”.

Dopo aver esposto finalità e oggetto delle verifiche di efficacia della formazione, la bozza di accordo individua diverse modalità concrete di svolgimento di tali verifiche, proponendo al datore di lavoro, coadiuvato dal RSPP, tre diverse modalità che analizziamo qui di seguito:



■ 1. Analisi infortunistica aziendale.

Per la valutazione dell'efficacia dell'attività formativa può essere adottato un modello di studio pre-post, misurando l'incidenza infortunistica prima e dopo l'intervento formativo inclusi i "mancati infortuni". Le informazioni raccolte consentono di effettuare l'analisi pre-post sugli infortuni e i "mancati infortuni" nell'arco temporale prescelto. Laddove l'analisi evidenzia carenze nelle conoscenze, competenze e abilità dei lavoratori, si dovrà valutare la possibilità di adottare azioni correttive.

■ 2. Questionari da somministrare al personale.

Si tratta di valutare tramite un questionario di autovalutazione l'acquisizione di comportamenti sicuri da parte dei lavoratori destinatari dell'attività formativa. Il questionario può essere elaborato in base a diversi elementi: la percezione del pericolo da

parte dei lavoratori, la conoscenza delle misure di sicurezza aziendali, la percezione dell'esperienza da parte del lavoratore.

■ 3. Check list di valutazione.

La check list deve misurare la valutazione di efficacia dell'attività formativa attraverso l'osservazione dei comportamenti dei lavoratori nei confronti delle misure relative alla salute e sicurezza del lavoro. Si deve pertanto definire una checklist che risponda a una serie di osservazioni per poter verificare se il lavoratore ha adottato dei comportamenti sicuri. Ad esempio, si possono individuare i seguenti elementi: utilizzo dei DPI, corretto utilizzo attrezzature, rispetto delle procedure di lavoro. Il check diventa, nel contempo, strumento di valutazione dell'efficacia della formazione durante l'attività lavorativa e strumento di controllo da parte dei soggetti della prevenzione aziendale.



Bozza di ASR: spunti operativi già attuali.

Così esaminato il contenuto della bozza di ASR, ci si domanda allora se, in previsione della sua pubblicazione, sia già opportuno indirizzare l'attività prevenzionistica aziendale nel senso indicato dal documento, al fine di essere pronti e preparati a gestire le novità introdotte con massima tempestività.

— Per quanto attiene al primo degli strumenti proposti, ovvero l'analisi dell'infortunistica aziendale, si tratta di un indicatore già previsto e utilizzato nelle imprese, al fine di monitorare l'andamento e l'efficacia nel tempo del sistema complessivo di gestione della sicurezza, anche nell'ottica di prevedere azioni correttive ove gli indicatori ne suggeriscano la necessità. Si tratta di un indicatore di lungo corso che, per essere attendibile e verificabile, richiede orizzonti temporali più dilatati e l'esame di diverse variabili di cui tenere conto nel valutare l'incidenza infortunistica aziendale. La sua applicazione alla tematica delle verifiche di efficacia della formazione sarà certamente uno degli aspetti più complessi e rispetto ai quali si discuterà a lungo tra i diversi operatori del settore, soprattutto al fine di comprendere e valutare quali possano essere gli indicatori da valorizzare al fine di mettere in relazione tra loro la specifica attività formativa e l'andamento infortunistico, sul quale la formazione sicuramente incide, unitamente però a una serie ulteriore di variabili di cui sarà certamente opportuno tenere conto per ottenere dati effettivi, verificabili e confrontabili tra loro. In questo senso iniziare analisi e valutazioni già oggi permetterà certamente maggiore tempestività e adattabilità del sistema di gestione nel momento in cui il contenuto del provvedimento verrà confermato.

— Per quanto attiene, poi, al secondo degli strumenti proposti, ovvero i questionari da somministrare al personale, iniziare già oggi a immaginarne il contenuto permetterà di essere in linea

con la normativa e, soprattutto, di valutare soluzioni maggiormente efficaci rispetto a quelle immaginate nell'accordo. Si pensi, ad esempio, alla possibilità di sottoporre il questionario al lavoratore prima dello svolgimento dell'attività formativa (e ciò solo con finalità prevenzionistiche, non certo sanzionatorie) e poi a distanza di qualche tempo dalla formazione avvenuta. In questo senso si potrà non solo verificare l'efficacia della formazione somministrata, ma anche registrare il cambiamento nella percezione del pericolo da parte dei lavoratori.

— Passando, infine, all'ultimo degli strumenti proposti, ovvero le check list di valutazione, la redazione di check list chiare, analitiche ed effettivamente rappresentative della realtà aziendale è attività che non si può improvvisare, ma che richiede precise analisi e conoscenze dei processi e delle procedure aziendali. Si pensi al profilo dell'analisi dei DPI previsti per le diverse mansioni, alla valutazione delle procedure di sicurezza applicabili alle varie attività e alla ricognizione delle diverse attrezzature impiegate in azienda dai lavoratori.

Avviare già oggi, allora, le valutazioni preliminari al fine di valutare quali potranno essere gli aspetti più rilevanti, permetterà a ogni realtà aziendale una reazione tempestiva ed efficace nel momento in cui le modifiche diventeranno operative.