

# LA VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Rapporto AiFOS 2024

mercoledì  
20 novembre 2024  
14:30 - 17:00



**AiFOS**  
Associazione Italiana Formatori ed  
Operatori della Sicurezza sul Lavoro

  
**AMBIENTE LAVORO**

## Verifica dell'efficacia della formazione

Relatore:

**Prof. Rocco Vitale, Presidente AiFOS**

# Art. 37 del Decreto Legislativo 81/2008

## Modifica introdotta dalla Legge 17 dicembre 2021, n. 215

Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza ... adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi ... 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 modalità della 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 delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa;



CONFERENZA  
PERMANENTE  
STATO / REGIONI / PROVINCE AUTONOME / CGIE

# Bozza dell'Accordo

## La verifica dell'efficacia

1 pagina su 138



### 7 VERIFICA DELL' EFFICACIA DELLA FORMAZIONE DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA

Il datore di lavoro, oltre ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici, deve, pertanto, anche verificarne l'efficacia durante lo svolgimento della prestazione di lavoro.

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. La valutazione dell'efficacia risulta necessaria per rilevare informazioni utili a supportare i processi decisionali aziendali e assume una funzione migliorativa, centrata sui processi e sui loro legami con i risultati.

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:

- conoscenze, abilità e competenze acquisite dai discenti mediante l'intervento formativo;
- comportamenti e pratiche abituali inerenti all'organizzazione, quali la corretta applicazione di procedure, schede lavorative, protocolli, ecc.

Al fine di verificare l'efficacia dell'attività formativa nei confronti dei soggetti di cui all'art.37 comma 2 lett. b) del D.lgs. 81/08 durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro, eventualmente anche con il supporto del RSPP può utilizzare una delle seguenti modalità:

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 ad 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.

Nell'ambito della riunione periodica deve essere verificato il raggiungimento dei risultati attesi e rilevata l'efficacia formativa attraverso gli indicatori, i criteri e gli strumenti stabiliti in sede di progettazione.

# Per chi è la verifica

Durante lo svolgimento **della prestazione di lavoro**

Il datore di Lavoro oltre ad assicurare che **ciascun lavoratore** riceva una formazione ,, deve anche **verificarne l'efficacia**



I soggetti di cui art. 37, c. 2, lettera b

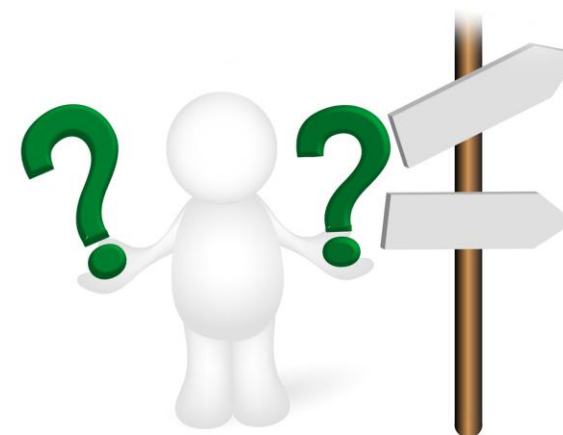
## **Discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori**

- Lavoratori
- Preposti
- Dirigenti
- Datori di lavoro
- Datori di lavoro RSPP
- R.S.P.P.
- Coordinatore
- Operatori per le attrezzature

## Quando e Come

Eventualmente anche con il supporto del RSPP

Preposti, consulenti, esperti ???????



La valutazione deve essere:

- Svolta a posteriori
- A distanza di tempo, dopo la conclusione del corso
- Durante l'attività lavorativa

La valutazione deve constatare l'applicazione al lavoro di:

- conoscenze, abilità e competenze
  - acquisite mediante il corso di formazione
- Comportamenti e pratiche abituali inerenti all'organizzazione
  - applicazione delle procedure, schede lavorative, protocolli, uso DPI

# Le modalità della verifica

## 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.



## Le modalità della verifica

### 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.



# Le modalità della verifica

## 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 ad 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.

# La riunione periodica

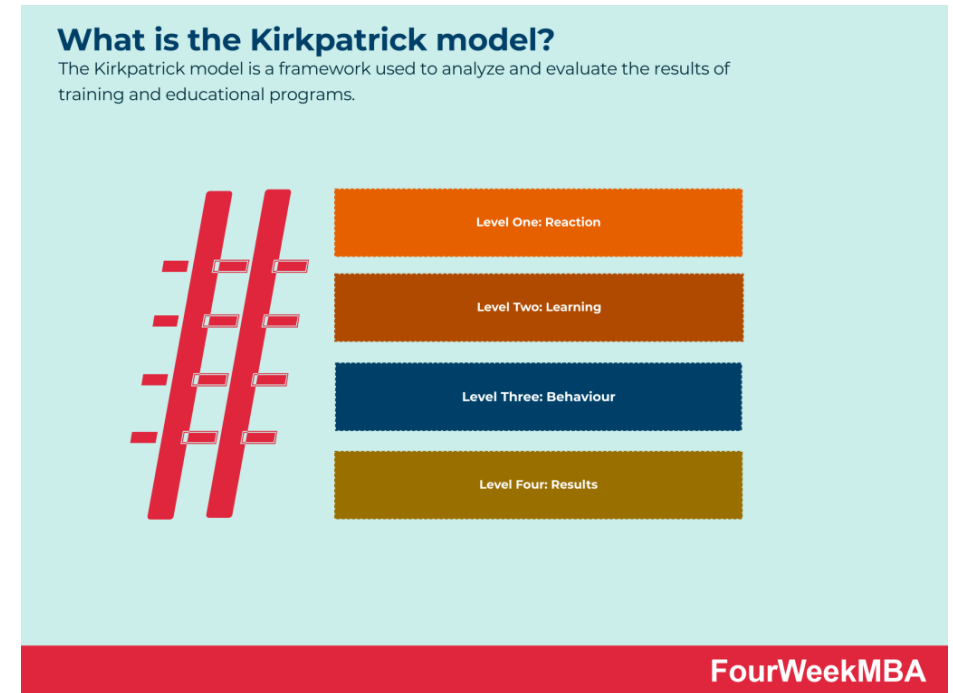
Nell'ambito della riunione periodica deve essere verificato il raggiungimento dei risultati attesi e rilevata l'efficacia formativa attraverso gli indicatori, i criteri e gli strumenti stabiliti in sede di progettazione.



# James Kirkpatrick (1976)

Con uno specifico modello è possibile individuare quattro livelli via via più approfonditi di valutazione che vanno da un momento di misurazione delle reazioni dei partecipanti all'intervento formativo.

- poi si passa alla misurazione di quanto l'intervento formativo ha permesso di apprendere, per poi affrontare la misurazione del trasferimento di ciò che si è appreso durante il percorso formativo sul luogo di lavoro.
- Fino ad arrivare a misurare il ritorno che tale intervento formativo può avere sull'organizzazione



# I 4 livelli per la valutazione

- **livello 1:**

valutazione del gradimento, subito al termine del corso, farlo anche solo pochi giorni dopo non permette di rilevare le impressioni a caldo;

- **livello 2:**

valutazione dell'apprendimento può essere svolta subito al termine per verificare la comprensione di quanto condiviso;

- **livello 3:**

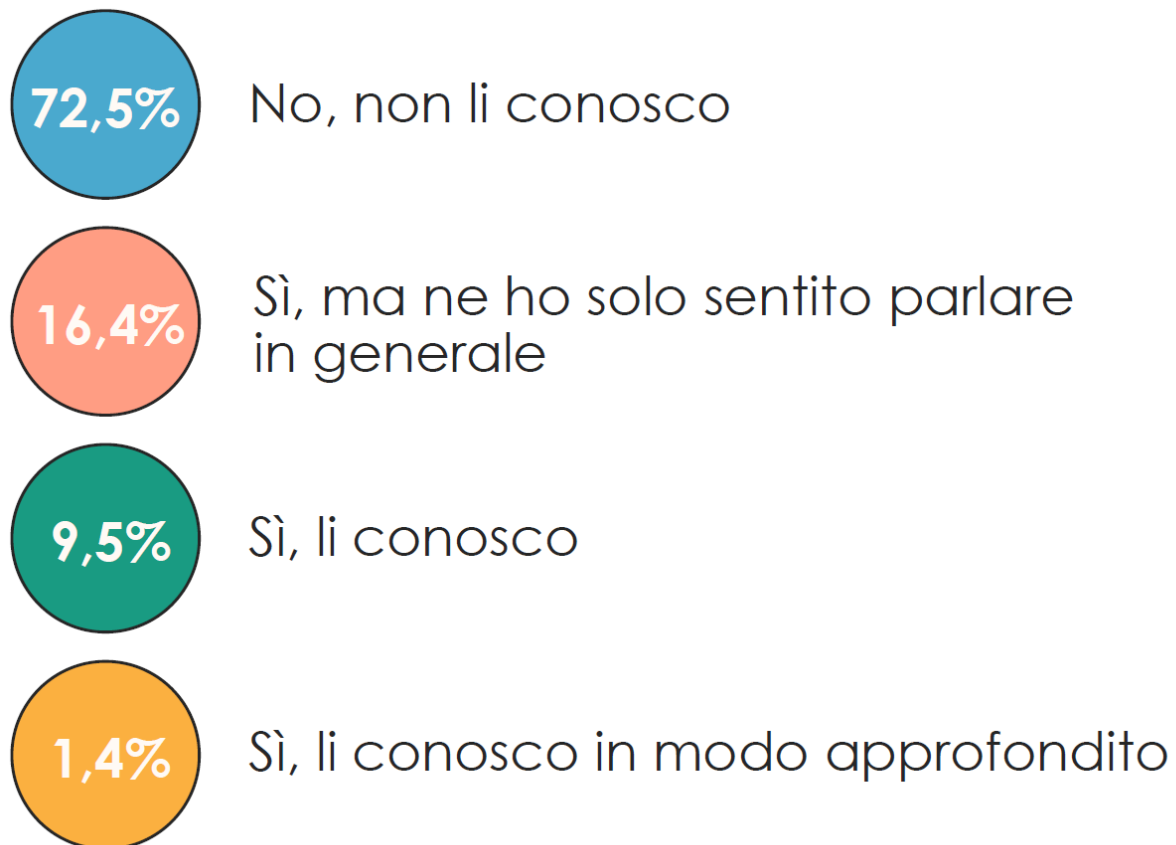
valutazione del trasferimento sul lavoro, può essere svolta dopo poche settimane, dopo 6 mesi, dopo 1 anno, dopo 5 anni attraverso check list di osservazione o check list di autovalutazione;

- **livello 4:**

ricaduta organizzativa, può essere svolta analizzando dati e KPI decisi dalla direzione dopo 6 mesi/1 anno.

# CHI CONOSCE KIRKPATRICK?

## I RISULTATI DELL'INDAGINE AiFOS





**Grazie per l'attenzione!**

