

2023

INTRODUZIONE

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL) si basa su riferimenti metodologici, operativi e organizzativi definiti dalla normativa vigente. Da ultimo, la legge 17 dicembre 2021 n. 215 ha introdotto novità all'art.

37 comma 2 secondo periodo del d.lgs. 81/2008 in tema di valutazione della formazione prevedendo l'adozione, in sede di Conferenza Stato-Regioni, di un accordo che provveda a garantire anche 'l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di SSL e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa'.

La valutazione dell'efficacia rappresenta parte integrante del processo formativo e 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 di 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.

FINALITÀ E OBIETTIVI DEL PROGETTO

In attuazione dell'art. 11, comma 1, lett. b) del d.lgs. 81/2008 e s.m.i., l'Inail ha realizzato un bando di finanziamento di progetti formativi specificamente dedicati alle piccole, medie e microimprese. Il presente lavoro, svolto nel corso del 2022, riporta la metodologia utilizzata e gli esiti dell'indagine condotta su alcuni progetti del Bando 2016, finanziato con risorse economiche erogate dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ha perseguito l'obiettivo di finanziare una campagna nazionale di rafforzamento della formazione prevista dalla legislazione vigente in materia di SSL, destinata alle piccole, medie e microimprese.

Alla luce dei progetti presentati e dei dati forniti in sede di rendicontazione dai soggetti attuatori, l'indagine ha avuto la finalità di approfondire gli esiti della valutazione dell'efficacia delle iniziative formative realizzate, ponendosi i seguenti obiettivi:

- rilevare gli strumenti utilizzati: individuazione della tipologia di strumenti e delle modalità utilizzati nelle valutazioni dell'efficacia dei progetti esaminati e verifica dello stato di avanzamento della fase applicativa;
- ricondurre a modelli standardizzati: confronto della progettazione e dell'applicazione degli strumenti di valutazione dell'efficacia utilizzati con quanto presente nella letteratura dedicata alla formazione in materia di SSL;

- verificare la coerenza progettuale: rilevazione dell'iter progettuale al fine di valutare la coerenza tra le diverse fasi e la validità degli indicatori individuati per valutare l'efficacia dell'iniziativa;
- approfondire gli esiti: analisi dei risultati ottenuti dall'applicazione dei diversi modelli di valutazione dell'efficacia al fine di individuare le metodologie più complete e replicabili nel campo della formazione sulla SSL.

METODOLOGIA

L'individuazione dei soggetti attuatori da coinvolgere nell'indagine si è basata sui seguenti tre criteri:

- tempi di realizzazione dei progetti;
- presenza di una valutazione ex post;
- numerosità e caratteristiche del campione dei soggetti formati.

In primo luogo, sono stati considerati i tempi di realizzazione dei progetti (criterio 1), in maniera tale che non fossero trascorsi oltre 6 mesi dalla loro conclusione: ciò in relazione ai tempi ottimali in cui effettuare una valutazione dell'efficacia ex post sul posto di lavoro che generalmente avviene tra i 3 e i 6 mesi dalla fine del percorso formativo.

Il secondo criterio adottato è stato quello di selezionare solo le iniziative che, già nei documenti di proposta progettuale, oltre che nelle relazioni di rendicontazione, avessero previsto una valutazione dell'efficacia ex post. Tra i soggetti attuatori selezionati due possedevano sia il criterio 1 che il criterio 2. Seguendo una logica cosiddetta 'a imbuto', entrambi i progetti sono stati pertanto esaminati secondo un ulteriore criterio: la tipologia dei dati disponibili e le caratteristiche del campione (criterio 3). Per la verifica di questo criterio ci si è avvalsi della collaborazione dei soggetti attuatori responsabili del progetto formativo poiché nessuno dei due aveva ancora realizzato la valutazione d'impatto dichiarata. Ottenuta la loro disponibilità, si è quindi proceduto a valutare l'ampiezza del campione da coinvolgere e la sua significatività.

Tale collaborazione si è consolidata in particolare con uno dei due soggetti attuatori, 'Immaginazione e lavoro', intento ancora a svolgere alcune edizioni del progetto formativo, con il quale si sono convenute modalità di elaborazione di strumenti di rilevazione ex post. Pertanto, sono stati elaborati congiuntamente due questionari da rivolgere rispettivamente ai partecipanti del percorso formativo ed ai responsabili dell'azienda. Il primo questionario si è focalizzato sull'autopercezione dei partecipanti rispetto all'effettivo trasferimento dei contenuti appresi durante la formazione, nello svolgimento del proprio ruolo e all'interno del proprio contesto lavorativo. I due ambiti di indagine hanno riguardato:

- l'utilità riscontrata nell'adozione di nuovi strumenti operativi e di nuove conoscenze teoriche;
- il soddisfacimento delle aspettative iniziali espresse nella partecipazione all'iniziativa formativa.

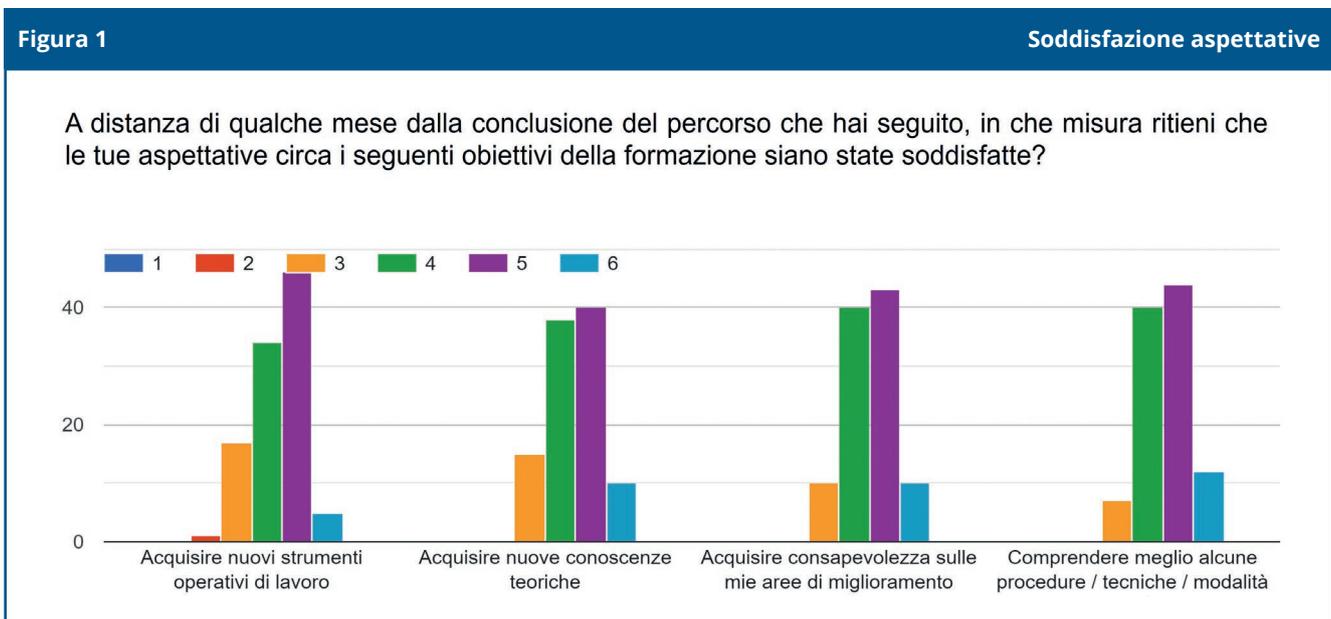
A integrazione di esso è stato predisposto un secondo questionario rivolto alle aziende di appartenenza dei diversi partecipanti. Ciò per arricchire l'indagine con informazioni provenienti dalla percezione degli osservatori esterni rispetto ai comportamenti organizzativi assunti dai partecipanti all'iniziativa formativa all'interno dell'azienda.

RISULTATI

La somministrazione dei questionari è avvenuta da

settembre a dicembre 2022 coinvolgendo le aziende che avevano terminato la formazione nei 2 - 3 mesi precedenti. In totale le aziende che hanno partecipato all'indagine sono state 80 e i fruitori della formazione raggiunti circa 400, mentre il numero complessivo dei lavoratori che hanno risposto al questionario è pari a 103 (circa il 25%).

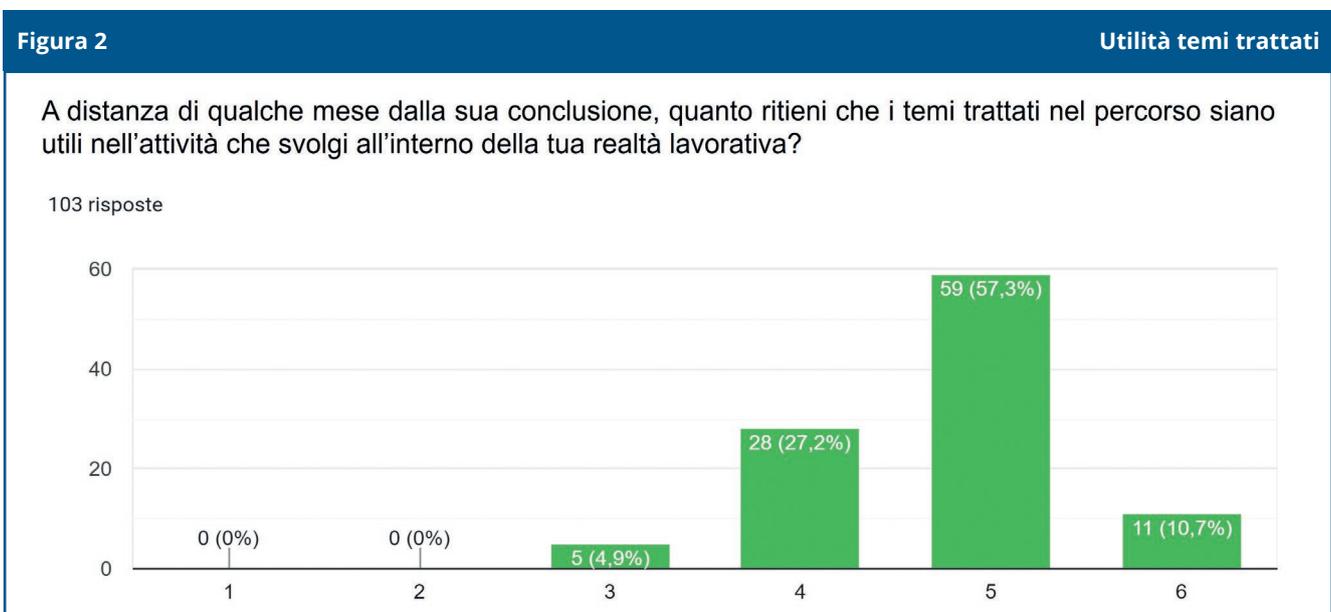
Il questionario rivolto ai lavoratori (elaborato congiuntamente al soggetto attuatore 'Immaginazione e lavoro' che ha proceduto alla relativa somministrazione mediante link di accesso diretto alla compilazione su Google Moduli), di cui si riportano le principali evidenze, si compone di 10 domande a risposta multipla (con un grado di accordo mediante scala Likert da 1 a 6).



(Immagine tratta dal questionario 'Immaginazione e lavoro')

Le risposte presentate nella Figura 1 evidenziano alti livelli di soddisfazione in merito al percorso formativo svolto, con particolare riferimento alla comprensione di procedure/tecniche/modalità operative

e alla consapevolezza sulle proprie aree di miglioramento. Di poco inferiore, sebbene sempre positiva, la soddisfazione per l'acquisizione di nuove conoscenze teoriche.



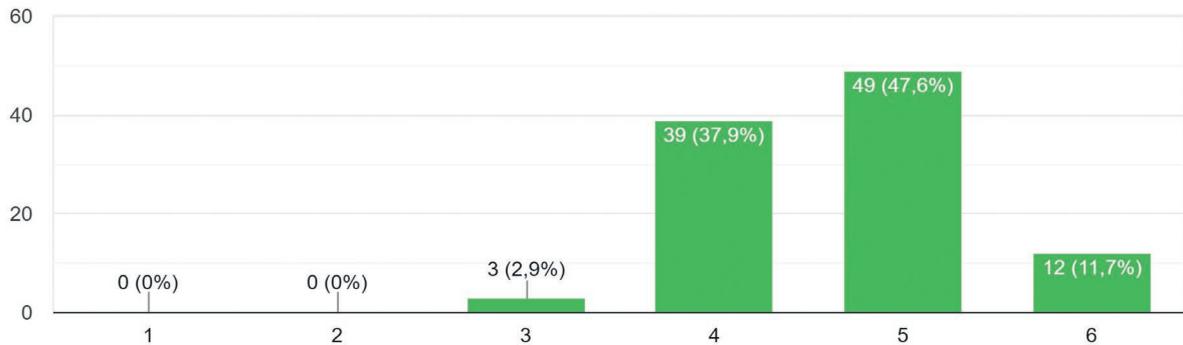
(Immagine tratta dal questionario 'Immaginazione e lavoro')

Figura 3

Giudizio complessivo attività formativa

A distanza di qualche mese dalla conclusione del percorso, qual è il tuo giudizio complessivo sull'attività formativa?

103 risposte



(Immagine tratta dal questionario 'Immaginazione e lavoro')

Le Figure 2 e 3 esprimono nel complesso una valutazione più che positiva sia sull'utilità dei temi trattati rispetto alle attività svolte all'interno della propria realtà lavorativa (circa il 95% delle risposte sui livelli di valutazione più alti), che sul livello di soddisfazione complessiva (circa il 97% di risposte sui livelli di valutazione più alti).

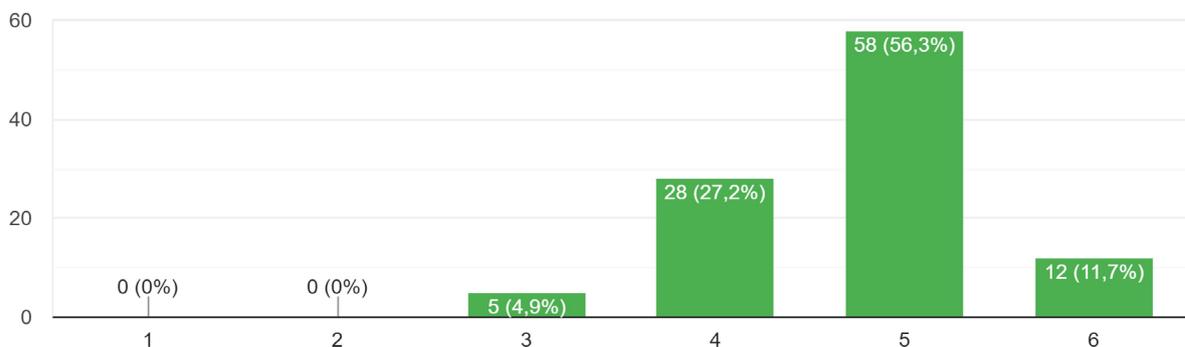
Nell'analisi realizzata si percepisce un miglioramento delle conoscenze apprese in modo corrispondente alle attese iniziali: ciò a confermare l'aspettativa positiva che i partecipanti avevano prima del corso e dunque la loro motivazione e il grado di 'ingaggio' e fiducia riposti nello stesso.

Figura 4

Utilizzo conoscenze e capacità

A distanza di qualche mese dalla conclusione della formazione, quanto stai utilizzando le conoscenze e le capacità professionali sviluppate nel corso dell'attività formativa?

103 risposte



(Immagine tratta dal questionario 'Immaginazione e lavoro')

Nella maggior parte dei partecipanti prevale una maggiore consapevolezza sullo sviluppo della propria professionalità, con particolare attenzione all'impatto e alla rilevanza delle nuove conoscenze sulla propria attività lavorativa, soprattutto in termini di ampliamento delle procedure e degli strumenti da utilizzare e della consapevolezza sulle proprie aree di miglioramento (circa il 95% delle risposte si sono collocate sui livelli di valutazione più alti - Figura 4).

Per quanto riguarda il questionario somministrato ai responsabili delle aziende (pari a 80), le risposte rice-

vute sono state 18 (circa il 22%). La quasi totalità di esse mostra livelli di soddisfazione molto alti riscontrando un effettivo miglioramento negli atteggiamenti e nei comportamenti dei lavoratori che hanno partecipato al percorso formativo, con conseguenti cambiamenti anche nell'organizzazione per più dell'80% delle risposte. Inoltre, per la totalità dei responsabili intervistati, si registra un sostanziale aumento del livello di attenzione da parte dei lavoratori rispetto alle possibili situazioni di rischio che possono verificarsi in azienda.

L'indagine condotta permette di avanzare alcune riflessioni. In primo luogo, è necessario che la valutazione ex post sia costruita in fase di progettazione dei percorsi formativi individuando a monte strumenti e modalità idonei alla rilevazione dell'efficacia formativa tenendo conto del contesto organizzativo di riferimento, dei bisogni formativi, degli obiettivi formativi oltre che naturalmente dei destinatari. È opportuno, pertanto, che sin dalla fase di progettazione siano individuati specifici indicatori e criteri di rilevanza e che essi siano costruiti in modo coerente rispetto agli obiettivi e ai contenuti affrontati durante il percorso formativo, affinché le variazioni in termini di conoscenze, abilità e comportamenti siano con più probabilità associabili a quanto appreso durante la formazione e non a ulteriori variabili non considerate che in ogni caso resta difficile eliminare e controllare del tutto.

Tra le difficoltà che si possono presentare in una valutazione dell'efficacia ex post è necessario considerare che generalmente non tutti i partecipanti ad un percorso formativo sono motivati a rispondere a questionari o interviste sull'efficacia dei corsi una volta che questi si sono conclusi, per cui i dati che si ottengono attraverso questo tipo di valutazioni non sono rappresentative della totalità dei partecipanti. A ciò si può aggiungere anche la difficoltà di raggiungere i partecipanti dopo alcuni mesi dalla conclusione del percorso, sia attraverso canali diretti che per il tramite delle aziende di appartenenza. Per ovviare a queste problematiche e investire sulla compliance dei partecipanti, potrebbe essere utile porre una maggiore attenzione sull'elemento temporale: progettare e comunicare a monte una valutazione

ex post significa infatti rendere i partecipanti attivi già dalle prime fasi dei processi di valutazione, mettendoli da subito a conoscenza dell'iter di monitoraggio che sarà effettuato, favorendo in loro maggiore sensibilità nell'auto-osservazione delle proprie competenze e abilità e delle eventuali modifiche intervenute anche attraverso la formazione. Ciò può favorire inoltre una compilazione dei questionari di valutazione ex post svolta in maniera più consapevole e puntuale.

Nei casi in cui gli strumenti di rilevazione ex post siano finalizzati ad analizzare la dimensione della percezione, è importante porre a confronto i diversi interlocutori direttamente e indirettamente coinvolti nella formazione come, nel caso della presente indagine, i partecipanti al corso e i loro responsabili. Questa modalità può rafforzare le evidenze della valutazione dell'efficacia ove ad esempio si rilevi una compresenza di dati riscontrati in entrambi i target rispondenti.

Alla luce delle considerazioni effettuate e in vista dell'emancipazione di successivi bandi di finanziamento della formazione in SSL, appare opportuno che tali bandi prevedano come obbligatoria la valutazione dell'efficacia formativa incentrata almeno su tre livelli (gradimento, apprendimento, comportamento/performance individuale). A tal fine potranno essere fornite, nell'ambito della disciplina delle procedure di finanziamento, indicazioni metodologiche per lo sviluppo di strumenti di rilevazione dell'efficacia ex post utili a incentivare e supportare la realizzazione di tale fase del processo formativo anche con l'apporto fondamentale delle aziende che beneficiano della formazione rivolta ai propri lavoratori.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro. (G.U. Serie generale n.101 del 30/04/2008 - Suppl. ordinario n. 108).

PER ULTERIORI INFORMAZIONI

Contatti: sa.stabile@inail.it; k.garbini@inail.it

BIBLIOGRAFIA ESSENZIALE

Kirkpatrick JD, Kayser Kirkpatrick W. (2016) 'Kirkpatrick's four levels of training evaluation'. Alexandria, VA: ATD Press.

Kennedy PE, Chung SY, Winiecki DJ, Brinkerhoff RO. (2013). Training professionals' usage and understanding of Kirkpatrick's Level 3 and Level 4 evaluations. *International Journal of Training and Development*, 18(1), 1-21.

PAROLE CHIAVE

Valutazione efficacia, Formazione, Salute e sicurezza sul lavoro