ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 10 - numero 386 di Mercoledì 1 luglio 2026

Perché i dipendenti non amano la formazione obbligatoria

La formazione obbligatoria è fondamentale per la conformità e la sicurezza, ma spesso viene vissuta come ripetitiva e poco coinvolgente. Questo articolo analizza criticità principali e propone soluzioni per renderla più efficace e utile per i dipendenti

La formazione obbligatoria è una componente fondamentale dei luoghi di lavoro moderni. Le aziende la utilizzano per garantire la conformità normativa, la sicurezza, la protezione dei dati e lo sviluppo delle competenze.

Nonostante la sua importanza, viene spesso percepita dai dipendenti come ripetitiva, poco rilevante e dispendiosa in termini di tempo. Questo porta a basso coinvolgimento e scarsa ritenzione delle informazioni.

Comprendere queste criticità è essenziale per trasformare la formazione da obbligo formale a esperienza utile e coinvolgente.

L'importanza della formazione obbligatoria

Le organizzazioni la implementano per:

- rispettare leggi e normative
- ridurre rischi e incidenti
- proteggere dati e sistemi
- promuovere comportamenti etici
- garantire ambienti inclusivi
- mantenere certificazioni e standard

Senza formazione obbligatoria, aumentano rischi legali, operativi e reputazionali. La vera sfida è renderla efficace e significativa.

Perché ai dipendenti non piace la formazione obbligatoria

Nonostante sia uno strumento essenziale per garantire conformità, sicurezza e aggiornamento professionale, la formazione obbligatoria viene spesso vissuta dai dipendenti come un'attività poco motivante o addirittura frustrante. Le ragioni non sono mai singole, ma derivano da una combinazione di fattori organizzativi, didattici e culturali.

1. È spesso ripetitiva e prevedibile

Uno dei problemi più diffusi è la ripetizione dei contenuti. Molti corsi obbligatori vengono riproposti ogni anno con modifiche minime, senza reali aggiornamenti o variazioni nell'approccio didattico. Questo crea la sensazione di "rifare sempre le stesse cose", soprattutto tra i dipendenti con più esperienza.

Quando il contenuto non evolve, l'attenzione cala rapidamente: ciò che dovrebbe rinforzare la conoscenza finisce invece per generare noia e disinteresse.

2. È percepita come un adempimento burocratico

In molti contesti aziendali la formazione obbligatoria viene vissuta più come un requisito amministrativo che come un'opportunità di crescita. Il focus diventa il completamento del corso e non l'apprendimento reale.

Questo porta i dipendenti ad adottare un atteggiamento passivo: scorrono i contenuti, rispondono ai quiz in modo meccanico e cercano solo di "chiudere" il modulo il prima possibile. Quando manca il senso del valore, anche la qualità dell'apprendimento si

riduce.

3. Interrompe il flusso di lavoro

La formazione obbligatoria spesso si inserisce in giornate già piene di attività, scadenze e riunioni. Per questo viene percepita come un'interruzione del lavoro produttivo piuttosto che come parte integrante del lavoro stesso.

Il problema si amplifica quando i corsi sono lunghi o non flessibili, costringendo i dipendenti a dedicare blocchi di tempo difficili da gestire. In questi casi la formazione viene associata a stress organizzativo più che a sviluppo professionale.

4. È poco rilevante per il ruolo specifico

Un altro elemento critico è la scarsa personalizzazione. Spesso tutti i dipendenti ricevono lo stesso contenuto, indipendentemente dal ruolo, dal livello di esperienza o dal reparto.

Questo genera una disconnessione evidente: chi lavora in ambiti diversi si trova a studiare scenari che non riflettono la propria realtà quotidiana. Quando non si riesce a vedere un'applicazione concreta, la motivazione cala drasticamente.

5. I formati sono poco coinvolgenti

Molti corsi obbligatori utilizzano ancora modalità didattiche tradizionali e poco dinamiche, come slide dense di testo o video lunghi e passivi. L'assenza di interazione rende difficile mantenere alta l'attenzione.

I dipendenti di oggi sono abituati a esperienze digitali rapide, interattive e pratiche. Quando la formazione non rispecchia queste aspettative, viene percepita come pesante e poco stimolante.

6. Sovraccarico cognitivo e mancanza di tempo

Un altro fattore importante è la quantità di contenuti da assimilare in tempi spesso ridotti. I dipendenti si trovano a dover completare più corsi obbligatori contemporaneamente, accumulando informazioni difficili da elaborare.

Questo sovraccarico riduce la capacità di memorizzazione e crea la sensazione di dover "subire" la formazione invece di assimilarla in modo naturale.

7. Scarsa possibilità di applicazione pratica

Molti programmi si concentrano sulla trasmissione teorica delle informazioni, ma offrono poche occasioni per metterle in pratica. Senza esercizi concreti, simulazioni o scenari realistici, ciò che si apprende rimane astratto.

Di conseguenza, i dipendenti possono completare con successo il corso senza però sentirsi davvero più preparati ad affrontare situazioni reali.

8. Esperienza digitale e tecnica non sempre adeguata

Infine, anche l'esperienza tecnologica incide molto sulla percezione della formazione. Piattaforme lente, poco intuitive o difficili da navigare aumentano la frustrazione e riducono la motivazione.

Quando l'accesso ai contenuti diventa complicato, la formazione viene vissuta come un ostacolo anziché come uno strumento utile.

Le conseguenze di discenti disimpegnati

L'**insoddisfazione dei dipendenti** nei confronti della formazione obbligatoria può avere conseguenze significative.

Tra queste possono figurare:

- Ridotta ritenzione delle conoscenze.
- Minore qualità dei risultati.
- Maggiori rischi di non conformità.
- Scarsa applicazione dei concetti appresi.
- Atteggiamenti negativi nei confronti delle future iniziative di formazione.
- Minore ritorno sull'investimento nella formazione.

Le organizzazioni che si concentrano esclusivamente sui tassi di completamento potrebbero trascurare il fatto che i dipendenti comprendano e applichino effettivamente i contenuti.

Come migliorare la formazione obbligatoria

Migliorare la formazione obbligatoria non significa eliminarne la struttura di compliance, ma renderla più efficace, coinvolgente e vicina alla realtà quotidiana dei dipendenti. Le organizzazioni che riescono in questo passaggio non solo aumentano il tasso di completamento, ma soprattutto migliorano la comprensione e l'applicazione delle competenze.

1. Aumentare la rilevanza dei contenuti

Uno degli aspetti più importanti è far capire ai dipendenti perché la formazione è necessaria. Non basta spiegare cosa devono fare, ma anche il motivo per cui lo stanno facendo.

Collegare i contenuti a situazioni reali del loro ruolo aiuta a rendere la formazione più concreta. Quando i dipendenti riconoscono scenari simili al proprio lavoro quotidiano, aumentano attenzione e partecipazione.

2. Rendere la formazione interattiva e coinvolgente

La formazione non dovrebbe essere un'esperienza passiva. Integrare elementi interattivi migliora notevolmente il coinvolgimento e la memorizzazione.

Tra le soluzioni più efficaci ci sono scenari realistici, simulazioni, quiz dinamici ed esercizi decisionali. Anche piccole attività di riflessione o casi pratici possono trasformare un corso da passivo a partecipativo.

3. Personalizzare i percorsi formativi

Ogni dipendente ha un livello di esperienza diverso, quindi proporre lo stesso contenuto a tutti riduce l'efficacia dell'apprendimento.

La personalizzazione può avvenire attraverso valutazioni iniziali, percorsi differenziati o contenuti adattivi. In questo modo i dipendenti ricevono solo ciò che è realmente utile per loro, evitando ripetizioni inutili o informazioni troppo basilari.

4. Utilizzare il microlearning

Suddividere i contenuti in moduli brevi rende la formazione più gestibile e meno pesante. Il **microlearning** permette ai dipendenti di apprendere in piccoli blocchi, facilmente integrabili nella giornata lavorativa.

Questo approccio non solo riduce il sovraccarico informativo, ma migliora anche la capacità di ricordare i concetti nel tempo.

5. Integrare esempi pratici e reali

L'apprendimento diventa più efficace quando è collegato a situazioni concrete. Utilizzare esempi reali, casi aziendali o scenari tipici del settore aiuta i dipendenti a comprendere come applicare le informazioni nella pratica.

Questo rende la formazione meno teorica e più utile nella gestione delle attività quotidiane.

6. Migliorare la tecnologia e l'esperienza utente

Anche la qualità della piattaforma di formazione influisce sull'efficacia complessiva. Un sistema lento, complicato o poco intuitivo può ridurre drasticamente la motivazione.

È quindi fondamentale garantire una piattaforma semplice da usare, accessibile da qualsiasi dispositivo e stabile dal punto di vista tecnico. Un'esperienza fluida permette ai dipendenti di concentrarsi sull'apprendimento e non sugli aspetti tecnici.

7. Rafforzare il ruolo della leadership

I manager e i responsabili hanno un impatto diretto sulla percezione della formazione. Quando la leadership partecipa attivamente e sottolinea l'importanza dei contenuti, i dipendenti tendono a considerarla più seriamente.

Il supporto dei leader aiuta a trasformare la formazione da obbligo individuale a priorità organizzativa condivisa.

8. Raccogliere e applicare il feedback

Il miglioramento continuo passa dall'ascolto dei dipendenti. Raccogliere **feedback** su contenuti, durata e modalità di erogazione è essenziale per individuare i punti critici.

Ancora più importante è dimostrare che questo feedback viene realmente utilizzato. Quando i dipendenti vedono cambiamenti concreti, aumenta la fiducia nel sistema formativo.

9. Costruire una cultura dell'apprendimento

Infine, il vero cambiamento avviene quando la formazione non è più percepita come un obbligo isolato, ma come parte della cultura aziendale.

Promuovere un ambiente in cui l'apprendimento è continuo, valorizzato e supportato dalla leadership aiuta a cambiare la percezione dei dipendenti. In questo modo la formazione obbligatoria diventa non solo un requisito, ma anche un'opportunità di crescita professionale.

Dyndevice LMS è una piattaforma progettata per supportare le aziende nella gestione e nell'erogazione della formazione obbligatoria in modo più moderno ed efficace. Grazie a strumenti di apprendimento flessibili, contenuti personalizzabili e funzionalità interattive, permette di ridurre la percezione di rigidità e ripetitività tipica dei corsi tradizionali. L'obiettivo è rendere la formazione più accessibile, coinvolgente e allineata alle reali esigenze dei dipendenti, migliorando al tempo stesso i livelli di partecipazione e di apprendimento.

Scopri come funziona! **Richiedi una demo gratuita della piattaforma**