

## Allegato IV

### Indicazioni metodologiche per la progettazione ed erogazione dei corsi

#### 1. PROFILI DI COMPETENZA DEGLI ASPP/RSPP

Il responsabile e gli addetti al servizio di prevenzione e protezione costituiscono per il datore di lavoro il riferimento per la valutazione, la programmazione e la consulenza in materia di SSL. Compito specifico di tali soggetti è l'attuazione di quanto indicato dall'art 33 del d.lgs. 81/2008 *"individuazione dei fattori di rischio, valutazione dei rischi, elaborazione e individuazione delle misure di protezione e prevenzione, elaborazione delle procedure di sicurezza delle varie attività aziendali, proposizione di programmi di informazione e formazione"*.

L'attribuzione di tali compiti rendono in particolare il coordinatore del servizio, l'RSPP, insieme al datore di lavoro, protagonista dell'organizzazione aziendale in materia di sicurezza e salute dei lavoratori; sono infatti affidate a questa figura le funzioni progettuali ed attuative delle misure di sicurezza, nonché la realizzazione tecnica di quanto programmato.

Si tratta, quindi, di una figura manageriale individuata dal legislatore per perseguire e sostenere gli obiettivi di sicurezza individuati dal datore di lavoro.

Questa figura è caratterizzata da molteplici competenze sia di tipo tecnico-scientifico che metodologiche e progettuali. A queste si uniscono le competenze relazionali, quali tecniche di comunicazione, di gestione dei gruppi, di negoziazione e di problem-solving per determinare una partecipazione attiva di tutte le componenti aziendali.

L'RSPP, pertanto, è destinatario di una formazione manageriale di base, in quanto ha la responsabilità di promuovere un approccio gestionale diffuso alla prevenzione, nonché di una formazione specifica diretta alla gestione delle diverse problematiche connesse alla prevenzione, ovvero agli aspetti più tecnici del rischio e alle modalità di intervento più idonee a perseguirne la riduzione e alle gestione delle relazioni da attivare per il coinvolgimento, la partecipazione e la motivazione di tutti gli attori del sistema di sicurezza.

#### 2. BISOGNI FORMATIVI DI ASPP E RSPP

Le competenze professionali del ASPP/RSPP si incentrano in sintesi su tre aree di competenza: una gestionale/organizzativa, una tecnico-specifica, e una relazionale strettamente integrate tra loro, per le quali si possono in sintesi identificare i seguenti bisogni formativi:

- conoscenza della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e dell'organizzazione della prevenzione (ruoli, responsabilità, processi);
- capacità di individuare e valutare adeguatamente i rischi e di collaborare a definire e a programmare adeguate misure di prevenzione e protezione in relazione ai diversi contesti lavorativi sia dal punto di vista tecnico, organizzativo e procedurale.
- capacità relazionali, comunicative, per adempiere al meglio alla promozione della salute e sicurezza anche in situazioni potenzialmente conflittuali e nel rispetto delle esigenze di tutte le parti in gioco.

In particolare il modulo B dovrà essere progettato al fine di:

- sviluppare nel concreto conoscenze, comportamenti e abilità tecnico-professionali improntati alle norme e ai principi di sicurezza e di igiene;
- evidenziare le peculiarità delle diverse realtà aziendali comprese nei vari settore produttivi al fine di stimolare una corretta individuazione dei pericoli e delle possibili misure di prevenzione e protezione adeguate;
- sviluppare capacità di problem-solving e adeguati metodi di approccio ai problemi dell'igiene e della sicurezza;
- fornire strumenti operativi per la valutazione e la gestione delle diverse tipologie di rischi
- evidenziare il ruolo dei comportamenti aziendali in relazione alla sicurezza
- sviluppare relazioni orientate a sostenere la prevenzione dei rischi

Nella fase di progettazione e sviluppo dell'azione formativa bisognerà considerare che il d.lgs. 81/2008 prevede come titolo di studio per l'accesso al percorso formativo almeno il diploma di istruzione secondaria, dunque non necessariamente una preparazione di tipo tecnico. Pertanto in termini di fabbisogni formativi si rende necessario colmare con il Modulo B comune il gap tra le competenze e le conoscenze richieste per svolgere il ruolo e quelle in ingresso (si danno per acquisite le competenze derivanti dalla frequenza del Modulo A). Ciò comporta, in sede di progettazione, una particolare attenzione nella scelta dei contenuti, del linguaggio e delle metodologie didattiche.

### 3. IL PROGETTO FORMATIVO

Declinati i profili di competenza e i bisogni formativi generali degli RSPP e ASPP e considerando le competenze di base acquisite con la frequenza del Modulo A propedeutico, è necessario strutturare il percorso formativo mediante la progettazione, che traduce il bisogno formativo in una coerente e pertinente risposta formativa, tenendo presente l'ambito dell'obiettivo generale, riportato nel d.lgs. 81/2008, di "trasferimento di conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi".

Il progetto formativo deve rispondere ad una serie di requisiti quali:

- *conformità*, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e ad eventuali standard di riferimento;
- *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 salute e sicurezza 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.

Seguendo un approccio modulare come previsto nel presente accordo, oltre all'articolazione oraria dell'intero corso Modulo B, nella progettazione dovranno essere definiti con dettaglio, per ciascuna unità didattica:

- gli obiettivi specifici e i risultati attesi;
- i contenuti e la durata;
- la strategia formativa e le metodologie didattiche;
- gli strumenti didattici di supporto e il materiale didattico;
- le modalità e i criteri di verifica dell'apprendimento;
- le modalità di verifica della qualità formativa (mediante questionari di gradimento).

L'articolazione oraria dovrà essere sviluppata in modo tale da garantire un giusto equilibrio tra le unità didattiche e nella trattazione degli argomenti, in termini di rilevanza, complessità, esaustività, tenendo conto dei diversi contesti e processi lavorativi in cui si innesta l'azione formativa.

#### - **Gli obiettivi specifici e i risultati attesi dell'unità didattica**

È necessario identificare gli obiettivi specifici relativi alla singola unità didattica; tipicamente gli obiettivi vengono declinati mediante parole chiave come *trasferire, illustrare, far conoscere, far acquisire, fornire, favorire, definire, delineare* etc.

Strettamente correlati agli obiettivi sono i "risultati attesi" dall'azione formativa che dovranno essere coerenti con tali obiettivi, conseguibili con la partecipazione al percorso formativo. Il raggiungimento dei risultati attesi dipende in buona misura dalla coerenza e adeguatezza progettuale, in termini di contenuti didattici e strategia formativa. I risultati attesi non dovranno limitarsi alla semplice acquisizione di nozioni, ma dovranno riflettere gli aspetti relativi al sapere agire, alla soluzione dei problemi e agli aspetti relazionali durante le attività che si è chiamati a svolgere. Tipicamente i risultati attesi possono essere declinati mediante parole chiave che possano descrivere sinteticamente il tipo di competenze e abilità (nella dimensione del saper fare e del saper essere) che dovranno possedere i discenti in uscita dal percorso formativo, come ad esempio *essere in grado di, saper individuare, saper svolgere, conoscere, acquisire metodi, criteri e strumenti* etc.

#### - **I contenuti dell'unità didattica e la durata**

Nel presente accordo sono riportati, per ciascuna delle dodici unità didattiche, la tipologia dell'argomento da trattare, ma non vengono riportati i contenuti di dettaglio. Ciò al fine di rispondere in modo più puntuale in sede di progettazione, ad eventuali fabbisogni specifici e ad eventuali esigenze di una

strutturazione dei contenuti relativamente a specifici target di utenti. In tutti i casi dovranno essere definiti gli argomenti di dettaglio che verranno trattati nell'ambito dell'unità didattica e i contenuti dovranno risultare coerenti con gli obiettivi declinati. Bisognerà, dunque, individuare e stabilire con chiarezza e dettaglio i contenuti, la durata e la sequenza degli argomenti, che non dovranno essere generici e non dovranno dar luogo a diverse interpretazioni da parte di chi svilupperà l'azione formativa. Nella definizione dei contenuti è necessario inoltre tenere presente che il corso Modulo B comune risponde all'esigenza di formare un RSPP/ASPP con competenze trasversali, che potrà svolgere il suo ruolo strategico in svariati settori produttivi e realtà lavorative.

#### - **La strategia formativa e la metodologia didattica**

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 che l'azione formativa è rivolta ad adulti in un contesto di formazione continua sul lavoro. E' necessario dunque adottare un approccio di tipo andragogico che tenga conto della specificità dei processi di apprendimento e di coinvolgimento tipici degli adulti. In tal senso non si può prescindere dall'adozione di metodologie didattiche attive che prevedono il coinvolgimento diretto da parte del soggetto da formare. Il progetto formativo dovrà dunque indicare quali metodologie didattiche attive saranno adottate nell'intero percorso formativo e in ciascuna unità didattica.

Le metodologie didattiche attive si basano sul presupposto che l'apprendimento effettivo è di tipo esperienziale e relazionale risultando particolarmente efficaci quando si tratta di acquisire atteggiamenti, capacità di analisi e soluzioni di problemi e incrementare specifiche capacità come nel caso delle figure di RSPP/ASPP

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

**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. L'efficacia del lavoro di gruppo dipende anche dalla corretta collocazione cronologica nell'articolazione dell'unità didattica.

**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.

**Simulazioni.** Le simulazioni consistono nel far riprodurre da parte dei 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.

Anche le lezioni frontali, previste nell'articolazione didattica, dovranno seguire un approccio dialogico, prevedendo una sostanziale interattività tra docenti e discenti.

#### - **Il documento progettuale**

Ogni soggetto formatore dovrà redigere il progetto formativo, cioè il documento in uscita dell'intero processo di progettazione, in cui dovranno essere riportati nel dettaglio tutte le informazioni e gli elementi che caratterizzano l'azione formativa. Il documento progettuale dovrà riportare in maniera chiara e descrittiva:

- *le specifiche del percorso formativo*, cioè tutti quegli elementi che caratterizzano il corso di formazione principalmente dal punto di vista didattico:
  - gli obiettivi e risultati attesi
  - l'articolazione oraria delle unità didattiche
  - i contenuti e gli argomenti trattati in ciascuna unità didattica
- *le specifiche di realizzazione* (modalità di sviluppo dell'azione formativa in termini metodologici e strumentali):
  - la strategia formativa e le metodologie didattiche
  - il materiale didattico e gli strumenti didattici di supporto
  - eventuali azioni di tutoraggio

- *le specifiche per il controllo e la verifica:*
  - le modalità e i criteri di verifica e di valutazione dell'apprendimento, (sia per quanto riguarda le verifiche intermedie che finali)
  - le modalità di valutazione e di monitoraggio della qualità formativa (mediante questionari di gradimento).

#### 4. VERIFICHE IN ITINERE E FINALE

La verifica dell'apprendimento rappresenta la prima evidenza circa il raggiungimento degli obiettivi e dei risultati attesi in termini di conoscenze e competenze acquisite durante il corso. In particolare:

- le conoscenze tecniche e metodologiche
- la capacità di analisi e di decisione
- la capacità di trasferimento delle conoscenze e competenze in ambito lavorativo

Tale momento favorisce anche la memorizzazione di nozioni, concetti, principi e pertanto l'uso integrato e appropriatamente variato delle modalità di verifica, in fasi diverse del processo di apprendimento, può dar modo ai discenti non solo di riscontrare l'utilità di quanto appreso in aula ai fini dell'esercizio delle proprie competenze professionali, ma anche permette loro di collegare i vari argomenti formativi in un unicum di esperienza.

La verifica dell'apprendimento dovrà sviluppata secondo quanto previsto al punto 9.

Si consiglia di somministrare i test di verifica in itinere, sugli argomenti affrontati precedentemente nel corso, formulando anche domande che non siano solo di carattere teorico, mnemonico, ma anche di natura pratica e applicativa.

La verifica dovrà essere esaustiva e completa in modo da permettere una valutazione di tutti gli argomenti affrontati nel modulo.

In caso di utilizzo nella prova finale della simulazione, questa dovrà riprodurre un contesto aziendale in modo tale da rendere possibile la trasposizione dei concetti e dei metodi acquisiti riguardo alla salute e sicurezza negli ambienti di lavoro presi in esame. La simulazione può prevedere la redazione di un *project work*, tecnica molto efficace in termini di applicabilità e ricaduta in ambito aziendale, prodotto individualmente o in gruppo di lavoro.

Il *project work* può anche essere realizzato durante lo sviluppo del percorso formativo e l'elaborato finale potrà essere presentato in plenaria. Alla valutazione complessiva concorrono le verifiche intermedie e quella finale. In sede di progettazione oltre alle modalità e ai criteri devono essere indicati i pesi da attribuire alle varie verifiche ai fini della valutazione globale.