

ANALISI FABBISOGNI/

B

Progettazione di massima

Per progettazione pilota (commessa), si intende metodologicamente il lavoro di:

- Analisi della situazione di partenza

- Analisi del ruolo e delle conoscenze/competenze della figura “virtuale” di riferimento

- Analisi dei fabbisogni formativi

- Analisi dei vincoli esterni

- Schede di progettazione dei diversi moduli

- Architettura del progetto

Il materiale allegato è il Progetto pilota di riferimento

ANALISI FABBISOGNO FORMATIVO E MACROPROGETTAZIONE DIDATTICA

Contiene:

La proposta formativa per l'RLST:

- ⇒ Analisi della situazione di partenza, fabbisogni formativi e vincoli esterni
- ⇒ L'identikit delle competenze: dalle attribuzioni di legge all'analisi dei fabbisogni formativi
- ⇒ La progettazione particolareggiata

- Modulo 1:

“Orientamento”

- Modulo 2:

“Approccio metodologico”

- Modulo 3-3/a:

“Relazionale – Valutazione apprendimenti”

⇒ Le soluzioni didattiche innovative –
open flexible learning

⇒ Il sistema di valutazione

La formazione dei formatori

⇒ Atelier metodologico-didattico

⇒ Atelier normativo-tecnico-scientifico della
sicurezza

⇒ Lancio e diffusione del progetto "RLST"

Indice:

Capitolo 1 *Analisi preliminare sulla situazione di partenza*

Capitolo 2 *RLST - Analisi del fabbisogno formativo*

Capitolo 3 *Progettazione del corso “RLST”*

Capitolo 4 *Materiali didattici innovativi*

Capitolo 5 *Sistema valutativo - controllo dei risultati formativi*

Capitolo 6 *La proposta dei formatori*

CAPITOLO 1

ANALISI PRELIMINARE

SULLA SITUAZIONE DI PARTENZA

La proposta formativa è conseguente ad una progressiva e dettagliata analisi della situazione di partenza su diversi fronti:

1.1 ANALISI DELLE “ATTESE” LEGISLATIVE, ISTITUZIONALI E SOCIALI CONNESSE AL RICONOSCIMENTO DELLA FIGURA PROFESSIONALE “RLST”:

** fondamenti normativi*

** linee-guida (emanate dal Coordinamento Tecnico per la Prevenzione costituito dagli Assessorati alla Sanità)*

** atti negoziali tra le parti sociali, con particolare riferimento allo specifico accordo di categoria (Settore Artigiano) e agli ulteriori accordi regionali.*

1.2 ANALISI DEL CONTESTO SOCIO-ECONOMICO-PRODUTTIVO DEL SETTORE DELLA PICCOLA IMPRESA E DELL’ARTIGIANATO CON RIFERIMENTO AL TERRITORIO.

** identificazione dell’ambito economico in cui opera nel territorio*

** i sistemi informativi territoriali per la raccolta dei dati (Associazioni, Enti di ricerca, Camere di Commercio, Enti Bilaterali)*

1.3 ANALISI DEI “FABBISOGNI FORMATIVI”, ELABORATA SUL MODELLO DI PROFESSIONALITÀ DELL'“OPERATORE DI PROCESSO” (MATRICE “RSO”) E SULL'ANTICIPAZIONE “VIRTUALE” DEI PROCESSI E COMPETENZE DEL RLST:

- * identificazione dell’ambito lavorativo di riferimento (PMI Settore Artigiano) e dei principali processi/attività lavorative, con scomposizione in sottoprocessi

- * descrizione delle competenze necessarie per l’espletamento delle attribuzioni del RLST, analizzando fattori di professionalità, quali:
 - ◆ “*conversione*”, per la trasformazione di input in output
 - ◆ “*regolazione e controllo*”, per la verifica di rispondenza, ai risultati attesi
 - ◆ “*controllo delle varianze*” per rispondere ad eventi imprevisti e anomalie nel corso della propria operatività
 - ◆ “*mantenimento-innovazione*”, per ripristinare-adequare-sviluppare prodotti servizi-metodologie-risorse in materia di prevenzione e sicurezza dei lavoratori
 - ◆ “*governo*” delle relazioni interne/esterne all’esercizio del proprio ruolo, per il raccordo, coordinamento ed integrazione ad attività-processi altri e complementari

- * interpretazione e descrizione, per ogni fase di attività, dei bisogni formativi, in termini di:
 - “*saper fare*” (abilità pratiche)
 - “*sapere*” (conoscenze)
 - “*saper essere*” (atteggiamenti facilitanti)

1.3 RICOGNIZIONE DELL'OFFERTA FORMATIVA ESISTENTE PER LA FIGURA DI RIFERIMENTO.

⇒ Al momento della progettazione preliminare non era disponibile alcuna offerta formativa per questa figura, pertanto sarà necessario attuare la raccolta e l’esame delle più significative offerte formative presenti sul mercato e provenienti da organismi di formazione pubblici e privati, di prestigio regionale e nazionale.

1.4 ANALISI DEI VINCOLI ESPLICITI ED IMPLICITI NELL’OFFERTA FORMATIVA;

- ⇒ **durata**: l’azione formativa è circoscritta in un numero minimo di ore (superiore alle 32 ore fissate per l’RLST nella generalità degli accordi tra le Parti Sociali, considerato, fra l’altro, che nello specifico Settore Artigianale, non è prestabilito alcun vincolo di durata)

- ⇒ **ambito** (PMI) e **livello di esercizio della funzione professionale**: è quello del Rappresentante Territoriale RLST non circoscritto ad una specifica e singola realtà aziendale, bensì **allargato territorialmente a più aziende** (appartenenti a differenti comparti produttivi del settore artigianato).

1.5 ANALISI DEI LIVELLI D'INGRESSO DEL TARGET GROUP E STRUMENTI DI ACCERTAMENTO PREVISTI:

I livelli d'ingresso - considerata anche la provenienza dei RLST - costituiscono un problema aperto. L'accertamento è rinviato alla fase di avvio del corso, quando si conoscano i partecipanti. Il questionario d'ingresso dovrà accertare:

- ⇒ **preparazione:** *conoscenze ed esperienze pregresse in materia di rappresentanza sindacale e sicurezza*
- ⇒ **motivazione ed attitudini** *all'assunzione e all'esercizio dello specifico ruolo di RLST*
- ⇒ **disponibilità personali ed "organizzative"** *da dedicare alle attività formative connesse con la concezione della specifica proposta formativa:*
 - *project-work d'applicare nella realtà di lavoro,*
 - *autoapprendimento con studio/approfondimento "a distanza",*
 - *impegno a corsi successivi, complementari ed integrativi alla presente iniziale proposta (nella prospettiva prefigurabile dall'analisi del fabbisogno formativo).*

In base alle informazioni dei questionari d'ingresso dovrà regolarsi la taratura del livello di obiettivi/contenuti didattici previsti nella presente proposta.

RIEPILOGO

Conseguentemente all'analisi del contesto di partenza, intesa come *background del progetto formativo*, si specifica che:

* *la presente proposta* (vedasi **Capitolo 3**) si intende di carattere propedeutico all'esercizio del ruolo. Viene definita e articolata in chiave di *programmazione didattica dettagliata* (moduli e sequenza tempi / obiettivi / contenuti / metodologie / strumenti / materiali). Costituisce una prima iniziale offerta formativa, certamente non esaustiva, ma capace, intanto, di favorire l'ingresso e di promuovere la motivazione al ruolo di RLST, introduce materiali innovativi di open flexible learning (vedasi **Capitolo 4**);

* tale azione, di preliminare qualificazione, presuppone *successivi, ulteriori e significativi sviluppi, in corrispondenza alle indicazioni provenienti dall'analisi della figura* (vedasi **Capitolo successivo**). Pertanto, il raggiungimento della padronanza del ruolo ("RLST") richiederà successivi altri corsi e moduli di completamento;

* gli sviluppi attesi nella formazione ulteriore scaturiscono dalle attribuzioni e prerogative previste dalla legge e dagli accordi fra le Parti. Più specificatamente, dall'analisi particolareggiata del fabbisogno formativo elaborato, in termini anticipatori, prefigurando l'ipotetico "profilo virtuale" del RLST (vedasi **Capitolo 2**). Detta analisi sul "profilo virtuale" del RLST (in quanto desunta non da indagine su profilo operante) si conclude con indicazioni utili per i successivi percorsi formativi intesi ad integrare l'azione iniziale.

Per ultimo, come previsto dal Committente ISPESL, si aggiunge, alla progettazione formativa per i "*destinatari finali*" - **RLST**, una proposta per *formatori* (vedasi **Capitolo 6**), che ha il duplice obiettivo di promuovere sia l'effetto diffusivo e moltiplicatore dell'impianto concepito, sia nuove competenze e funzioni per "*far formazione*" nello specifico indirizzo del profilo emergente operante nel campo della prevenzione.

CAPITOLO 2

RLST ANALISI FABBISOGNO FORMATIVO

2.1 RLST - ATTRIBUZIONI E COMPITI (*)

ACCEDE:	<ul style="list-style-type: none">• ai luoghi di lavoro secondo precise procedure• al documento redatto dal datore di lavoro, contenente<ul style="list-style-type: none">a) una relazione sulla valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute durante il lavoro, nella quale sono specificati i criteri adottati per la valutazione stessa;b) l'individuazione delle misure di prevenzione e di protezione e dei dispositivi di protezione individuale, conseguente alla valutazione di cui alla lettera a);c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;• ai dati del documento di cui sopra, nei casi di esposizione dei lavoratori ad agenti cancerogeni;• al registro degli infortuni sul lavoro;• ai registri di esposizione agli agenti cancerogeni;• ai dati relativi ai rischi di esposizione agli agenti biologici;	art. 19,1,a D.Lgs. 626 art. 4.3 - 4.4 - 4.5 (Accordo Interconf.) art. 19,5 D.Lgs. 626 art. 4.7 (Accordo Interconf.) artt. 63, 4 a...f 69 D.Lgs. 626 art. 4.7 (Accordo Interconf.) art. 4,5,o D.Lgs. 626 art. 4.7 (Accordo Interconf.) artt. 70,1 87,2 76,4 D.Lgs. 626 art. 4.7 (Accordo Interconf.)
INFORMAZIONE FORMAZIONE CONSULTAZIONE	<ul style="list-style-type: none">• le informazioni, la documentazione, le misure di prevenzione, i dati inerenti le sostanze, le macchine, gli impianti pericolosi nonché i risultati finali delle valutazioni dei rischi, previsti dalle leggi sono disponibili presso le sedi del proprio Organismo Paritetico Territoriale (OPTA). In particolare presso tale sede l'addetto RLST può prendere visione di tutte quelle informazioni che le imprese sono chiamate ad inviare secondo schemi o progetti concordati con il Comitato Paritetico Regionale (CPRA). A fronte delle informazioni reperibili l'RLST può formulare pareri scritti e verificare la corretta applicazione degli obblighi di sicurezza.	punto 4.7 Accordo Interconf.

(*) OVE NON DIVERSAMENTE SPECIFICATO, LE CITAZIONE DI ARTICOLI E COMMI SI RIFERISCONO AL D.L.VO 19/94, M. 626, COSÌ COME MODIFICATO DAL D.L.VO 19/96, N. 242. PER LE AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI LE CITAZIONI FANNO RIFERIMENTO ALL'ACCORDO INTERCONFEDERALE LE QUALI DOVRANNO ESSERE RAPPORTATE AGLI ACCORDI REGIONALI.

2.2 IDENTIKIT DELLA FIGURA PROFESSIONALE E LIVELLO ASSUNTO A RIFERIMENTO

Il *Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale* (RLST) è una figura istituita dal D. Lgs.626/94. 18, 1 e 2 Per le imprese che occupano fino a 15 dipendenti il rappresentante per la sicurezza è eletto direttamente dai lavoratori, oppure può essere individuato per più aziende nell'ambito territoriale ovvero del comparto produttivo.

Tale rappresentanza si esercita attraverso le funzioni di:

- o **informazione/comunicazione,**
- o **analisi/valutazione,**
- o **consultazione/partecipazione,**
- o **proposizione/progettazione,**
- o **istanza/ricorso.**

Nel caso specifico del *comparto delle PMI artigianali*, gli accordi tra le federazioni di categoria e le organizzazioni confederali hanno definito tre livelli/tipologie di rappresentanza:

- | | | |
|---|--|--|
| <i>imprese fino 15 dipendenti</i> | | 1) il <i>Rappresentante Territoriale (RLST)</i> , che opera sul bacino di competenza dell'OPTA (Organismo Paritetico Territoriale Artigianato) ed esercita il proprio mandato, a tempo pieno, presso la sede dell'OPTA medesimo; |
| | | 2) il <i>Rappresentante Aziendale (RLSA)</i> , per il quale dovranno essere definite le modalità di elezione, di formazione ed il tempo retribuito; |
| <i>imprese con più di 15 dipendenti</i> | | 3) il <i>Rappresentante Aziendale (RLSA)</i> . |

Negli orientamenti provenienti dal committente (ISPESL) e dalle Parti Sociali rappresentative del Settore, il primo livello corrispondente al *Rappresentante Territoriale (RLST)*, è stato considerato come il più opportuno, significativo e strategico, al fine di determinare la presente iniziale proposta formativa di carattere *pilota*.

2.3 PROCESSI PRINCIPALI

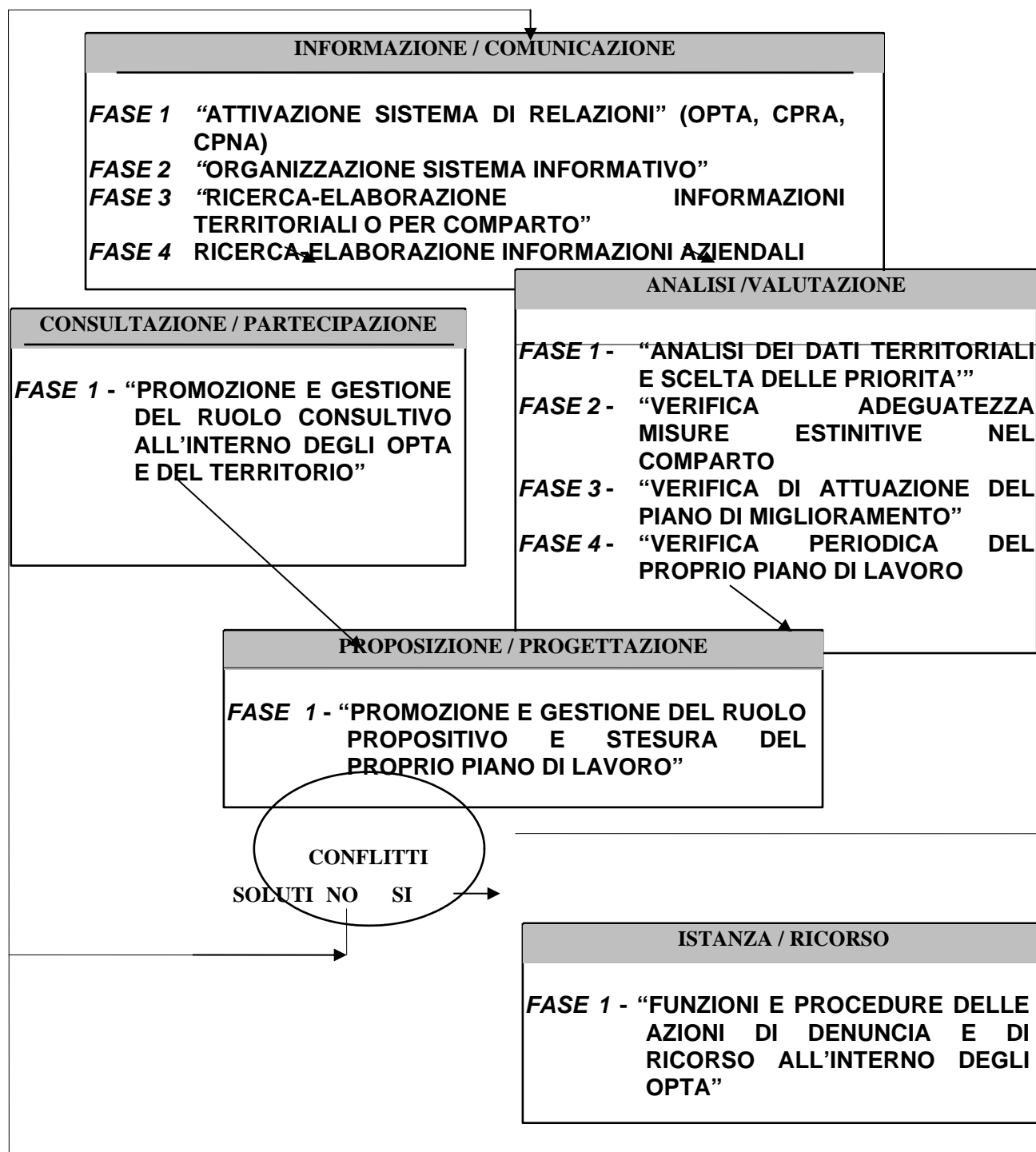
In base alle informazioni acquisite su base territoriale e/o di comparto, e nello sviluppo delle interazioni con le altre figure e istituzioni locali a diverso titolo implicate in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, il RLST concorre significativamente ai cambiamenti attesi e auspicabili nei contesti lavorativi, nelle abitudini e negli atteggiamenti dei soggetti aziendali. E' tra gli attori principali della tutela e del diritto dei lavoratori a condizioni di lavoro il più possibile sicure e salubri, compatibilmente con le conoscenze scientifiche e le risorse tecnologiche disponibili allo stato dell'arte.

Le funzioni del RLST si esplicano nei *principali processi* operativi rappresentati nello schema di flusso che segue.

RLST - PROCESSI E SOTTOPROCESSI (FASI)

SCHEMA DI FLUSSO (*)

PRINCIPALI COLLEGAMENTI LOGICO/TEMPORALI TRA I PROCESSI SPECIFICI DELLA FIGURA DI RIFERIMENTO (RLST)

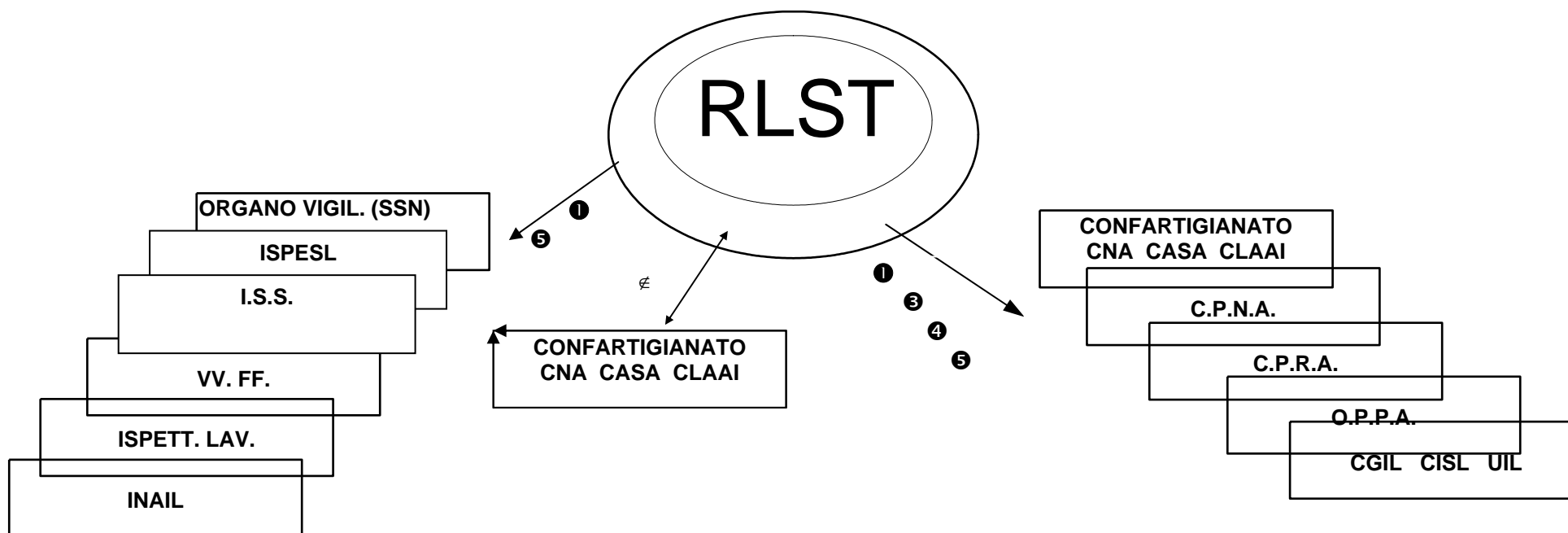


(*) I PROCESSI E LE FASI DI LAVORO DEL RLST ATTENGONO AD ATTIVITÀ DI TRASFORMAZIONE CHE INTERVENGONO SU INPUT ED OUTPUT IMMATERIALI.

RLST: PROCESSI D'INTERAZIONE CON ALTRI RUOLI LAVORATIVI

Natura dei processi d'interazione

- ① INFORMAZIONE / COMUNICAZIONE
- ② ANALISI / VALUTAZIONE
- ③ CONSULTAZIONE / PARTECIPAZIONE
- ④ PROPOSIZIONE / PROGRAMMAZIONE
- ⑤ ISTANZA / RICORSO
- € ACCESSO IN AZIENDA



2.4 RLST - COMPITI - ATTIVITA' PROCESSI SPECIFICI

Per ciascuno dei 5 principali processi, rispettivi sottoprocessi (o fasi) e corrispondenti relazioni funzionali, s'identificano i compiti-attività prevedibili e auspicabili nell'esercizio professionale del RLST.

Processo Principale	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
❶ INFORMAZIONE - COMUNICAZIONE	A ATTIVAZIONE DEL SISTEMA DI RELAZIONI	<ul style="list-style-type: none"> • DL • SPP • MEDICO COMP. • LAVORATORI • OO.SS. • AUTORITA' IST.LI • CPRA • OPTA • CPNA
	B ORGANIZZAZIONE PROPRIO SISTEMA INFORMATIVO	
	C RICERCA ED ELABORAZIONE INFORMAZIONI ESTERNE ALL'AZIENDA	
	D RICERCA ED ELABORAZIONE INFORMAZIONI INTERNE ALL'AZIENDA	

A

- Attivare sul territorio un sistema di relazioni con la pubblica amministrazione, con gli Enti economici e con le istituzioni private e pubbliche al fine di conoscere il tessuto economico locale e in particolare le categorie produttive dell'artigianato più produttive.

B

- Trattamento, classificazione, ricerca informazioni, compreso i dati su infortuni e malattie professionali, con l'ausilio degli adeguati strumenti e tecnologie informatiche e con relativa capacità di scelta, implementazione e manutenzione
- Scelta canali informativi (bibliografie, banche dati, riviste specializzate, enti ecc.), cartacei ed elettronici
- Individuazione referenti e consulenti esterni (CPNA - CPRA - OPTA)
- Pianificazione dell'aggiornamento dei dati ad individuazione dei canali che garantiscono un aggiornamento sufficientemente tempestivo.
- Scelta e predisposizione dei sistemi e degli strumenti operativi relativi alle informazioni sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.
- Acquisizione delle conoscenze legislative e contrattuali relative all'esercizio del ruolo.

C

- Classificazione delle realtà lavorative di cui si ha la rappresentanza, secondo comparti produttivi e di rischio omogeneo

- Individuazione competenze tecniche/scientifiche necessarie nei comparti di rischio di competenza
- Individuazione competenze legislative/normative necessarie nei comparti di rischio di competenza
- Acquisizione conoscenze sindacali riguardanti l'esercizio del ruolo (adempimenti, diritti, ore ecc.)
- Acquisizione materiali di consultazione, cartacei ed informatici sulle aree precedenti (checklist - giurisprudenza - testi di legge - tabelle tecniche e norme di biotecnica)
- Classificazione del materiale informativo in ingresso, in maniera da disporre di una facile accessibilità al momento del bisogno
- Implementazione della biblioteca dei "profili di rischio" e delle relative liste di controllo
- Implementazione della "banca delle soluzioni" e tecniche di prevenzione

D

- Individuazione degli organismi aziendali che possono e devono fornire informazioni al RLST e loro costante sensibilizzazione e coinvolgimento (in particolare: acquisti - produzione - manutenzione - progettazione)
- Predisposizione e gestione della lista delle informazioni che devono essere fatte pervenire all'OPTA dalle unità produttive territoriali di cui si ha la rappresentanza
- Classificazione della documentazione ricevuta dall'OPTA
- Pianificazione degli accessi sui luoghi di lavoro attraverso le procedure previste dall'accordo interconfederale, per l'acquisizione di informazioni e successiva registrazione dei dati acquisiti.

Processo Principale	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
<p>2 ANALISI - VALUTAZIONE</p>	<p>A ANALISI DEI DATI TERRITORIALI E SCELTA DELLE PRIORITA' DI INTERVENTO</p>	<ul style="list-style-type: none"> • DL • SPP • MEDICO COMPETENTE • OPTA • CPRA • CPNA • ASSOCIAZIONI DATORIALI
	<p>B VALUTAZIONE ADEGUATEZZA DELLE INFORMAZIONI PRESSO L'OPTA</p>	
	<p>C VALUTAZIONE AZIENDALE O DI COMPARTO</p>	

A

- Analisi dei dati infortunistici e delle malattie professionali relative al territorio di competenza
- Individuazione priorità rischi (gravità - probabilità - n° esposti), in base alle informazioni acquisite

B

- Pianificazione degli accessi ai luoghi di lavoro (avviso a OPTA, preavviso all'associazione datoriale)
- Validazione sul campo delle informazioni ricevute per via documentale (valutazione dei rischi, registri esposti, ecc.)

C

- Controllo delle singole realtà lavorative, compilazione liste di controllo e successive loro registrazioni
- Analisi dell'esistenza, qualità, integrità, efficacia dei DPI
- Analisi dell'esistenza, qualità, integrità, attrezzature di lavoro ed impianti
- Analisi, qualità e integrità dei luoghi di lavoro
- Analisi aspetti ergonomici, psicologici, ambientali (VDT, movimento carichi ecc.)
- Analisi adeguatezza (quali-quantitative) adempimenti svolti dal medico competente
- Analisi adeguatezza (quali-quantitative) adempimenti formali richiesti al DL e SPP
- Analisi adeguatezza (quali-quantitative) attività informativa verso lavoratori
- Analisi adeguatezza (quali-quantitative) attività formativa verso lavoratori
- Analisi adeguatezza (quali-quantitative) pronto soccorso - squadre emergenza - piano emergenza - misure antincendio
- Analisi adeguatezza (quali-quantitative) SPP (addetti e responsabili)
- Analisi delle prescrizioni degli organi di vigilanza
- Analisi dello stato di avanzamento del programma. per garantire nel tempo il miglioramento delle condizioni di sicurezza

Processo Principale	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
③ CONSULTAZIONE - PARTECIPAZIONE	PROMOZIONE E GESTIONE FUNZIONE CONSULTIVA	<ul style="list-style-type: none"> • OPTA • ASSOCIAZIONI DATORIALI

- Individuazione delle procedure di consultazione previsti dalla normativa, dagli accordi e dalle procedure emanate dagli organismi paritetici
- Verifica pratica dell'efficacia delle procedure di consultazione e partecipazione al fine di proporre misure correttive e/o integrative

Processo Principale	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
④ PROPOSIZIONE - PROGETTAZIONE	PROMOZIONE, GESTIONE ED ESERCIZIO FUNZIONE PROPOSITIVA	<ul style="list-style-type: none"> • DL • SPP • OPTA, CPRA, CPNA • ASSOCIAZIONI DATORIALI

- Studio e conoscenza delle varie realtà aziendali territoriali di cui ha la rappresentanza, in termini di processi produttivi, organizzazione del lavoro, flussi di materie prime di prodotti, prospettive di mercato, situazione finanziaria, programma di sviluppo ecc.
- Individuazione di soluzioni operative di riorganizzazione del lavoro o modificazione dei processi o attrezzature di lavoro, attingendo alla "banca delle soluzioni" e valutando rapporti di costo/beneficio
- Individuazione di settori produttivi, ambienti o ambiti esposti ai rischi più rilevanti e proposta di priorità di intervento che veda il coinvolgimento di tutte le istituzioni interessate
- Individuazione dei livelli di negoziazione, nei limiti delle oggettive condizioni economiche, organizzative, strutturali, burocratiche.

Processo Principale	Sottoprocessi (Fasi)	Ruoli Interfunzionali
⑤ ISTANZA - CONTROVERSIE	ESERCIZIO DELLA FUNZIONE DI ISTANZA/RICORSO	<ul style="list-style-type: none"> • OPTA • ORGANI VIGIL • D.L.

- L'esercizio della prima istanza in merito a controversie è attuato dall'OPTA, il quale può chiedere il contributo del RLST

2.5 QUADRO DEI “SAPERI” PROFESSIONALI

Individuati i compiti del RLST con riferimento alle fasi della sua attività, si procede ad identificare e rappresentare il fabbisogno di competenze (*tavole seguenti*).

A tal proposito, s'introducono *cinque fattori* di analisi della professionalità (① *conversione di input in output*, ② *controllo del processo*, ③ *regolazione delle varianze*, ④ *mantenimento ed innovazione*, ⑤ *governo del sistema interno/esterno*). Rispetto a questi cinque fattori si procede alla lettura/interpretazione, per ciascuna fase del processo lavorativo del RLST, delle *tre dimensioni* caratterizzanti qualsiasi azione formativa (“*sapere*” - “*saper fare*” - “*saper essere*”).

I cinque fattori di professionalità secondo un'autorevole concezione (Butera, Serino), meglio rispondono ad interpretare il modello (sistematico) di “*operatore di processo*” (come dimensione professionale di superamento dell’“*operatore meccanico*”), e come modello concettuale di professionalità in grado d'interpretare la complessità dei cambiamenti in atto e in divenire.

L'analisi si conclude con un quadro riepilogativo delle *aree di conoscenza* legate al fabbisogno formativo del RLST, che costituisce l'*input* per le successive scelte di progettazione formativa.

CAPITOLO 3

PROGETTAZIONE DEL CORSO “RLST”

OFFERTA FORMATIVA INIZIALE (63 ORE)

3.1 CARATTERIZZAZIONE DELLA PROPOSTA FORMATIVA

1. LA PRESENTE PROPOSTA:

⇒ *Rappresenta un primo iniziale livello e standard minimo di formazione.*

⇒ *Mira a sensibilizzare e motivare al ruolo.*

⇒ *Non è esaustiva e prevede incremento e qualificazione tecnica, al fine del conseguimento pieno delle performance professionalizzanti il "RLST".*

2. L’AZIONE, PERTANTO, SI CONFIGURA CONTESTUALMENTE SU DUE PRINCIPALI LIVELLI:

⇒ *“Orientamento e sensibilizzazione”,* facilitante l’ingresso al ruolo (“RLST”) e motivante il riconoscimento delle potenzialità rappresentative. In questo senso, i principali contenuti riguardano:

* comunicazione, relazione, negoziazione, monitoraggio, coordinamento, assertività e propositività ...

Questi contenuti si considerano caratterizzanti il *core* della figura professionale

⇒ *“Qualificazione Di Base”,* indirizzata a:

* rappresentare gli *scenari* ed il *trend* della nuova e articolata **legislazione** in materia di prevenzione e sicurezza

* riconoscere le funzioni di **ruolo**, nell’interrelazione con gli altri soggetti definiti dal DL 626/94

*introdurre le principali terminologie e le definizioni inerenti i **“linguaggi”** tipici della

sicurezza e salute nei luoghi di lavoro.

* orientare sulle **metodologie** di **valutazione/riduzione dei rischi**, con riferimento al settore, ambienti e posti di lavoro, ed in particolare, al *Documento di Valutazione* e ai prescritti adempimenti legislativi, da monitorare e controllare

* distinguere i principali **modelli di comunicazione** e gli orientamenti di strategia negoziale, adottando criteri e pragmatiche efficaci per esercitare funzioni relazionali con i lavoratori e propositive di controllo con gli altri soggetti, interni ed esterni all’azienda, preposti in materia di prevenzione e sicurezza, promuovendo nuova consapevolezza e strumenti per passare **dal conflitto al confronto** negoziale, (ove la negoziazione è il processo di comunicazione)

- * “apprezzare” l’importanza della comunicazione, nella prospettiva strategica e rilevante riconosciuta nei nuovi dettati legislativi alla **Informazione** e **Formazione** dei lavoratori.

3. LA PROPOSTA FORMATIVA SI ARTICOLA IN MODULI (N. 3):

- il **primo modulo**, di carattere introduttivo, mira a riconoscere il ruolo e i fabbisogni di competenza del RLST, nello scenario normativo/negoziale e con riferimento al contesto settoriale delle PMI/Artigianato;
- il **secondo modulo**, di approccio tecnico, introduce i principi concettuali connessi ai “linguaggi” della prevenzione, nonché al riconoscimento dei fattori organizzativi aziendali, nell’ottica della sicurezza con focus sul Documento di Valutazione dei Rischi e sulla funzione della Informazione e Formazione;
- il **terzo modulo**, di indirizzo trasversale, intende orientare e sensibilizzare all’esercizio delle funzioni informative/relazionali, indicando principi, criteri e tecniche di efficacia comunicativa, per comprendere i bisogni dell’interlocutore, progettare una strategia negoziale e uno stile di conduzione flessibile; il modulo comprende inoltre una sezione dedicata alla valutazione degli apprendimenti dell’intero percorso formativo.

4. L’AZIONE, INOLTRE, ADOTTA SOLUZIONI DIDATTICHE INNOVATIVE:

- * **modelli di alternanza**, “*a sandwich*”, tra formazione in aula (*seminari intensivi* e periodici, di breve durata, 2-3 giorni) ed attività a distanza, con consegne di approfondimento su materiali di studio comprensivi di software ipertestuali e didattici, nonché con applicazioni e project work applicati nei luoghi di lavoro (da riportare in aula nelle riprese successive)
- * la metodologia didattica prevede un’alternarsi delle lezioni frontali con momenti e metodologie di *coinvolgimento attivo dei partecipanti*, nonché *un’azione speciale* di

continuo controllo dell’aspetto comunicativo durante la conduzione dell’intero corso, affiancando alla figura del docente/specialista dei contenuti, un trainer metodologico e di formazione psico-sociale, preposto a sensibilizzare il gruppo nel riconoscimento dell’efficacia comunicativa e nel concreto, continuo, contestuale sviluppo del corso

- * i **materiali didattici** particolarmente previsti per l’autoapprendimento a distanza, prevedono soluzioni innovative (multimediali, *cartacee e software*), concepite su standard di “*formazione aperta e flessibile*” e rese in forma e linguaggio amichevole. Le dispense modulari, corredate da questionari di auto ed etero-valutazione, glossari, appendici, casi e letture di approfondimento, includono floppy-disk con sviluppo del software, sia di consultazione (ipertesto legislativo), sia didattico (per esercitazioni, problem-solving, di simulazione, “game”).

5. LA PROPOSTA FORMATIVA È CORREDATA DA UN SISTEMA DI VALUTAZIONE SUI RISULTATI FORMATIVI

Si prevede l’individuazione di chi eseguirà la valutazione ai vari livelli e nei diversi momenti:

- * su variabili, quali: aree, fattori, indicatori, e parametri adeguati agli obiettivi del modulo;
- * con strumenti diversificati, quali: questionari di conoscenza e tests;
- * in vari tempi: in ingresso (ex-ante), tra un modulo e l’altro (in itinere) in uscita (ex-post).

DURATA: 19 ORE
OBIETTIVI

MODULO 1 - ORIENTAMENTO

Il ruolo di RLST nell'attuale scenario normativo

Al termine del modulo, l'allievo sarà in grado di:

- riconoscere funzioni e compiti attinenti al ruolo, alla luce della normativa vigente, degli atti negoziali, distinguendo i principali cambiamenti intervenuti, in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- acquisire gli orientamenti su criteri e modalità di consultazione degli strumenti legislativi;
- acquisire consapevolezza sul ruolo e sulla natura delle interrelazioni con le nuove figure implicate nel processo di prevenzione, distinguendo gli ambiti reciproci di attribuzione e responsabilità;
- individuare il sistema di relazione e di supporto professionale, per l'inquadramento e la risoluzione tecnica dei problemi specifici e settoriali;
- cogliere la rilevanza dettata dalla legge, distinguere le caratteristiche e la diversa caratterizzazione tra informazione e formazione dei lavoratori;
- riconoscere i propri saperi in merito alla funzione di prevenzione del rischio
- acquisire strumenti per il controllo del percorso di formazione

TEMPI	A R T I C O L A Z I O N E	M O D A L I T A '	
ore	contenuti	metodologie	strumenti
1	Accoglienza - Apertura, presentazione del corso, aspettative	Comunicazione dialogica e confronto	
3	Valutazione dei 'saperi' in ingresso	Discussione e uso di tests	
7	Il RLST (artt. 18 - 19 - 22): <ul style="list-style-type: none"> • "Il chi è" - cosa fa - quand'è previsto - modalità di nomina • Fabbisogni formativi e principali aree di competenza (normativa - tecnica - relazionale - comunicativa) • Accordi settoriali, tra le Parti Sociali, di livello nazionale e locale Tendenze evolutive nello scenario normativo di prevenzione e protezione <ul style="list-style-type: none"> • Principi informativi della Dec. 89/391/CEE • Recepimento nella legislazione italiana (D.Lgs. 626/94, integrazioni e modifiche) Mappa concettuale della legislazione in materia: snodi ed interpretazioni dell'architettura normativa	Brain storming Comunicazione dialogica su risultanza analisi professionalità e fabbisogni formativi. Lavori di gruppo su griglia analisi fabbisogno Lavagna luminosa e a fogli Lezione mista (frontale/dialogica) - Dimostrazione accesso, configurazione e consultazione di ipertesto legislativo (fornito in dotazione individuale per approfondimenti extra corso) Lavoro di gruppo su griglia di riconoscimento , attribuzioni competenze PC, lavagna luminosa e a fogli, data display, videoregistratore e televisore - Software ipertestuale legislativo - Videotape: "DL 626: novità introdotte"	
5	I soggetti preposti alla sicurezza sul lavoro (<i>datore di lavoro, medico competente, servizio P.P., organismi sindacali e paritetici, organi ispettivi, responsabili e addetti alle funzioni di emergenza</i>): <ul style="list-style-type: none"> • competenze, obblighi, e responsabilità Le figure complementari di relazione, supporto e controllo istituzionali e non	Role-playing su caso "incident" Lavagna luminosa e a fogli - Sussidi consigliati: Videocamera a c.c., videoregistratore e televisore	

3	Informazione e Formazione dei lavoratori: <ul style="list-style-type: none"> • fondamenti legislativi • elementi distintivi e caratterizzanti la Informazione e la Formazione • standard metodologici minimi e criteri di accettabilità di una proposta informativa o formativa 	Comunicazione interrogativa su principali terminologie Esercitazioni di gruppo su check-list Lavagna luminosa e a fogli - Software didattico , tutoriale e di esercitazione, su riconoscimento/distinzione caratteristiche della informazione e formazione
	Sistematizzazione e valutazione conclusiva , con analitica disamina delle attribuzioni sancite per il RLST nello specifico articolo del D.Lgs. 626/94 e nell'accordo interconfederale	Confronto Lavagna luminosa e a fogli - Tests

DURATA 26,5 ORE
OBIETTIVI

MODULO 2 - APPROCCIO METODOLOGICO

La valutazione del rischio sul lavoro e misure di prevenzione-protezione

Al termine del modulo, l'allievo sarà in grado di:

- riconoscere le principali definizioni relative alla prevenzione, le principali classi e tipologie di rischio, la definizione e classificazione delle sostanze pericolose e relative precauzioni;
- individuare i "punti critici" della sicurezza in azienda, adottando le corrette modalità di approccio alla individuazione e valutazione dei rischi in ambiente di lavoro, acquisendo il processo logico sotteso alla elaborazione del documento di valutazione del rischio;
- individuare le diverse competenze e riconoscere le situazioni che richiedano il raccordo a competenze istituzionali e non;
- esercitare funzioni propositive, contribuendo alla rimozione / riduzione dei rischi.

TEMPI <i>ore</i>	A R T I C O L A Z I O N E	M O D A L I T A'	
	<i>contenuti</i>	<i>metodologie</i>	<i>strumenti</i>
3,5	I rischi in ambiente di lavoro: principali terminologie e definizioni <ul style="list-style-type: none"> • principi, concetti fondamentali e tipologie • elencazione e classificazione sistematica dei principali fattori di rischio, con esemplificazione Non banali 	Brain storming e sistematizzazione in plenaria - Illustrazione della griglia delle principali categorie dei rischi e fattori (brain storming) - Sistematizzazione	Lavagna luminosa e a fogli
3	"Punti critici" per la salute e la sicurezza in azienda <ul style="list-style-type: none"> • orientamenti per la individuazione dei rischi in ambiente di lavoro • caratteristiche delle schede tecniche per i rischi specifici di comparto produttivo (fonti) • criteri metodologici di analisi e corretta valutazione del rischio in uno specifico comparto • accesso alle informazioni da parte del RLST (fonti informative) 	Comunicazione su criteri metodologici - Lavoro di gruppo: esercitazioni su casi, con l'ausilio di schede di rischio "di comparto"	Lavagna luminosa e a fogli
4,5	Le fasi del processo logico della valutazione, con particolare riferimento alla redazione del documento: <ul style="list-style-type: none"> • riconoscimento classi, tipologie e gerarchie di rischio • criteri, misure adottate e programma di attuazione • monitoraggio e controllo nel tempo delle misure di prevenzione e protezione 	Lezione frontale Lavoro di gruppo basato sulla identificazione delle carenze relative ad un documento sulla valutazione del rischio in un settore prescelto	Lavagna luminosa e a fogli
2	Gli infortuni sul lavoro: cause, modalità di accadimento, andamento e analisi statistica <ul style="list-style-type: none"> - <i>Ricerca e regolazione delle soluzioni per la eliminazione/riduzione dei fenomeni</i> <ul style="list-style-type: none"> • rassegna delle fonti, strumenti e materiale informativo disponibile (centri di documentazione) 	Lavoro di gruppo: risoluzione di problemi nella gestione di un caso specifico di comparto per acquisire le informazioni per la prevenzione, con il compito di identificare le attività di trasformazione degli input (informativi, istituzionali) in output di soluzioni.	Lavagna luminosa e a fogli - Software didattico sugli infortuni, cause e modalità di accadimento; ricerca soluzioni con eliminazione e minimizzazione del rischio (<i>software didattico fornito in dotazione individuale per approfondimenti extra corso</i>)
	<ul style="list-style-type: none"> • sfere di competenza e apporti degli organismi istituzionali (ISPESL, INAIL, AUSL, Vigili del Fuoco, Centri Regionali di Documentazione, Organizzazioni Sindacali, Enti Paritetici Territoriali) • modalità di ricerca delle informazioni • utilizzazione delle statistiche degli infortuni 		

2,5	Le malattie professionali - <i>Criteri di valutazione degli agenti chimici, fisici e biologici nei luoghi di lavoro</i> <ul style="list-style-type: none"> • analisi delle emissioni alle sorgenti • analisi della valutazione dell'esposizione dei lavoratori (campionamenti personali) - <i>Sorveglianza sanitaria:</i> <ul style="list-style-type: none"> • visite mediche ed esami clinici/biologici mirate ai rischi lavorativi • raccolta dei dati anonimi e collettivi • cartella sanitaria e di rischio giudizi di idoneità - Tenuta registro di esposizione ad agenti cancerogeni e biologici	Comunicazione magistrale Esercitazione di gruppo su caso di esposizione anomala a due livelli di problem solving
4	I luoghi di lavoro: <ul style="list-style-type: none"> • sicurezza delle macchine e degli impianti • requisiti minimi dei luoghi di lavoro e procedure di emergenza • igiene nei luoghi di lavoro: microclima, illuminazione, rumore, fattori organizzativi/psicologici/ergonomici • videoterminali e movimentazione manuale dei carichi • dispositivi individuali di protezione 	Lezione integrata, (frontale e partecipata) Lavagna luminosa e a fogli - Videoregistratore e televisore - Software didattico articolato su schede tecniche, liste di controllo relative ai principali fattori di rischio con esercitazione sul sistema di valutazione corrispondente.
4	Lancio Project-work: <ul style="list-style-type: none"> • comparazione e ricerca dei "punti critici" tra due/tre documenti di valutazione inerenti lo stesso caso di comparto • completamento delle parti carenti, attraverso pre-costruito check-list 	Lavori di gruppo: check-list d'applicare all'analisi del Documento di Valutazione Lavagna luminosa e a fogli - Software didattico di guida al project-work con help tutoriale - Videotape: "luoghi di lavoro"
3	Valutazione finale del modulo 2	

DURATA 12,5 ORE
OBIETTIVI

MODULO 3 - RELAZIONALE

Competenze comunicative

Al termine del modulo, l'allievo sarà in grado di:

- *Acquisire orientamenti per interpretare gli artt. 21, 22 del D.Lgs. 626/94 e l'accordo interconfederale, sotto il profilo terminologico e concettuale in intrinseco al diritto e alla definizione di informazione e formazione, riconoscendo la rilevante funzione esercitabile dal RLST nel garantire gli adeguati strumenti di informazione e formazione.*
- *Enunciare la definizione e i principali concetti, criteri e forme di comunicazione, indicando esempi di criticità e caratterizzando esemplificative situazioni di comunicazione inefficace.*
- *Definire la negoziazione, riconoscendo le caratteristiche fondamentali del processo negoziale, esemplificando fattori di criticità, promuovendo relazioni assertive e propositive, orientamenti alla collaborazione tra ruoli e funzioni diverse e concorrenti alla salvaguardia della sicurezza nei luoghi di lavoro.*
- *Distinguere principi e modalità che distinguano l'informazione dalla formazione.*

TEMPI ore	A R T I C O L A Z I O N E	M O D A L I T A'	
	contenuti	metodologie	strumenti
1,5	UD 0 - Apertura del modulo. Socializzazione di gruppo - contratto d'aula <ul style="list-style-type: none"> • Presentazione conduttori e partecipanti • Introduzione al Modulo 3 • Rappresentazione dell'offerta formativa nella duplice versione "in presenza" e "in autoistruzione" • "Analisi "mappa" e articolazione dei principali contenuti • Presentazione attività "in presenza" e "in autoistruzione" 	Giro di tavolo Lezione magistrale Comunicazione dialogica. Confronto con i partecipanti.	Lavagna a fogli mobili Lavagna luminosa "Package" autoistruzione PC e data display
1,5	UD 1 - La funzione informativa e formativa <ul style="list-style-type: none"> • Gli Artt. 21/22 - DLgs 626/94 - Accordo interconfederale: • Aspetti psico/socio/pedagogici connessi alla adeguata informazione e formazione, derivante dalle prescrizioni di legge in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro. • Funzione rilevante attribuita a RLST a garanzia dei diritti/doveri di informazione / formazione lavoratori 	Lezione mista (magistrale e dialogica) Brain-storming	Lavagna a fogli mobili Lavagna luminosa
3	UD 2 - La comunicazione e i suoi strumenti <ul style="list-style-type: none"> • Presupposti del processo di comunicazione: definizione, concetti e prassi • Forme differenti di comunicazione ed efficacia del messaggio: comunicazione "verbale/non verbale", "ad una/due vie" • Le barriere della comunicazione (con esercitazioni su casi reali). 	Comunicazione mista (magistrale e interrogativa) Esercitazione individuale con applicazione pratica nella costruzione di strumenti comunicativi) Lavoro di gruppo sui casi esercitativi presentati	Lavagna a fogli mobili Lavagna luminosa Descrizione e consegna scritta sulle esercitazioni Materiali a supporto (fogli formati: A4, volantino, 100x70 e acetati per lavagna luminosa, con relativi pennarelli di vario colore)

2	UD 3 - La formazione <ul style="list-style-type: none"> • La comunicazione educativa • Le definizioni di informazione, formazione • La formazione degli adulti (antragogia/pedagogia) • Il processo di formazione • La preparazione e lo svolgimento della lezione (drammatizzazione) 	Lezione mista (magistrale e dialogica) Role-playing: preparazione e svolgimento di una lezione Lavagna a fogli mobili Lavagna luminosa Sistema di trasmissione a circuito chiuso
2,5	UD 4 - La negoziazione <ul style="list-style-type: none"> • La comunicazione interpersonale • La definizione di negoziazione • Principi e criteri nello svolgimento di una negoziazione 	Lezione interrogativa Brain-storming Simulazione Lavagna a fogli mobili Lavagna luminosa Sistema di trasmissione a circuito chiuso
2	UD 5 - I gruppi e gli stili di conduzione <ul style="list-style-type: none"> • Il gruppo • I fenomeni di gruppo • Gli stili di conduzione (leadership) 	Lezione mista (magistrale e interrogativa) Simulazione (Leadership) Lavagna a fogli mobili Lavagna luminosa Sistema di trasmissione a circuito chiuso

DURATA 5 ORE
OBIETTIVI

MODULO 3a - RELAZIONALE
Valutazione apprendimenti

Al termine del modulo, l'allievo sarà in grado di:

- *Possedere strumenti per il controllo e la correzione del proprio percorso di apprendimento*
- *Possedere informazioni relativamente allo svolgimento del corso in funzione della sua riprogettazione*
- *Aver acquisito competenze comunicative e relazionali*

TEMPI	A R T I C O L A Z I O N E	M O D A L I T A'
ore	contenuti	metodologie strumenti
5	UD3a. 1 Valutazione in uscita - Pianificazione del proprio percorso di miglioramento della capacità di gestione della sicurezza - Valutazione finale del corso	Lavagna a fogli mobili Lavagna luminosa Tests "Package" autoistruzione PC e data display