



**FBA**

Fondo Banche Assicurazioni

Fondo Paritetico Interprofessionale Nazionale  
per la Formazione Continua nei Settori  
del Credito e delle Assicurazioni

***GUIDA ALLA PROGETTAZIONE  
FORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA  
NEI LUOGHI DI LAVORO***

**INAIL**

**Direzione Centrale Prevenzione**

# **GUIDA ALLA PROGETTAZIONE FORMATIVA SULLA SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

## ***Indice***

### **1. LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

1.1. Premessa

1.2. Gli obblighi giuridici sulla formazione

### **2. I PROCESSI PROGETTUALI DELLA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA**

2.1. Approcci e modello progettuale

2.2. La diagnosi: analisi del contesto e del fabbisogno formativo

2.3. Le fasi della progettazione formativa

2.3.1. La macroprogettazione (progettazione di massima)

2.3.2. La microprogettazione (progettazione di dettaglio)

2.4. Le verifiche dell'apprendimento

2.5. La valutazione della formazione

### **3. I RUOLI NELLA GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DEI PROCESSI FORMATIVI**

### **4. L'ARCHITETTURA DEL PROGETTO FORMATIVO**

# 1. LA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

## 1.1. PREMESSA

La particolare enfasi data alla formazione nel quadro normativo riguardante la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, sia a livello nazionale che comunitario, dimostra l'importanza attribuita a tale processo, non solo come mezzo elettivo per la diffusione della cultura della sicurezza a tutti i livelli ma anche e soprattutto come misura generale di tutela. La formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro è uno degli elementi strategici del nuovo quadro normativo delineato da Dlgs 81/2008 e si caratterizza come:

- processo educativo;
- misura generale di tutela;
- obbligo giuridico.

L'art. 2 del Dlgs 81/2008 definisce la **"formazione"** sulla sicurezza sul lavoro come **"processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi"**

Non si tratta di una formazione generica o generalista ma di un processo fortemente caratterizzato e finalizzato *al trasferimento di conoscenze e procedure, alla acquisizione di competenze specifiche e alla attivazione di comportamenti sicuri all'interno della organizzazione aziendale, alla identificazione, riduzione e gestione del rischio*. La progettazione formativa assume dunque una rilevanza strategica nella capacità di rispondere alle esigenze esplicite ed implicite di formazione e agli obiettivi generali e specifici sulla sicurezza.

La formazione sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è inoltre annoverata come **"misura generale di tutela"** e **"obbligo giuridico"** a conferma dell'importanza strategica nel quadro della prevenzione e gestione dei rischi aziendali.

La lettura del Dlgs 81/2008 mette in evidenza alcuni elementi fortemente caratterizzanti la formazione sulla sicurezza ed in particolare:

- La formazione coinvolge tutte le figure che operano nelle realtà lavorative: lavoratori (tutti), datori di lavoro, dirigenti, preposti, rappresentanti dei lavoratori, incaricati alla sicurezza, responsabili e addetti dei servizi di prevenzione e protezione
- La continuità della formazione in tutta la vita lavorativa, dall'assunzione al cambio mansione, dai cambiamenti organizzativi all'introduzione di nuove tecnologie, alle condizioni modificative delle condizioni di rischio
- Una formazione non generica ma legata ai rischi specifici, alle mansioni e ai ruoli
- L'aggiornamento periodico

## 1.2. GLI OBBLIGHI GIURIDICI SULLA FORMAZIONE

Il DLgs 81/2008 non si limita a sottolineare l'importanza della formazione come strumento elettivo della politica prevenzionale, ma fornisce un quadro di riferimento specifico sia in termini di obblighi sia di contenuti che, in alcuni casi, costituiscono dei vincoli nella progettazione formativa.

Prima di analizzare i processi progettuali nella formazione sulla sicurezza è opportuno delineare il quadro di riferimento normativo circa gli obblighi giuridici della formazione. Di seguito viene riportato il profilo delle principali figure che a vario titolo svolgono un ruolo attivo nel sistema prevenzionale aziendale, così come vengono definite nel DLgs 81/2008 e gli obblighi formativi correlati.

- **La formazione dei lavoratori**

Il DLgs 81/2008 definisce il "**lavoratore**" come la " *persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari* ".

Gli obblighi formativi generali sulla formazione dei lavoratori sono riportati nell'art.37 del DLgs 81/2008. Da sottolineare, inoltre, che oltre alla formazione generale sono previsti obblighi formativi specifici per lavoratori addetti a particolari lavorazioni e mansioni ( riportati nella seconda parte del decreto suddetto).

I lavoratori hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro ( art. 20 DLgs 81/2008)

#### **Riferimento legislativo sulla formazione dei lavoratori (DLgs 81/2008)**

- *Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:
  - a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
  - b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.*
- *La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.*
- *Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.*
- *La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:
  - a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro
  - b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;
  - c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi.*

- *La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.*
- *Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.*
- *Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel libretto formativo del cittadino di cui all'articolo 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni. Il contenuto del libretto formativo è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.*

- **La formazione dei preposti**

Il Dlgs 81/2008 definisce "Preposto" la "persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa"

Gli obblighi formativi riguardanti i preposti sono riportati nell'art.37 comma 7 del Dlgs 81/2008.

I preposti hanno l'obbligo di partecipare ai programmi di formazione e addestramento organizzati dal datore di lavoro ( art. 19 Dlgs 81/2008)

#### **Riferimento legislativo sulla formazione dei preposti (DLgs 81/2008)**

- *I preposti ricevono a cura del datore di lavoro e in azienda, un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza del lavoro.*
- *I contenuti della formazione comprendono:*
  - a) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;*
  - b) definizione e individuazione dei fattori di rischio;*
  - c) valutazione dei rischi;*
  - d) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione.*

- **La formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza**

Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS) è la "persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro" secondo precise modalità stabilite dal DLgs 81/2008.

Il particolare ruolo che tale figura svolge nel sistema di sicurezza aziendale, secondo le numerose attribuzioni riportate nel DLgs 81/2008, fa sì che la formazione del RLS

assuma un particolare rilievo ai fini di una corretta gestione della sicurezza aziendale.

### **Riferimento legislativo sulla formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (DLgs 81/2008)**

- *Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.*
- *Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti contenuti minimi: a) principi giuridici comunitari e nazionali; b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro; c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi; d) definizione e individuazione dei fattori di rischio; e) valutazione dei rischi; f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione; g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori; h) nozioni di tecnica della comunicazione. La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.*

### • **La formazione dei Responsabili e Addetti dei Servizi di Prevenzione e Protezione**

Per tali figure, considerando l'importanza del ruolo assunto, il DLgs 81/2008 già nella definizione parla specificatamente di “*capacità e requisiti professionali*” declinando successivamente con dettaglio i percorsi formativi e i titoli necessari per svolgere tale funzione.

#### **Responsabile del servizio di prevenzione e protezione**

*Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi*

#### **Addetto al servizio di prevenzione e protezione**

*Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32, facente parte del servizio prevenzione e protezione dai rischi*

### **Riferimento legislativo sulla formazione dei Responsabili ed Addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione ( DLgs 81/2008)**

- *Le capacità ed i requisiti professionali dei responsabili e degli addetti ai servizi di prevenzione e protezione interni o esterni devono essere adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative.*
- *Per lo svolgimento delle funzioni da parte dei soggetti di cui al comma 1, è necessario essere in possesso di un titolo di studio non inferiore al diploma di istruzione secondaria superiore nonché di un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione*

*adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative. Per lo svolgimento della funzione di responsabile del servizio prevenzione e protezione, oltre ai requisiti di cui al precedente periodo, è necessario possedere un attestato di frequenza, con verifica dell'apprendimento, a specifici corsi di formazione in materia di prevenzione e protezione dei rischi, anche di natura ergonomica e da stress lavoro-correlato di cui all'articolo 28, comma 1, di organizzazione e gestione delle attività tecnico amministrative e di tecniche di comunicazione in azienda e di relazioni sindacali. I corsi di cui ai periodi precedenti devono rispettare in ogni caso quanto previsto dall'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni.*

- *I responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione sono tenuti a frequentare corsi di aggiornamento secondo gli indirizzi definiti nell'accordo Stato-Regioni di cui al comma 2.*

L'accordo sancito il 26 gennaio 2006 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, pubblicato nella Gazzetta ufficiale n. 37 del 14 febbraio 2006, e successive modificazioni individua i percorsi formativi, i contenuti e le modalità della formazione per RSPP e ASPP.

Il percorso formativo prevede una struttura modulare, costituita da tre moduli relativi alle tre aree di competenze richieste per i profili professionali da formare:

- il modulo A, che costituisce il corso generale di base, ha una durata di vent'otto ore, è comune ad entrambe le figure ed è propedeutico per la frequenza dei moduli di specializzazione B e C;
- il modulo B, di formazione specialistica, ha una durata variabile dalle dodici alle sessantotto ore in funzione del macrosettore di riferimento, è anch'esso comune alle due figure professionali e i contenuti sono orientati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi agli specifici settori lavorativi;
- il modulo C, rivolto alla sola figura di RSPP, è di tipo specialistico e riguarda gli aspetti organizzativi, gestionali e relazionali. Ha la durata di ventiquattro ore ed è finalizzato all'apprendimento di tematiche inerenti la prevenzione e protezione dei rischi anche di natura ergonomica e psico-sociale, di temi relativi all'organizzazione e alla gestione delle attività tecnico amministrative, di tecniche di comunicazione, di progettazione formativa e di relazioni sindacali.

Nell'Accordo Stato – Regioni sono declinati i requisiti previsti per i suddetti percorsi formativi in termini di :

- organizzazione
- metodologie di insegnamento/apprendimento
- valutazione degli apprendimenti;
- attestazioni e verifiche
- sistema dei crediti formativi
- certificazioni

Vengono inoltre descritte le modalità generali per lo svolgimento dei corsi di aggiornamento per il mantenimento dei crediti formativi relativi al Modulo B

L'Accordo, infine, individua i soggetti formatori abilitati a svolgere tale tipo di attività formativa e i requisiti richiesti.

- **La formazione degli incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, pronto soccorso e gestione delle emergenze**

## Riferimento legislativo sulla formazione dei Responsabili ed Addetti ai Servizi di Prevenzione e Protezione ( DLgs 81/2008)

*I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico.*

- *Incaricati dell'attività di prevenzione incendi*

*In attesa di nuove disposizioni concernenti la prevenzione incendi, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 81 del 7 aprile 1998.*

*In tale decreto, all'allegato IX, sono riportati i contenuti minimi dei corsi di formazione per addetti alla prevenzione incendi e gestione delle emergenze in caso di incendio. Le tre tipologie di corso sono correlate alla tipologia delle attività e al livello di rischio secondo la classificazione e i criteri riportati nello stesso decreto.*

- *Corso A : per addetti antincendio in attività a rischio di incendio basso, durata 4 ore.*
- *Corso B: per addetti antincendio in attività a rischio di incendio medio, durata 8 ore*
- *Corso C: per addetti antincendio in attività a rischio di incendio elevato, durata 16 ore.*

- *Personale addetto al primo soccorso*

*Per quanto riguarda i requisiti formativi degli addetti al pronto soccorso L'art 45 del Dlgs 81/2008 rinvia al decreto ministeriale n.388 del 15 luglio 2003, in cui sono riportati le tipologie di corso e i contenuti minimi in relazione alla classificazione delle caratteristiche aziendali, riportata nello stesso decreto.*

*Sono previsti due tipologie di corsi:*

- *Corso per lavoratori designati al pronto soccorso in aziende classificate gruppo A, durata 16 ore*
- *Corso per lavoratori designati al pronto soccorso in aziende classificate gruppo B e C, durata 12 ore.*

*La formazione è svolta da personale medico, in collaborazione, ove possibile, con il sistema di emergenza del Servizio Sanitario Nazionale.*

## **2. I PROCESSI PROGETTUALI DELLA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA.**

### **2.1. APPROCCI E MODELLO PROGETTUALE**

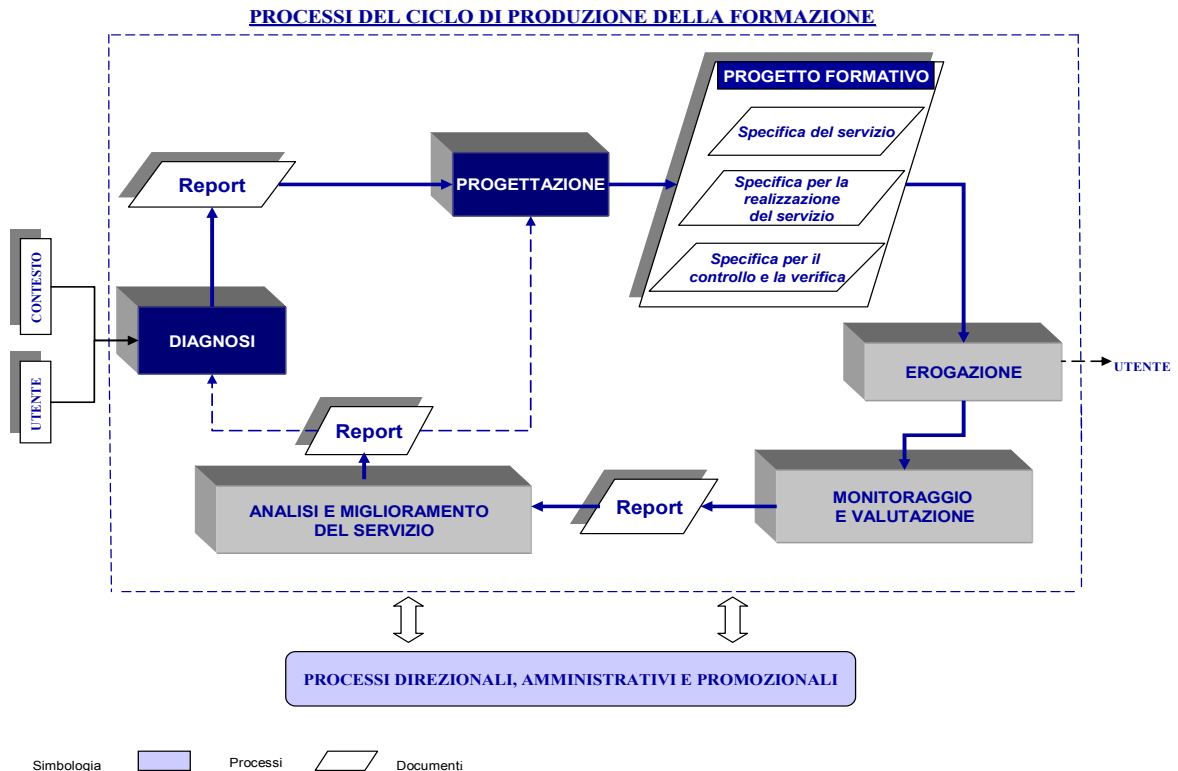
La formazione sulla sicurezza come "processo educativo", così definita anche nell'ambito legislativo sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, implicitamente comporta un approccio che deve tenere conto di alcuni elementi imprescindibili nella progettazione formativa:

- la visione di "processo", mediante l'adozione di un modello progettuale basato sui processi tipici che caratterizzano il ciclo di produzione della formazione;
- trattandosi di formazione rivolta agli adulti già avviati o da avviare ad una attività lavorativa l'approccio metodologico più corretto deve essere di tipo "andragogico", un approccio cioè che focalizza l'attenzione sui processi di apprendimento tipici degli adulti e sulle dinamiche socio-affettive che solitamente si accompagnano in tali processi;
- la formazione sulla sicurezza si inquadra a pieno titolo nell'ambito della formazione continua nell'arco della vita lavorativa come definita in ambito



comunitario e di conseguenza ogni percorso formativo non può essere concepito come azione una tantum ma inquadrato in un processo generale evolutivo di educazione permanente basata sul miglioramento e l'aggiornamento continuo.

Nella figura seguente è riportato il modello per processi in cui vengono indicati schematicamente i processi tipici di un ciclo di produzione della formazione.



Nel seguito vengono analizzati i due processi progettuali che conducono alla redazione di un progetto formativo prima della erogazione del servizio. Nel progetto formativo saranno riportate non solo le specifiche dell'azione formativa ma anche le specifiche per la sua realizzazione con riferimento ad esempio ai processi di erogazione, monitoraggio e valutazione.

## 2.2.LA DIAGNOSI: ANALISI DI CONTESTO E DEL FABBISOGNO FORMATIVO

L'analisi dei fabbisogni formativi costituisce la fase iniziale della elaborazione dell'offerta formativa ed è finalizzata a fornire dati ed informazioni necessari alla progettazione formativa. L'analisi dei fabbisogni formativi nel campo della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro si configura come analisi dei "fabbisogni professionali", volta ad individuare, in chiave formativa, le esigenze di professionalità specifiche riconducibili alle figure coinvolte nei processi di organizzazione, gestione e miglioramento della sicurezza aziendale. Il profilo delle figure, in termini di ruolo e responsabilità operative, è definito nei suoi caratteri generali dalla legislazione

vigente in materia di sicurezza sul lavoro ( Dlgs 81/2008) in cui si ritrovano, in alcuni casi, anche i profili in termini di competenze necessarie.

Se da un lato il riferimento legislativo costituisce un vincolo e/o un orientamento ai fini formativi, dall'altro è necessaria una analisi del contesto operativo e organizzativo a livello aziendale in cui tali profili professionali operano o dovranno operare all'interno dell'organizzazione.

L'analisi del fabbisogno è in generale riconducibile a tre fasi:

- Analisi della professionalità e delle competenze distintive richieste per poter svolgere un ruolo, un compito, l'esercizio di una responsabilità, lo svolgimento di una attività, nel contesto organizzativo di riferimento ;
- Confronto tra il livello di professionalità richiesto e quello effettivamente posseduto dai soggetti da formare;
- Analisi del gap tra professionalità richiesta e professionalità espressa in azienda.

Nell'analisi delle professionalità, per ogni figura professionale è possibile identificare le competenze richieste in:

- competenze di base, cioè le competenze in termini di scolarità, di conoscenza dei processi lavorativi, di conoscenza dei flussi relazionali all'interno dell'organizzazione;
- competenze tecnico-professionali, riguardanti quelle conoscenze, capacità e saperi di tipo tecnico, operativo, organizzativo, gestionale necessarie per la specifica attività che la figura professionale dovrà svolgere. Per ogni figura professionale dovranno dunque essere esplicitate ed elencate le competenze specifiche, che costituiranno il quadro di riferimento nella fase della progettazione formativa vera e propria;
- competenze relative agli aspetti comportamentali sul lavoro, che comprendono competenze di tipo comunicativo, relazionale, decisionale, negoziale etc, senza le quali le competenze tecnico professionali non trovano un riscontro in una prestazione efficace nel contesto lavorativo.

Appare evidente l'importanza di definire i profili di professionalità in modo chiaro, preciso e senza ambiguità nella elaborazione dei piani formativi sulla sicurezza poichè le competenze richieste sono necessariamente diverse e fortemente differenziate per ciascuno dei profili previsti (lavoratori, preposti, RSPP/ASPP, RLS etc)

Una volta definiti i profili di competenza per ciascuna figura professionale, è necessario analizzare le competenze disponibili e definire il gap da colmare con l'azione formativa. L'analisi delle competenze disponibili permette inoltre di delineare le competenze in entrata, cioè le competenze minime ( in termini di conoscenze, abilità, attitudini, comportamenti, valori) per affrontare il percorso formativo.

Un altro aspetto che deve essere considerato nel processo di analisi del fabbisogno formativo è quello relativo al contesto in cui si innesta l'azione formativa, cioè in quale contesto organizzativo e in quale area di attività specifica all'interno dell'azienda. La contestualizzazione è un elemento rilevante nella formazione sulla sicurezza poichè non si tratta di formazione generica ma strettamente legata alle specifiche mansioni e attività lavorative, come previsto dalla stessa legislazione in materia.

Considerando le varie tipologie di piani formativi l'analisi di contesto e del fabbisogno formativo potrà essere condotta su più livelli in corrispondenza dei possibili livelli su cui si innesta l'azione formativa.

Nel caso di piano formativo a livello aziendale, i destinatari saranno lavoratori di quella azienda, la diagnosi riguarderà il contesto e il fabbisogno formativo aziendale.

Nel caso di piani pluriaziendali i destinatari delle azioni formative sono lavoratori di uno stesso settore o comparto ma appartenenti ad una pluralità di aziende e la diagnosi dovrà essere condotta su due livelli, una riguardante le esigenze formative di comparto e dunque un'aggregazione di fabbisogni e l'altra quella delle singole aziende. Nel caso di piani aziendali territoriali, cioè piani formativi relativi ad aziende che sono organizzate con dislocazioni territoriali, un primo livello di diagnosi riguarderà l'azienda nel suo complesso ed un secondo livello le specificità territoriali. L'analisi del fabbisogno formativo viene generalmente completata con la formulazione dei macroobiettivi dell'azione formativa da sviluppare, sulla base delle risultanze e dei dati scaturenti dalla diagnosi effettuata.

### **La diagnosi del fabbisogno formativo nella struttura del progetto formativo**

I risultati dell'analisi del fabbisogno formativo sono riportati in una relazione o rapporto. In tale documento devono essere riportati:

- le finalità e le esigenze che determinano l'azione formativa;
- il profilo dei soggetti destinatari dell'azione formativa, in termini di professionalità ruoli, competenze, responsabilità;
- le specifiche competenze che caratterizzano il profilo;
- le competenze disponibili e i requisiti di ingresso;
- il contesto organizzativo e le specifiche aree di attività in cui viene indirizzato il percorso formativo;
- gli obiettivi generali del percorso formativo

***Il rapporto di diagnosi del fabbisogno formativo costituisce parte integrante del progetto formativo finale.*** Può essere inserito nella parte descrittiva di presentazione del progetto ovvero come documento allegato al progetto stesso.

<b>Quadro sinottico del processo di analisi del fabbisogno formativo</b>		
<b>INPUT</b>	<b>OUTPUT</b>	<b>PRODOTTO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riferimenti legislativi vincolanti su ruoli, responsabilità e attribuzioni e competenze e obblighi formativi per le figure previste ( Rif Dlgs 81/2008)</li> <li>• Dati ed informazioni su:               <ul style="list-style-type: none"> <li>- contesto organizzativo aziendale e/o di comparto e/o territoriale</li> <li>- competenze disponibili del personale (curriculum, percorsi formativi, esperienze);</li> <li>- aree di attività lavorative e organizzazione del lavoro.</li> </ul> </li> <li>• Informazioni fornite dal Servizio di Prevenzione Protezione aziendale sulle necessità di formazione specifica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Finalità dell'azione formativa</li> <li>• Profilo dei soggetti destinatari dell'azione formativa</li> <li>• Competenze caratterizzanti il profilo professionale</li> <li>• Competenze disponibili a livello aziendale e gap formativo</li> <li>• Requisiti di ingresso dei soggetti destinatari</li> <li>• Aree di attività e contesto operativo oggetto dell'azione formativa</li> <li>• Obiettivi generali del percorso formativo</li> </ul>	<p>Rapporto di diagnosi del fabbisogno formativo ( parte integrante del progetto formativo)</p>

## **2.3. LE FASI DELLA PROGETTAZIONE FORMATIVA**

Una volta definito il quadro del fabbisogno formativo, i profili delle figure professionali ed individuati i macro-obiettivi, il successivo processo è costituito dalla vera e propria "progettazione" che traduce il bisogno formativo in una coerente e pertinente risposta formativa.

Concettualmente ed operativamente la progettazione formativa si sviluppa in due fasi: la macroprogettazione (o progettazione di massima) e la microprogettazione (progettazione di dettaglio).

### **2.3.1. La macroprogettazione (progettazione di massima)**

Scopo della progettazione di massima è quello di definire il quadro generale del percorso formativo che si intende realizzare.

Nella fase di macroprogettazione vengono definiti:

- l'obiettivo del corso di formazione;
- i risultati attesi;
- la strategia formativa;
- la struttura generale, la sequenza degli argomenti (struttura in moduli ed unità didattiche) e la loro correlazione logica, i tempi e l'articolazione oraria.

#### **• La definizione degli obiettivi**

Nel definire l'obiettivo di un corso di formazione sulla sicurezza non bisogna dimenticare che esistono vincoli legislativi su questo aspetto, alcuni di carattere generale ed altri più specifici riguardanti alcuni profili professionali (ad esempio per i Responsabili e addetti dei servizi di prevenzione e protezione), come già evidenziato in precedenza. In tutti i casi bisogna tener presente che per qualsiasi tipo di corso di formazione il Dlgs 81/2008 pone un obiettivo generale che consiste nel ..... **"trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi"**. Nell'ambito di questo obiettivo generale è necessario identificare poi gli obiettivi specifici correlati alla particolare figura professionale, differenziandoli per ciascuno di essi sulla base dei diversi ruoli e delle diverse funzioni che dovranno svolgere nel contesto lavorativo.

#### **• I risultati attesi**

Strettamente correlati agli obiettivi del corso sono i "risultati attesi" dall'azione formativa, in termini di capacità, competenze, comportamenti, cioè di quegli elementi costitutivi della dimensione della formazione (sapere, saper fare, saper essere).

E' necessario che i risultati attesi siano coerenti con gli obiettivi formativi e siano conseguibili con la partecipazione al percorso formativo. Se da un lato gli obiettivi orientano i risultati attesi, dall'altro il raggiungimento dei risultati attesi dipende dalla coerenza e adeguatezza progettuale, in termini di contenuti didattici e strategia formativa.

Nella identificazione dei risultati attesi bisogna tenere conto che nel Dlgs 81/2008 vengono riportati, per ciascuna figura prevista dal sistema di sicurezza aziendale, obblighi, attribuzioni e responsabilità legati al ruolo ed è delineata una rete relazionale tra le varie figure che si basa su istituti quali la comunicazione, l'informazione, la consultazione. Di conseguenza i risultati attesi non possono limitarsi alla semplice acquisizione di nozioni sulla sicurezza sul lavoro e alla

conoscenza dei rischi ma devono riflettere gli aspetti relativi al sapere agire e relazionarsi nell'ambito delle attività che si è chiamati a svolgere.

- **La strategia formativa**

L'efficacia di un'azione formativa dipende in larga misura da una scelta adeguata della strategia formativa da seguire, poichè da essa dipende la effettiva trasformazione degli obiettivi e dei bisogni formativi in risultati concreti. Definire la strategia formativa significa identificare le metodologie e gli strumenti più idonei in relazione alla specificità del percorso formativo e al target previsto, considerando sempre che trattasi di azioni formative rivolte ad adulti nell'ambito della formazione continua sul lavoro. E' necessario tenere presente che i processi di apprendimento e di coinvolgimento nella formazione degli adulti in ambito lavorativo sono diversi di quelli tipici ad esempio dell'apprendimento scolastico. Tale elemento è di fondamentale importanza sia nella strutturazione didattica del percorso formativo che nella definizione e scelta dei profili dei docenti.

Qualsiasi percorso formativo sulla sicurezza sul lavoro non può prescindere dalla adozione di metodologie didattiche attive che prevedono il coinvolgimento diretto da parte del soggetto da formare. Il progetto di massima dovrà dunque indicare quali metodologie didattiche attive saranno adottate nel percorso formativo. Nella successiva fase di progettazione di dettaglio, per ogni unità didattica, saranno indicate e descritte le metodologie didattiche da utilizzare nello sviluppo degli argomenti specifici.

- **La struttura generale del corso di formazione**

Una volta stabiliti gli obiettivi, i risultati attesi e la strategia formativa si hanno tutti gli elementi per definire la struttura generale del percorso formativo. In questa fase le operazioni da prendere in considerazione sono principalmente:

- definire i contenuti generali e la sequenza logica degli argomenti da trattare;
- stabilire la struttura modulare del percorso formativo, organizzandolo in moduli e/o unità didattiche logicamente correlate e tra loro coerenti;
- stabilire e caratterizzare le articolazioni temporali dello sviluppo del progetto;
- valutare e stabilire i tempi relativi alla docenza , alle esercitazioni, alle simulazioni e al coinvolgimento degli allievi nella didattica attiva.

Nel definire la struttura generale del percorso formativo bisogna tener presente che per alcune figure nel campo della sicurezza sul lavoro il Dlgs 81/2008 riporta i contenuti minimi della formazione ed in alcuni casi anche la struttura modulare e l'articolazione oraria. Nella tabella seguente viene riassunto quanto previsto in merito dalla legislazione ( aggiornata all'aprile 2009).

<b>Profilo destinatari</b>	<b>Contenuti minimi</b>	<b>Struttura didattica modulare</b>	<b>Durata minima</b>	<b>Articolazione oraria</b>	<b>Riferimento legislativo</b>
<b>Lavoratori</b>	In corso di definizione	NO	In corso di definizione	NO	Dlgs 81/2008 art.37
<b>Preposti</b>	SI	NO	NO	NO	Dlgs 81/2008 art.37

<b>RSPP/ASPP</b>	SI	SI	SI	SI	Dlgs 81/2008 art.32
<b>RLS</b>	SI	NO	SI	NO	Dlgs 81/2008 art.48
<b>Addetti pronto soccorso</b>	SI	SI	SI	SI	Dlgs 81/2008 art.45
<b>Addetti antincendio ed emergenze</b>	SI	SI	SI	SI	Dlgs 81/2008 art.37

### 2.3.2. La microprogettazione (progettazione di dettaglio)

Una volta definita la struttura generale il progetto formativo prende forma con la microprogettazione in cui vengono definiti con dettaglio per ciascun modulo o unità didattica:

- gli obiettivi specifici;
- i risultati attesi
- gli argomenti da trattare e i contenuti
- la metodologia didattica
- lo sviluppo crono pedagogico
- la durata
- gli strumenti didattici di supporto
- il materiale didattico
- le modalità di verifica dell'apprendimento

- ***Gli obiettivi e i risultati attesi***

Per quanto riguarda la definizione degli obiettivi e dei risultati attesi la logica progettuale è sostanzialmente uguale a quella vista nella progettazione di massima, tenendo conto della specificità dell'unità di apprendimento e dell'importanza che essa riveste nell'intero percorso formativo.

- ***I contenuti e gli argomenti da trattare***

Nella definizione dei contenuti di dettaglio e degli argomenti da trattare bisogna tener conto di eventuali vincoli posti dal legislatore come detto in precedenza. In alcuni casi i contenuti riportati sono di massima e sono indicati come contenuti minimi o aree di argomenti, in altri non vengono forniti dettagli perché i contenuti della formazione sono strettamente legati al contesto lavorativo e ai rischi specifici delle attività svolte, in altri ancora si è di fronte ad un elevato grado di dettaglio sia di contenuto che di articolazione oraria tali da rappresentare vincoli stringenti (ad esempio i percorsi formativi per RSPP/ASPP, addetti antincendio, addetti al pronto soccorso).

In quest'ultimo caso oltre alla sistematizzazione dei contenuti, dal punto di vista della sequenzialità logica e della coerenza didattica risulta importante e decisiva ai fini dell'efficacia dell'azione formativa la scelta della metodologia didattica. Nei primi due casi invece, vi è un elevato grado di libertà di progettazione e in questa fase della progettazione bisogna individuare e stabilire con chiarezza e dettaglio i contenuti dell'unità didattica e la sequenza degli argomenti che non dovranno essere generici o dar luogo a diverse interpretazioni da parte di chi svilupperà l'azione formativa.

- ***Le metodologie didattiche***

La scelta della metodologia didattica più idonea a raggiungere gli obiettivi e i risultati attesi è un punto cruciale di questa fase della progettazione formativa. La "lezione" frontale è lo strumento privilegiato quando la finalità prevalente del momento formativo è il semplice trasferimento di concetti ed informazioni a partecipanti sprovvisti di elementi conoscitivi rispetto all'argomento trattato. Anche la lezione può prevedere momenti di interattività, se impostata con un approccio dialogico.

Le metodologie didattiche attive si basano invece sul presupposto che l'apprendimento effettivo è di tipo esperienziale e relazionale. Tali metodologie risultano particolarmente efficaci quando si tratta di acquisire atteggiamenti, capacità di analisi e soluzioni di problemi e incrementare specifiche capacità. Elementi questi che ritroviamo in molti ambiti formativi riguardanti la sicurezza e salute nei luoghi di lavoro (in alcuni casi il ricorso a metodologie didattiche attive è stato contemplato anche dallo stesso legislatore).

Tra le metodologie didattiche attive che possono rispondere più efficacemente alle esigenze formative in campo prevenzionale possiamo annoverare:

- i lavori di gruppo
- i casi di studio
- le simulazioni
- i role-playing

- *I lavori di gruppo*

Il lavoro di gruppo è la metodologia più utilizzata tra le quelle attive e si è dimostrata una tecnica di apprendimento molto efficace soprattutto nella formazione degli adulti. Il lavoro di gruppo comporta la suddivisione dei partecipanti in gruppi di dimensioni ridotte a cui viene assegnato un determinato compito da svolgere in un tempo prefissato. La dimensione di gruppo facilita lo scambio di idee ed esperienze consentendo un coinvolgimento attivo in un rapporto relazionale sganciato dalla dipendenza del docente ed il prodotto finale del lavoro di gruppo appartiene al gruppo e non alla singola persona. L'efficacia del lavoro di gruppo dipende anche dalla corretta collocazione nell'articolazione dell'unità didattica. Bisogna inoltre stabilire alcuni elementi che sono determinanti ai fini dell'efficacia formativa dei lavori di gruppo quali: la dimensione del gruppo, la sua composizione, la natura del compito assegnato, i tempi assegnati, la procedura di lavoro del gruppo, le modalità di presentazione dei lavori.

- *I casi di studio*

E' una metodologia attiva il cui obiettivo è quello di sviluppare la capacità di analisi e di soluzione di situazioni o problemi più o meno complessi, meglio se reali e calati nella realtà lavorativa e nel contesto relazionale dei partecipanti. Possono essere

svolti sia individualmente che in gruppo. Sono molto utilizzati nella formazione sulla sicurezza sul lavoro, soprattutto nello svolgimento di momenti didattici orientati alla acquisizione di competenze specialistiche con particolare riferimento agli aspetti legati alla individuazione, trattamento e controllo dei rischi.

- *Le simulazioni e i role playing*

Le simulazioni e i role playing presentano alcune caratteristiche comuni ma si differenziano per le modalità di svolgimento e per le tecniche di gestione. Nella formazione sulla sicurezza sul lavoro sono da privilegiare le simulazioni addestrative e i role playing, mentre sono scarsamente utilizzate e limitate a particolari contesti le simulazioni di tipo analogico (dette anche “giochi psicologici”) e le simulazioni di analisi (dette anche esercitazioni psicosociali).

Le simulazioni addestrative consistono essenzialmente nel far riprodurre dai partecipanti azioni e comportamenti sia individuali che interpersonali su situazioni circoscritte e limitate come può essere l'utilizzo di una procedura, di una tecnica, di un metodo in un contesto che simula e ricalca l'ambiente e l'attività lavorativa, in modo da rendere più agevole la trasposizione di quanto appreso in aula alla realtà lavorativa.

Il role playing è una particolare tecnica di simulazione che richiede un forte coinvolgimento dei partecipanti, ai quali si chiede di svolgere per un tempo prefissato il ruolo di “attori” nella simulazione di un caso. Ciascun partecipante dovrà agire un “ruolo”, per lo più lavorativo, in interazione con altri partecipanti. Altri partecipanti fungono invece da osservatori dei contenuti e delle dinamiche della rappresentazione. Si tratta dunque di una particolare simulazione incentrata sugli aspetti relazionali, comportamentali, comunicativi e sulla modalità di esercizio di specifici ruoli. Questa tecnica prevede l'utilizzo della videoregistrazione della rappresentazione per la discussione finale e necessita di tempi più lunghi rispetto ad altri tipi di simulazione. Si tratta di una tecnica delicata dal punto di vista della gestione, ed in sede di progettazione del percorso formativo è necessario prevedere una certa esperienza formativa da parte del docente o formatore, per evitare che l'esercitazione venga percepita come irrealistica o grottesca o lontana dallo specifico momento formativo.

Insieme alla individuazione e definizione della metodologia didattica scelta per la singola unità didattica, è utile stilare una breve **“Guida crono pedagogica”** dove vengono sinteticamente riportati la sequenza logica-cronologica e lo sviluppo degli argomenti evidenziando i punti di maggiore rilevanza su cui soffermarsi e/o le criticità che può presentare la trattazione. Nel caso delle esercitazioni con tecniche didattiche interattive nella guida crono pedagogica vanno riportati i contenuti, gli obiettivi e le modalità di svolgimento delle esercitazioni.

## **2.4. LE VERICHE DELL'APPRENDIMENTO**

La verifica dell'apprendimento è un elemento a cui il legislatore ha dato particolare importanza nella formazione sulla sicurezza sul lavoro prevedendo un obbligo quasi generalizzato. Per alcune figure del sistema prevenzionale aziendale, come per RSP e ASPP, il superamento delle prove di verifica è “condicio sine qua non” per l'ottenimento dei crediti formativi necessari per svolgere tali ruoli.

Indipendentemente dall'obbligo legislativo, un percorso formativo non può prescindere dalle verifiche di apprendimento che rappresentano la prima evidenza circa il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi.



A seconda del tipo di corso e del tipo di destinatari oltre alle verifiche finali possono essere previste verifiche intermedie. Se il corso è strutturato in molte unità didattiche e in più giornate di formazione, le verifiche intermedie consentono di monitorare l'andamento dell'apprendimento durante lo sviluppo dell'azione formativa offrendo in alcuni casi anche la possibilità di azioni correttive sulla strategia formativa anche in itinere.

Anche per le verifiche intermedie il legislatore ne ha previsto l'obbligo nei percorsi formativi specialistici per RSPP e ASPP ( Modulo B per RSPP e ASPP e Modulo C per RSPP).

Le modalità di verifica dell'apprendimento possono essere diverse: test, prove scritte, colloqui etc.. In sede di progettazione è necessario definire la tipologia di verifica, le modalità di svolgimento e i criteri di valutazione. In tal senso bisogna tenere presente i vincoli legislativi previsti per gli RSPP e ASPP e precisamente:

- nei corsi Modulo A è obbligatoria la verifica finale
- nei corsi Modulo B sono obbligatorie le verifiche intermedie e la verifica finale mediante un caso di studio e un colloquio;
- nei corsi Modulo C per RSPP sono obbligatori le verifiche intermedie e la verifica finale mediante colloquio.

## **2.5. LA VALUTAZIONE DELLA FORMAZIONE**

Nella fase progettuale è necessario prevedere le modalità di valutazione dell'efficacia formativa a valle dell'erogazione.

In questa sede ci riferiamo principalmente alla valutazione ex post alla fine dei corsi di formazione. La valutazione è finalizzata a raccogliere le informazioni che permettono di evidenziare i risultati dell'azione formativa sia dal punto di vista formativo che organizzativo, costituendo un "feed back" a caldo sul corso, utile sia per la eventuale messa a punto di successive edizioni del corso, che per la progettazione di eventuali aggiornamenti o follow up.

Il metodo di gran lunga più utilizzato è il questionario di gradimento che viene compilato dai partecipanti a fine corso. Un questionario di gradimento è strutturato in modo tale da avere informazioni di ritorno sulla reazione dei partecipanti, intesa come gradimento dei partecipanti nei confronti del percorso formativo. Generalmente un questionario di gradimento è suddiviso per sezioni corrispondenti alle aree oggetto della valutazione:

- obiettivi, contenuti e argomenti trattati;
- aspetti organizzativi e gestionali;
- didattica;
- osservazioni e suggerimenti.

Per ognuna di queste aree vengono formulati quesiti specifici e viene stabilita una scala di valutazione. L'elaborazione dei dati raccolti (qualitativi per i quesiti che prevedono un campo descrittivo, quantitativi per i quesiti che prevedono scale valutative), permette di evidenziare quali sono i risultati dell'azione formativa, le aree di criticità e le aree di miglioramento. Particolare rilievo assume la valutazione della qualità didattica ed in particolare dell'efficacia della docenza e delle metodologie didattiche.

Nel campo della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro è opportuno che già in sede progettuale sia posta l'attenzione sulla valutazione dell'efficacia formativa a distanza di tempo dalla partecipazione al corso di formazione volta a verificare l'impatto nel contesto lavorativo, considerando che tale tipo formazione è fortemente finalizzata alla acquisizione di comportamenti e procedure lavorative orientate alla sicurezza.

### 3. I RUOLI NELLA GESTIONE E ORGANIZZAZIONE DEI PROCESSI FORMATIVI

Il Dlgs 81/2008 prevede l'obbligo da parte del datore di lavoro di adempiere agli obblighi relativi alla formazione sulla sicurezza. Inoltre il datore di lavoro, in occasione della riunione periodica sottopone all'esame dei partecipanti alla riunione i programmi di formazione dei dirigenti, preposti e lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute. Il datore di lavoro svolge dunque un ruolo primario nella organizzazione, pianificazione e programmazione della formazione ed è supportato dal RSPP, figura che, sulla base della conoscenza e valutazione dei fattori di rischio, dell'organizzazione del lavoro e dello svolgimento delle attività operative, è in grado di proporre e suggerire azioni formative volte a migliorare il grado di conoscenza e coinvolgimento dei lavoratori o colmare lacune in tal senso. Un'altra figura coinvolta nell'organizzazione e pianificazione formativa, per la parte di sua competenza è quella del medico competente.

Per la gestione dei processi formativi è però necessario entrare in un'ottica di team progettuale in cui siano presenti alcuni ruoli e competenze specifiche della progettualità formativa: il coordinatore- responsabile del progetto, il tutor e i docenti.

- ***Il coordinatore / responsabile di progetto***

Il coordinatore -responsabile di progetto ha la funzione di coordinare le attività progettuali, quelle di erogazione e valutazione, comprese le attività gestionali ed organizzative. A volte ricopre anche funzioni di coordinamento delle attività amministrative e di gestione contabile. Le competenze sono generalmente quelle riferibili all'area della gestione dei processi della formazione (esperto in formazione) con particolare riferimento alla formazione tecnico specialistica.

- ***Il tutor***

Il tutor svolge una funzione importante soprattutto nella fase di erogazione che si esplica principalmente nel:

- verificare e provvedere affinché la struttura dell'intervento formativo sia attuata e si sviluppi coerentemente a quanto pianificato e programmato;
- controllare che l'azione formativa dei docenti sia coerente con la strategia formativa scelta e che garantisca il processo di apprendimento tipico degli adulti;
- verificare il grado di avanzamento del processo di apprendimento;
- verificare il livello di soddisfazione dei partecipanti;
- verificare la coerenza nell'utilizzo del materiale didattico e degli strumenti di supporto alla didattica.

Riveste dunque un ruolo rilevante nel monitoraggio della fase attuativa del servizio in cui raccoglie dati e informazioni relative alle modalità con cui si sviluppa l'azione formativa ed il processo di apprendimento. E' opportuno che il tutor, in un'ottica di team progettuale, sia coinvolto già nella fase di analisi dei bisogni e della progettazione sia di massima che di dettaglio poichè, in quanto esperto di metodo, può contribuire in modo sostanziale al disegno dell'architettura progettuale.

- **Il docente**

Dal punto di vista formativo il docente è inquadrabile come "esperto di contenuto", e il suo ruolo è di fondamentale importanza ai fini dell'efficacia formativa. Al docente spetta non solo trasmettere il sapere professionale ma fare in modo che esso sia appreso, adottando metodologie e tecniche appropriate allo scopo. E' opportuno che il docente sia coinvolto nella fase della progettazione di dettaglio, in quanto è la persona più idonea a fornire i contributi relativi alla scelta dei contenuti di dettaglio dell'unità didattica assegnata, il suo sviluppo per argomenti e condividere con il responsabile di progetto e il tutor esperto di metodo le strategie formative da mettere in atto. Si previene in tal modo una delle criticità più facilmente riscontrabili in una azione formativa consistente nella scarsa coerenza tra obiettivi, contenuti e modalità di sviluppo.

Poichè il ruolo del docente è di primaria importanza nello sviluppo di una azione formativa orientata agli adulti in ambito lavorativo, i requisiti richiesti non possono limitarsi solo al possesso del sapere professionale ma anche alla esperienza acquisita. Di seguito vengono descritti le competenze e i requisiti necessari per l'attività di docenza nei percorsi formativi sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Per competenza professionale si intende "l'insieme coordinato di conoscenze, abilità operativa e comportamenti", mentre i requisiti descrivono i percorsi di carattere formativo ed esperienziale necessari per individuare e caratterizzare il profilo di competenza dei docenti.

Le competenze sono declinate secondo due livelli, competenze di base e competenze specialistiche. Per alcune unità didattiche (ad esempio quelle che prevedono la lezione frontale limitata al trasferimento di conoscenze di base) sarà sufficiente possedere competenze di base (titolo di studio coerente con l'area disciplinare oggetto della docenza ed esperienza almeno quinquennale nel campo della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro), mentre per altre è indispensabile il possesso di competenze specialistiche nell'area disciplinare oggetto della docenza.

Il requisito specialistico comporta il soddisfacimento contemporaneo di almeno un requisito di tipo formativo ed uno di tipo esperienziale secondo i criteri generali contenuti nella tabella di seguito riportata ("Griglia delle competenze e dei requisiti dei docenti "). Le specifiche competenze vanno individuate chiaramente e declinate nel progetto formativo per ciascuna unità didattica.

La verifica del possesso dei requisiti professionali è operata su base documentale.

Il documento base per la verifica è costituito dal "curriculum vitae" in formato standard europeo corredato da autocertificazione e/o da documenti certificativi e attestazioni.

<b>GRIGLIA GENERALE DELLE COMPETENZE E DEI REQUISITI DEI DOCENTI</b>	
<b>COMPETENZE DI BASE</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titolo di studio coerente con l'area disciplinare oggetto della docenza</li> <li>• Esperienza lavorativa almeno quinquennale nel campo della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro</li> </ul>	
<b>COMPETENZE SPECIALISTICHE</b>	
<b>Requisiti formativi</b>	<b>Requisiti esperienziali</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Formazione nell'area disciplinare oggetto della docenza: <ul style="list-style-type: none"> <li>• corsi di qualificazione</li> <li>• master presso organismi di formazione accreditati</li> <li>• corsi di formazione presso organismi pubblici o privati accreditati o riconosciuti</li> </ul> </li> <li>2. Formazione post-laurea di livello universitario nell'area oggetto della docenza: <ul style="list-style-type: none"> <li>• specializzazione universitaria</li> <li>• master universitari</li> <li>• corsi di perfezionamento</li> <li>• dottorato di ricerca</li> </ul> </li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Esperienza di docenza in percorsi formativi nell'area disciplinare di riferimento erogati da amministrazioni ed enti pubblici, organismi accreditati, organismi di formazione delle parti sociali.</li> <li>2. Docenza universitaria nell'area disciplinare di riferimento o assimilabile.</li> </ol>

#### AREE DISCIPLINARI TIPICHE DELLA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA SUL LAVORO

##### *Area Tecnica*

E' riferita a conoscenze e competenze relative a campi disciplinari specialistici tipici dei profili professionali tecnici ( ingegneria, chimica, fisica, architettura, geologia, biologia etc).

##### *Area giuridica*

E' relativa a competenze di tipo giuridico generale ( diritto civile, penale, costituzionale, amministrativo, del lavoro, della assicurazione contro gli infortuni e le m.p) e specifica ( sicurezza e salute nei luoghi di lavoro).

##### *Area medica e psicologia del lavoro*

L'area medica è riferita alle competenze relative alla medicina del lavoro

L'area di psicologia del lavoro è riferita sia a competenze derivante dall'area medica (medicina del lavoro e psicologia ) e della psicologia del lavoro.

##### *Area formazione e comunicazione*

E' relativa a competenze e conoscenze riguardanti i processi formativi e comunicativi.

*Le competenze relative alle aree disciplinari trovano riscontro sia nei titoli di studio e professionali che in altri percorsi formativi ed esperienziali ( dimostrabili e certificabili).*

#### **4. L'ARCHITETTURA DEL PROGETTO FORMATIVO**

Il progetto formativo, cioè il prodotto in uscita dell'intero processo di progettazione, dovrà riportare nel dettaglio tutte le informazioni e gli elementi che caratterizzano l'azione formativa. Concettualmente il progetto formativo deve avere una struttura in cui sono perfettamente definite e descritte:

- *le specifiche del servizio*, cioè tutti quegli elementi che caratterizzano il corso di formazione principalmente dal punto didattico (struttura, contenuti, strategia formativa, articolazione);
- *le specifiche di realizzazione del servizio* (modalità di sviluppo, metodologie didattiche, risorse umane, risorse strutturali e strumentali);
- *le specifiche per il controllo e la verifica* (verifica, monitoraggio e valutazione dell'azione formativa).

In tutti i casi il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti quali:

- *conformità*, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e agli eventuali standard fissati dal FBA;
- *coerenza*, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico, e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;
- *pertinenza*, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro;
- *efficacia*, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale;
- *riproducibilità*, intesa come potenzialità che il percorso formativo possa essere riprodotto in risposta a esigenze analoghe nello stesso contesto aziendale o in contesti analoghi o simili.

La struttura del prodotto progettuale dal punto di vista didattico può essere suddivisa in:

- una relazione di presentazione generale del progetto in cui vengono riportati:
  - le motivazioni, le esigenze e le finalità che giustificano l'intervento formativo
  - l'analisi del contesto organizzativo in cui si innesta l'azione formativa
  - gli eventuali vincoli derivanti da obblighi legislativi
  - l'analisi del fabbisogno formativo
- la scheda di progettazione didattica in cui vengono riportati:
  - la struttura modulare del corso di formazione, l'articolazione oraria ed il numero massimo di partecipanti
  - il profilo dei partecipanti
  - gli obiettivi generali
  - i risultati attesi
  - i contenuti generali
  - la durata del corso
  - la strategia formativa
  - la modalità e i criteri di verifica dell'apprendimento, e di valutazione del gradimento
  - le modalità di certificazione della formazione

- le competenze, i requisiti e le aree disciplinari dei docenti

Per ciascuna unità didattica vengono poi definiti e descritti gli obiettivi specifici e i risultati attesi, gli argomenti da trattare e la guida crono pedagogica.

Infine la scheda di progettazione didattica presenta un quadro sinottico in cui è riepilogata la struttura e l'articolazione del corso.

Di seguito è riportato un esempio di format della scheda di progettazione didattica.

**PROGETTO FORMATIVO DEDICATO ALLA SALUTE E  
SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO**

**CORSO DI FORMAZIONE**

***TITOLO:***

***SCHEDA DI PROGETTAZIONE DIDATTICA***

CORSO DI FORMAZIONE	
<i>Titolo:</i>	
<b>UNITA' DIDATTICHE</b>	<b>DETTAGLIO ORE</b>
	<b>ORE TOTALI</b>
	<b>N° max partecipanti:</b>
<b>PROFILO PARTECIPANTI</b>	
<b>OBIETTIVI GENERALI</b>	
<b>RISULTATI ATTESI</b>	
<b>CONTENUTI GENERALI</b>	
<b>DURATA DEL CORSO</b>	
<b>STRATEGIA FORMATIVA</b>	
<b>MODALITA' DI VERIFICA DELL' APPRENDIMENTO E CRITERI VALUTATIVI</b>	
<b>CERTIFICAZIONE DELLA FORMAZIONE</b>	



**CORSO DI FORMAZIONE***Titolo:***COMPETENZE e REQUISITI dei DOCENTI**

Oltre alle competenze di base sono richieste competenze specialistiche che comportino il soddisfacimento contemporaneo di almeno un requisito di tipo formativo ed uno di tipo esperienziale secondo i criteri generali contenuti nella tabella qui di seguito riportata "Griglia delle competenze e dei requisiti dei docenti".

<b>GRIGLIA GENERALE DELLE COMPETENZE E DEI REQUISITI DEI DOCENTI</b>	
<b>COMPETENZE DI BASE</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Titolo di studio coerente con l'area disciplinare oggetto della docenza</li> <li>• Esperienza lavorativa almeno quinquennale nel campo della sicurezza e salute nei luoghi di lavoro</li> </ul>	
<b>COMPETENZE SPECIALISTICHE</b>	
<b>Requisiti formativi</b>	<b>Requisiti esperienziali</b>
2. Formazione nell'area disciplinare oggetto della docenza: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. corsi di qualificazione</li> <li>b. master presso organismi di formazione accreditati</li> <li>c. corsi di formazione presso organismi pubblici o privati accreditati o riconosciuti</li> </ol>	3. Esperienza di docenza in percorsi formativi nell'area disciplinare di riferimento erogati da amministrazioni ed enti pubblici, organismi accreditati, organismi di formazione delle parti sociali.
3. Formazione post-laurea di livello universitario nell'area oggetto della docenza: <ol style="list-style-type: none"> <li>d. specializzazione universitaria</li> <li>e. master universitari</li> <li>f. corsi di perfezionamento</li> <li>g. dottorato di ricerca</li> </ol>	4. Docenza universitaria nell'area disciplinare di riferimento o assimilabile.

Nel quadro sinottico che segue sono riportate schematicamente per ogni unità didattica le competenze e le aree disciplinari dei docenti.

<b>QUADRO SINOTTICO - COMPETENZE E REQUISITI DEI DOCENTI</b>			
<b>UNITA' DIDATTICA</b>		<b>COMPETENZE</b>	<b>AREA DISCIPLINARE</b>

CORSO DI FORMAZIONE <i>Titolo:</i> UNITA' DIDATTICA: Titolo <i>Durata:</i>	
<b>OBIETTIVI</b>	
<b>RISULTATI ATTESI</b>	
<b>ARGOMENTI</b>	
<b>GUIDA CRONO PEDAGOGICA</b>	<b>Materiale didattico</b>

CORSO DI FORMAZIONE <i>Titolo:</i> QUADRO SINOTTICO - STRUTTURA ED ARTICOLAZIONE	
<b><i>CONTENUTI UNITA' DIDATTICA</i></b>	<b><i>DURATA (ore)</i></b>