

MODULO A.3. GESTIONALE

Conoscere le metodologie per una corretta informazione in azienda.

goo.gl/llec2i

**Non importa ciò che dirò ma
ciò che rimarrà a Voi**



pubblicato sulla *GU n. 193 del 19 Agosto 2016.*

IL NUOVO ACCORDO PER RSPP DEL 7 LUGLIO 2016

Accordo del 26 gennaio 2006.

Mod A 28 h

Mod B B1-B2-B3-B4-B5-B6-B7-B8-B9

Mod. C 24 h

ELENCO DEI MACROSETTORI ATECO E CORRISPONDENZA CON I RELATIVI MODULI B

ID	Classificazione Macro-Settori di attività	Settori ATECO	Durata in ore	Nome Modulo
01	Agricoltura	A	36	B1
02	Pesca	B	36	B2
03	Estrazioni minerali	CA	60	B3
	Altre industrie estrattive	CB		
	Costruzioni	F		
04	Industrie alimentari	DA	48	B4
	Tessili, Abbigliamento	DB		
	Conciarie, Cuoio	DC		
	Legno	DD		
	Carta, Editoria, Stampa	DE		
	Minerali non metalliferi	DI		
	Produzione e lavorazione metalli	DJ		
	Fabbricazione macchine e apparecchi meccanici	DK		
	Fabbricazione macchine e apparati elettrici ed elettronici	DL		
	Autoveicoli	DM		
	Mobili	DN		
	Produzione e distribuzione di energia elettrica, gas, acqua	E		
	Smaltimento rifiuti	O		
05	Raffinerie, Trattamento combustibili nucleari	DF	68	B5
	Industria chimica, Fibre	DG		
	Gomma, Plastica	DH		
06	Commercio ingrosso e dettaglio, attività artigianali non assimilabili alle precedenti (<i>carrozzerie, riparazione veicoli – lavanderie, parrucchieri, panificatori, pasticceri, etc..</i>)	G	24	B6
	Trasporti, Magazzinaggi, Comunicazioni	I		
07	Sanità, Servizi Sociali	N	60	B7
08	Pubblica Amministrazione	L	24	B8
	Istruzione	M		
09	Alberghi, Ristoranti	H	12	B9
	Assicurazioni	J		
	Immobiliari, Informatica	K		
	Associazioni ricreative, culturali, sportive	O		
	Servizi domestici	P		
	Organizzazioni extraterritoriali	Q		

AGGIORNAMENTO QUINQUENNALE PER RSPP

Attivi in imprese che rientrano in uno o più tra i macrosettori ATECO 1, 2, 6, 8, 9

Attivi in imprese che rientrano in uno o più tra i macrosettori ATECO 3, 4, 5, 7

Attivi in almeno una impresa che rientra nei macrosettori ATECO 1, 2, 6, 8, 9 e al contempo in almeno una impresa che rientra nei macrosettori ATECO 3, 4, 5, 7

RSPP 40 ore (20% = 8 ore)

60 ore (20% = 12 ore)

100 ore (20% = 20 ore)

ASPP 28 ore (20% = 5,6 ore)

28 ore (20% = 5,6 ore)

28 ore (20% = 5,6 ore)

Modulo B: modifiche

è previsto un Modulo B comune a tutti i settori produttivi della durata di 48 ore e, di fatto, vengono aboliti i moduli declinati B1, B2, B3, B4, B5, B6, B7, B8 e B9,

il modulo B è propedeutico ai moduli di specializzazione,

i moduli B di specializzazione sono:

- Modulo B-SP1: agricoltura - pesca della durata di 12 ore,
- Moduli B-SP 2: cave - costruzioni della durata di 16 ore,
- Modulo B-SP3: sanità - assistenza sociale residenziale della durata di 12 ore,
- Modulo B-SP4: chimico - petrolchimico della durata di 16 ore

le ore per le verifiche di apprendimento finale sono da aggiungere ai singoli corsi.

CORRISPONDENZA TRA I MODULI B VECCHI E QUELLI NUOVI

Accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006 CORSO FREQUENTATO	Credito riconosciuto sul presente accordo Stato-Regioni	
	Modulo B Comune	Modulo B Specialistico
Modulo B1 - 36 ore	TOTALE	Credito totale per SP1
Modulo B2 - 36 ore	TOTALE	Credito totale per SP1
Modulo B3 - 60 ore	TOTALE	Credito totale per SP2
Modulo B4 - 48 ore	TOTALE	--
Modulo B5 - 68 ore	TOTALE	Credito totale per SP4
Modulo B6 - 24 ore	--	--
Modulo B7 - 60 ore	TOTALE	Credito totale per SP3
Modulo B8 - 24 ore	--	--
Modulo B9 - 12 ore	--	--

L'aggiornamento

Il sistema di aggiornamento per RSPP e ASPP previsto nell'Accordo cambia completamente e abolisce il sistema precedente che collegava gli aggiornamenti a diverse classi di attività.

Le ore dell'aggiornamento risultano:

RSPP: 40 ore nel quinquennio

ASPP: 20 ore nel quinquennio

Convegni e seminari.... liberi

Importante novità è che il 50% delle ore di aggiornamento può essere ottemperato anche per mezzo di partecipazione a convegni o seminari che, ovviamente, devono avere contenuti coerenti con le tematiche previste dall'Accordo. Non è previsto, giustamente, alcun vincolo sul numero massimo dei partecipanti ma una evidenza della presenza tramite la tenuta di un registro.

Decorrenza dell'aggiornamento

L'aggiornamento ha decorrenza quinquennale e deve essere calcolato dalla data di conclusione del Modulo B comune.

Per coloro che sono esonerati dal Modulo B l'obbligo di aggiornamento decorre:

dalla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008 e cioè dal 15 maggio 2008;

dalla data di conseguimento della laurea, se avvenuta dopo il 15 maggio 2008.

IN CASO DI MANCATO AGGIORNAMENTO

Qualora i RSPP e ASPP non completino l'aggiornamento entro il quinquennio non possono esercitare le loro funzioni. Dovranno completare l'aggiornamento per il monte ore richiesto e, al raggiungimento, potranno tornare ad esercitare la funzione sospesa.

Il quinquennio successivo decorre, naturalmente, dalla scadenza precedente.

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

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.

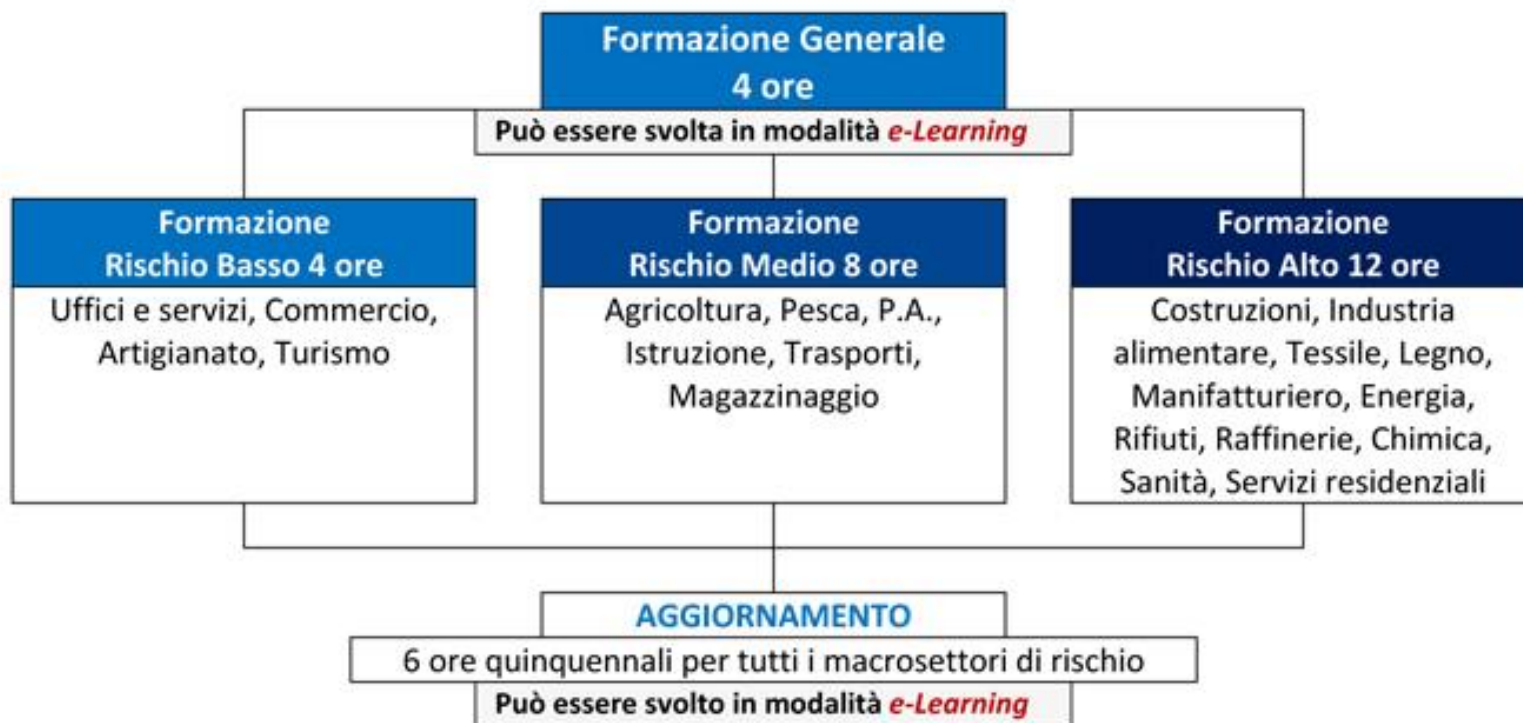
La formazione dei lavoratori deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

Provvedimenti applicativi

Accordi Stato-Regioni 21 dicembre 2011: definiscono la formazione alla sicurezza di lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro RSPP

Gli accordi del 21 dicembre sono stati pubblicati sulla Gazzetta Ufficiale n. 8 dell'11 gennaio 2012. e sono in vigore dal 26 gennaio 2012.

LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI



La formazione prevista dai Titoli successivi al Titolo I del D. Lgs. n. 81/08 (macchine e attrezzature, DPI, Movimentazione manuale carichi, Videoterminali, Sostanze pericolose, rischi fisici ecc.) è aggiuntiva a questa

LA FORMAZIONE DEI PREPOSTI

La formazione per il preposto, oltre a quella prevista per i lavoratori, deve essere integrata da una formazione particolare



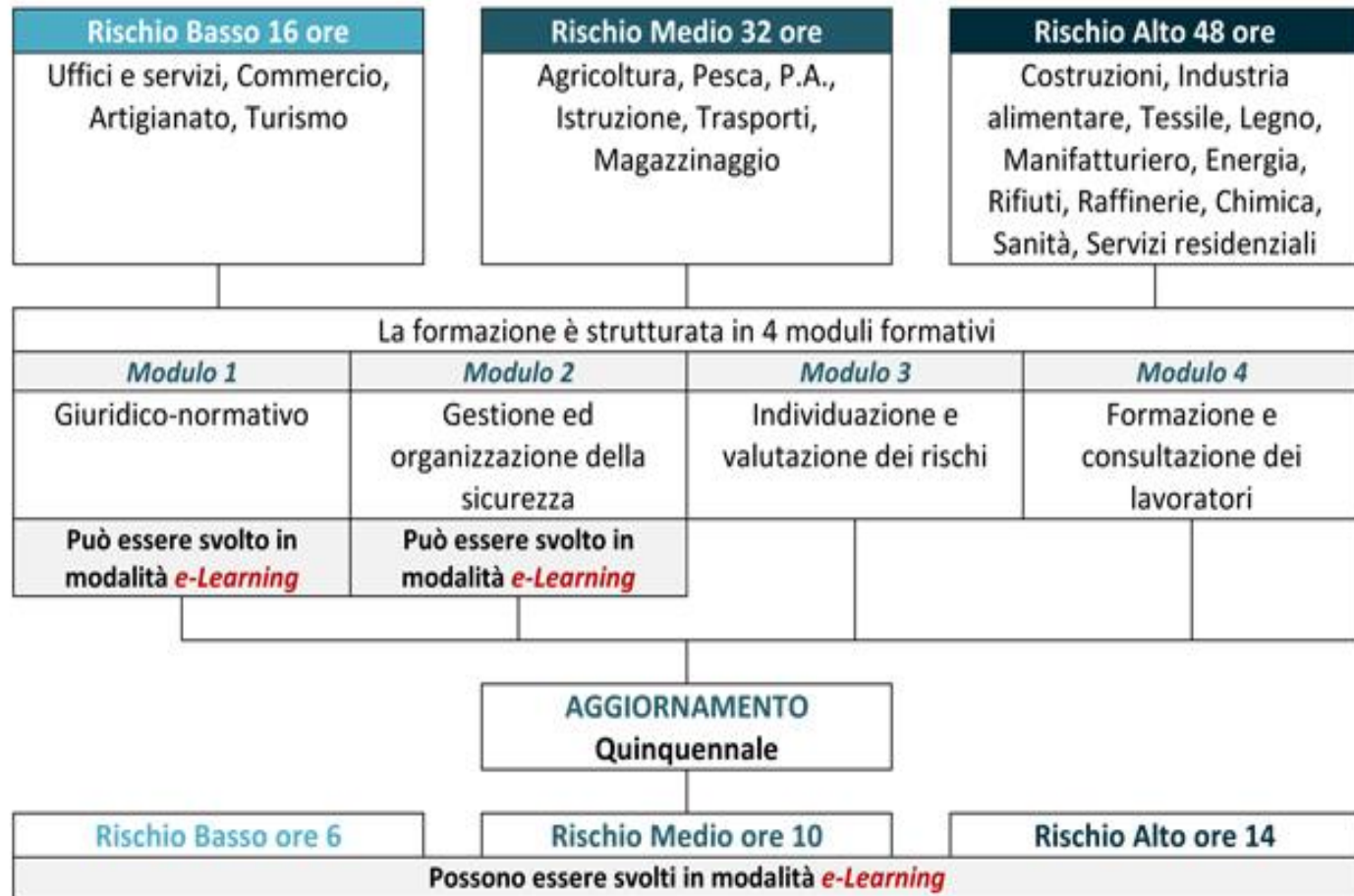
LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

La formazione dirigenti sostituisce integralmente quella prevista per i lavoratori



LA FORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO

L'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 disciplina la durata, i contenuti minimi, le modalità della formazione ed aggiornamento dei Datori di lavoro per lo svolgimento diretto dei compiti del Servizio di Prevenzione e protezione ai sensi dell'art. 34 del D. Lgs. n. 81/2008.



Si tratta dell'attuazione dell'articolo 32, comma 1, lettera c) della Legge 98/2013 che ha introdotto il comma 5-bis all'art. 32 del D. Lgs. 81/2008. Come noto, tale norma, prevede credito formativo qualora i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, a corsi già svolti e documentati.

L'Allegato III dell'accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 stabilisce, in una dettagliata tabella, gli esoneri che possono essere totali o parziali per tutti i soggetti della sicurezza sia per i corsi di formazione che per i corsi di aggiornamento.

CREDITI FORMATIVI ED ESONERI PER CONTENUTI ANALOGHI

FORMAZIONE SOGGETTI d.lgs. n. 81/2008	NORME DI RIFERIMENTO	CREDITI			
		CSP/CSE	DL 16 ore *	DL 32 ore *	DL 48 ore *
RSPP Formazione Modulo A+B+C	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006 Presente accordo	<u>RSPP con Modulo A</u> PARZIALE Credito: - Modulo giuridico: 28 ore Necessaria frequenza: - Modulo tecnico: 52 ore - Modulo metodologico / organizzativo: 16 ore - Parte pratica: 24 ore	TOTALE	TOTALE	TOTALE
		<u>RSPP con Modulo A e Modulo B3</u> o <u>RSPP con Modulo A e Modulo B Comune e Modulo B Specialistico SP2</u> PARZIALE Credito: - Modulo giuridico: 28 ore - Modulo tecnico: 52 ore Necessaria frequenza: - Modulo metodologico / organizzativo: 16 ore - Parte pratica: 24 ore			
RSPP con Esonero art. 32 Formazione Modulo C	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006 Presente accordo	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE	TOTALE

FORMAZIONE SOGGETTI d.lgs. n. 81/2008	NORME DI RIFERIMENTO	CREDITI			
		CSP/CSE	DL 16 ore *	DL 32 ore *	DL 48 ore *
ASPP Formazione Modulo A+B	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006 Presente accordo	<p align="center"><u>ASPP con Modulo A PARZIALE</u></p> <p align="center">Credito: - Modulo giuridico: 28 ore</p> <p align="center">Necessaria frequenza: - Modulo tecnico: 52 ore - Modulo metodologico / organizzativo: 16 ore - Parte pratica: 24 ore</p>	<p align="center">PARZIALE</p> <p align="center">Credito: Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3</p> <p align="center">Necessaria frequenza: Modulo 4</p>	<p align="center">PARZIALE</p> <p align="center">Credito: Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3</p> <p align="center">Necessaria frequenza: Modulo 4</p>	<p align="center">PARZIALE</p> <p align="center">Credito: Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3</p> <p align="center">Necessaria frequenza: Modulo 4</p>
		<p align="center"><u>ASPP con Modulo A e Modulo B3 o ASPP con Modulo A e Modulo B Comune e Modulo B Specialistico SP2</u></p> <p align="center">PARZIALE</p> <p align="center">Credito: - Modulo giuridico: 28 ore - Modulo tecnico: 52 ore</p> <p align="center">Necessaria frequenza: - Modulo metodologico / organizzativo: 16 ore - Parte pratica: 24 ore</p>			
ASPP con esonero art. 32 Nessuna formazione	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006 Presente accordo	<p>FREQUENZA</p>	<p align="center">PARZIALE</p> <p align="center">Credito: Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3</p> <p align="center">Necessaria frequenza: Modulo 4</p>	<p align="center">PARZIALE</p> <p align="center">Credito: Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3</p> <p align="center">Necessaria frequenza: Modulo 4</p>	<p align="center">PARZIALE</p> <p align="center">Credito: Modulo 1 Modulo 2 Modulo 3</p> <p align="center">Necessaria frequenza: Modulo 4</p>

* L'accordo ex art. 34 del 21 dicembre 2011 stabilisce che non sono tenuti a frequentare i nuovi corsi di formazione i datori di lavoro in possesso dei requisiti per svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione ai sensi dell'art. 32, commi 2, 3 e 5 del d.lgs. n. 81/2008, che abbiano svolto i corsi secondo quanto previsto dall'accordo Stato-Regioni del 26 gennaio 2006.

FORMAZIONE SOGGETTI d.lgs. n. 81/2008	NORME DI RIFERIMENTO	CREDITI				
		RLS	LAVORATORE Formazione Generale	LAVORATORE Formazione Specifica	DIRIGENTE	PREPOSTO
RSPP Formazione Modulo A + B + C	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006	TOTALE	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
RSPP con esonero art. 32 Formazione Modulo C	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006	TOTALE	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
ASPP Formazione Modulo A + B	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006	TOTALE	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
ASPP con esonero art. 32	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006	TOTALE	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
COORDINATORE SICUREZZA	art. 98 d.lgs. n. 81/2008 allegato XIV d.lgs. n. 81/2008	TOTALE	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
DDL autonomato RSPP - 16 ore	art. 34 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
DDL autonomato RSPP - 32 ore	art. 34 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
DDL autonomato RSPP - 48 ore	art. 34 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE*	TOTALE	TOTALE
RLS	art. 37 d.lgs. n. 81/2008	/	TOTALE	FREQUENZA	PARZIALE Credito: - Modulo giuridico Necessaria frequenza: - Modulo gestionale - Modulo tecnico - Modulo relazionale	TOTALE
LAVORATORE Formazione Generale	art. 37 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	/	FREQUENZA	FREQUENZA	FREQUENZA
LAVORATORE Formazione Specifica	art. 37 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	/	/	FREQUENZA	FREQUENZA
DIRIGENTE	art. 37 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	PARZIALE Necessaria frequenza: n. 16 ore e contenuti	TOTALE	TOTALE*	/	TOTALE
PREPOSTO	art. 37 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	PARZIALE Necessaria frequenza: n. 24 ore e contenuti*	FREQUENZA	FREQUENZA	PARZIALE Credito: - Modulo giuridico Necessaria frequenza: - Modulo gestionale - Modulo tecnico - Modulo relazionale	/

AGGIORNAMENTO FORMAZIONE SOGGETTI d.lgs. n. 81/2008	NORME DI RIFERIMENTO	CREDITI			
		RLS 4/8 ore	LAVORATORE 6 ore	DIRIGENTE 6 ore	PREPOSTO 6 ore
RSPP 40 - 60 - 100 ore	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
RSPP 40 ore	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 Presente accordo	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
ASPP 28 ore	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 accordo 26 gennaio 2006	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
ASPP 20 ore	art. 32 d.lgs. n. 81/2008 Presente accordo	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
CSP/CSE 40 ore	art. 98 d.lgs. n. 81/2008 allegato XIV d.lgs. n. 81/2008	TOTALE	TOTALE	TOTALE	TOTALE
DL 6 ore	art. 34 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
DL 10 ore	art. 34 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
DL 14 ore	art. 34 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
RLS 4/8 ore annue	art. 37 d.lgs. n. 81/2008	/	TOTALE	TOTALE	TOTALE
LAVORATORE Formazione specifica 6 ore	art. 37 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	/	FREQUENZA	TOTALE
DIRIGENTE 6 ore	art. 37 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	TOTALE	/	TOTALE
PREPOSTO 6 ore	art. 37 d.lgs. n. 81/2008 accordo 21 dicembre 2011	FREQUENZA	TOTALE	TOTALE	/

ALLEGATO V

Tabella riassuntiva dei criteri della formazione rivolta ai soggetti con ruoli in materia di prevenzione

CORSI DI FORMAZIONE BASE - I

SOGGETTI 81	NORME DI RIFERIMENTO	CATEGORIA RISCHIO	SOGGETTI FORMATORI	REQUISITI DEI DOCENTI	VALUTAZIONE APPRENDIMENTI	MODALITÀ DI VALUTAZIONE	N. MASSIMO PARTECIPANTI	INDICAZIONI SU METODOLOGIA DIDATTICA	EROGABILI IN E-LEARNING
DDL che svolge le funzioni di RSPP	art. 34 d.lgs. 81/2008 – accordo n. 223 21 dicembre 2011	n. 3 categorie Basso Medio Alto	soggetti indicati nell'accordo n. 223 e soggetti accreditati	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	Si	colloquio o test	35	Si	Possibile solo per Modulo 1 e 2
RSPP e ASPP	art. 32 d.lgs. 81/2008 - presente accordo	Modulo B comune + eventuali 4 moduli di specialistici (Agricoltura Edilizia Sanità Petrolchimico)	soggetti indicati all'art. 32 del d.lgs. 81/2008, presente accordo e soggetti accreditati	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	Si	Modulo A test ed eventuale colloquio Modulo B test, simulazione ed eventuale colloquio Modulo C test e colloquio	35	Si	Possibile solo per Modulo A
RLS * * Fatto salvo diverse indicazioni CCNL	art. 37 d.lgs. 81/2008 - presente accordo e CCNL	/	/	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	Si *	/ *	35*	No *	No *
DIRIGENTE	art. 37 d.lgs. 81/2008 – accordo n. 221 21 dicembre 2011	/	/	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	Si	colloquio o test	35	Si	Possibile per tutto il corso
PREPOSTO	art. 37 d.lgs. 81/2008 – accordo n. 221 - 21 dicembre 2011	/	/	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	Si	colloquio o test	35	Si	Possibile solo da punto 1 a punto 5
LAVORATORE	art. 37 d.lgs. 81/2008 - accordo n. 221 21 dicembre 2011 e presente accordo	n. 3 categorie Basso Medio Alto	/	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	solo per e-learning	secondo la piattaforma e-learning	35	Si	Possibile per formazione generale e specifica basso rischio

CORSI DI FORMAZIONE BASE - II

SOGGETTI 81	NORME DI RIFERIMENTO	CATEGORIA RISCHIO	SOGGETTI FORMATORI	REQUISITI DEI DOCENTI	VALUTAZIONE APPRENDIMENTI	MODALITÀ DI VALUTAZIONE	N. MASSIMO PARTECIPANTI	INDICAZIONI SU METODOLOGIA DIDATTICA	EROGABILI IN E-LEARNING
ADDETTO PRIMO SOCCORSO	d.m. 388/2003	3 Gruppi A B C	/	medici (con eventuale collaborazione di altro personale specializzato per la parte pratica)	/	/	35	Si	No
ADDETTO PREVENZIONE INCENDI	d.m. 10 marzo 1998 allegato IX	3 livelli di rischio Basso Medio Alto	/	/	/	/	35	Si	No
COORDINATORE SICUREZZA	art. 98 d.lgs. 81/2008 - allegato XIV	No	ope legis	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	Si	simulazione e test	modulo teorico 60 modulo pratico 30	Si	Possibile solo per Modulo Normativo-giuridico

CORSI DI AGGIORNAMENTO

SOGGETTI 81	NORME DI RIFERIMENTO	CATEGORIA RISCHIO	SOGGETTI FORMATORI	REQUISITI DEI DOCENTI	VALUTAZIONE	N. MASSIMO PARTECIPANTI IN AULA	EROGABILI IN E-LEARNING	PERIODICITÀ	CONVEGNI SEMINARI
DDL che svolge le funzioni di RSPP	art. 34 d.lgs. 81/2008 – accordo n. 223 21dicembre 2011	n. 3 categorie Basso Medio Alto	Medesimi dei corsi di formazione	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si
RSPP e ASPP	art. 32 d.lgs. 81/2008 - presente accordo	/	Medesimi dei corsi di formazione	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si
RLS * * Fatto salvo diverse indicazioni CCNL	art. 37 d.lgs. 81/2008	per numero di addetti – 2 classificazioni	/	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	No	35*	/ *	annuale	Si *
DIRIGENTE	art. 37 d.lgs. 81/2008	No	/	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si
PREPOSTO	art. 37 d.lgs. 81/2008	No	/	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si
LAVORATORE	art. 37 d.lgs. 81/2008	No	/	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si
ADDETTO PRIMO SOCCORSO	d.m. 388/2003	3 Gruppi A B C		medici (con eventuale collaborazione di altro personale specializzato per la parte pratica)	No	35	No	3 anni almeno per la capacità di intervento pratico	No
ADDETTO PREVENZIONE INCENDI	d.m. 10 marzo 98 allegato IX	Non previsto							
COORDINATORE SICUREZZA	d.lgs. 81/2008 art. 98 allegato XIV	No	/	requisiti previsti dal decreto 6 marzo 2013	No	35	Si	5 anni	Si

Gazzetta Ufficiale 18 marzo 2013 n.65

Publicato dal Ministero del Lavoro e dal Ministero della Salute il Decreto 6 marzo 2013 Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza su lavoro

L'entrata in vigore del decreto sarà il 18 marzo 2014, a distanza di dodici mesi dalla pubblicazione dell'avviso in Gazzetta Ufficiale.

I criteri si applicano a tutti i soggetti formatori in materia di salute e sicurezza sui lavoro dei corsi di cui agli articoli 34 e 37 del d.lgs. n. 81/2008 quali regolati dagli accordi del 21 dicembre 2011.

TRE REQUISITI FONDAMENTALI

conoscenza della materia,

esperienza lavorativa o professionale

esperienza come docente

INDIVIDUAZIONE DELLE "AREE TEMATICHE"

I criteri di qualificazione dei formatori-docenti afferiscono a tre aree tematiche :

- 1. Area normativa/giuridica/organizzativa.
- 2. Area rischi tecnici/igienico-sanitari.
- 3. Area relazioni/comunicazione.

SEI CRITERI

1 esperienza come docente esterno nell'area tematica in oggetto per almeno 90 giorni in tre anni

2 laurea o corsi post-laurea;

3 attestato di frequenza relativo a corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro (64 ore) sommato ad almeno 12 mesi di esperienza

4 attestato di frequenza relativo a corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro (40ore) sommato ad almeno 18 mesi di esperienza

5 essere stato per almeno 6 mesi RSPP nel macro-settore di riferimento ATECO

6 essere stato per almeno 12 mesi ASPP nel macro-settore di riferimento ATECO

•REQUISITO AGGIUNTIVO PER 2-3-4-5-6-

- a corso di formazione alla formazione (minimo 24 ore)
- b diploma triennale di Scienze della comunicazione
- c master in comunicazione
- d esperienza in docenze nella sicurezza sul lavoro (32 ore negli ultimi 3 anni)
- e docenza generica (40 ore ultimi tre anni)
- f corsi di affiancamento a docente (48 ore tre anni)

AGGIORNAMENTO TRIENNALE

frequenza, per almeno 24 ore complessive nell'area tematica di competenza, di seminari, convegni specialistici, corsi di aggiornamento, organizzati dai soggetti di cui all'articolo 32, comma 4, del d.lgs n. 81/2008 s.m.i.. Di queste 24 ore almeno 8 ore devono essere relative a corsi di aggiornamento;

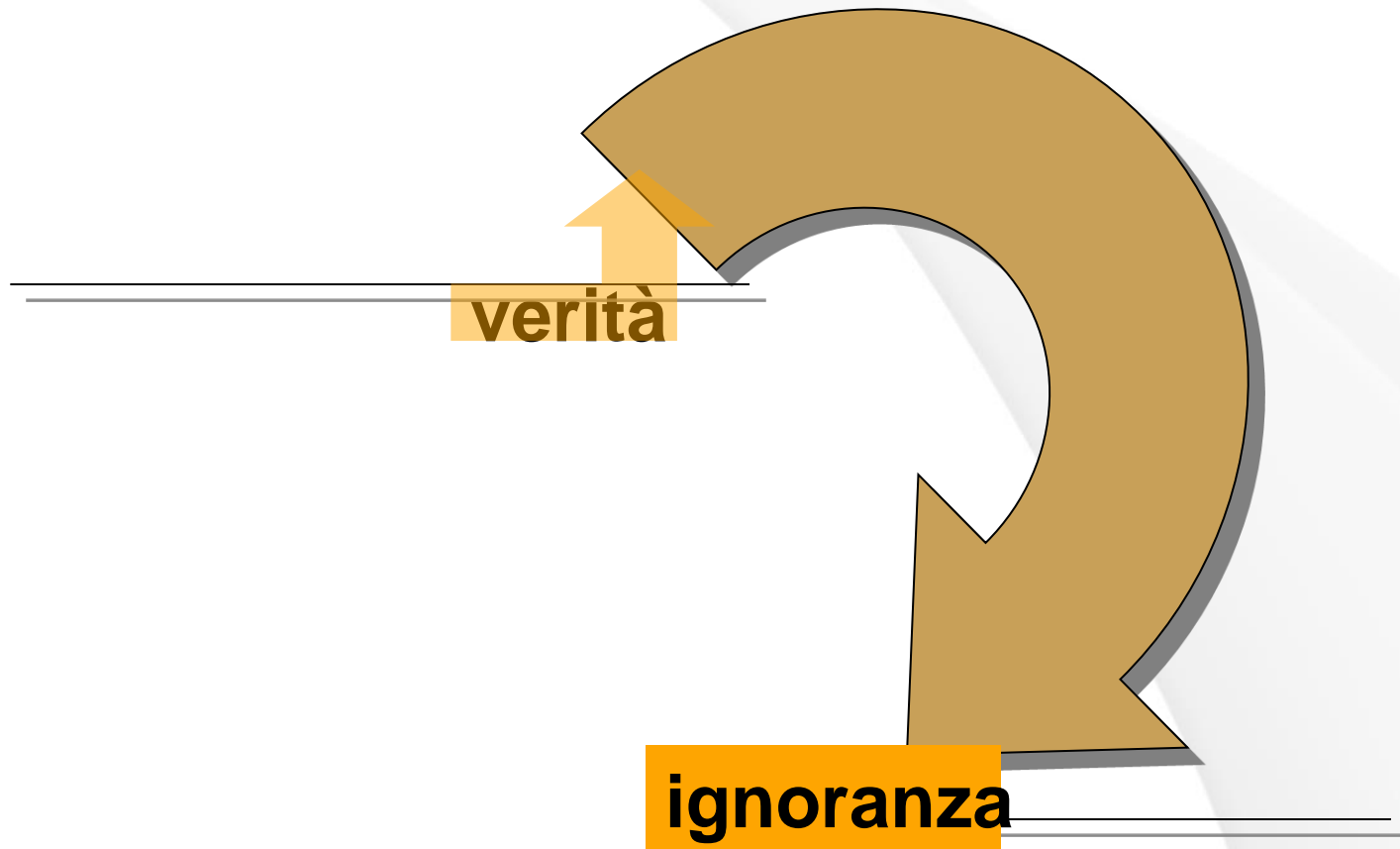
OPPURE

effettuazione di un numero minimo di 24 ore di attività di docenza nell'area tematica di competenza.

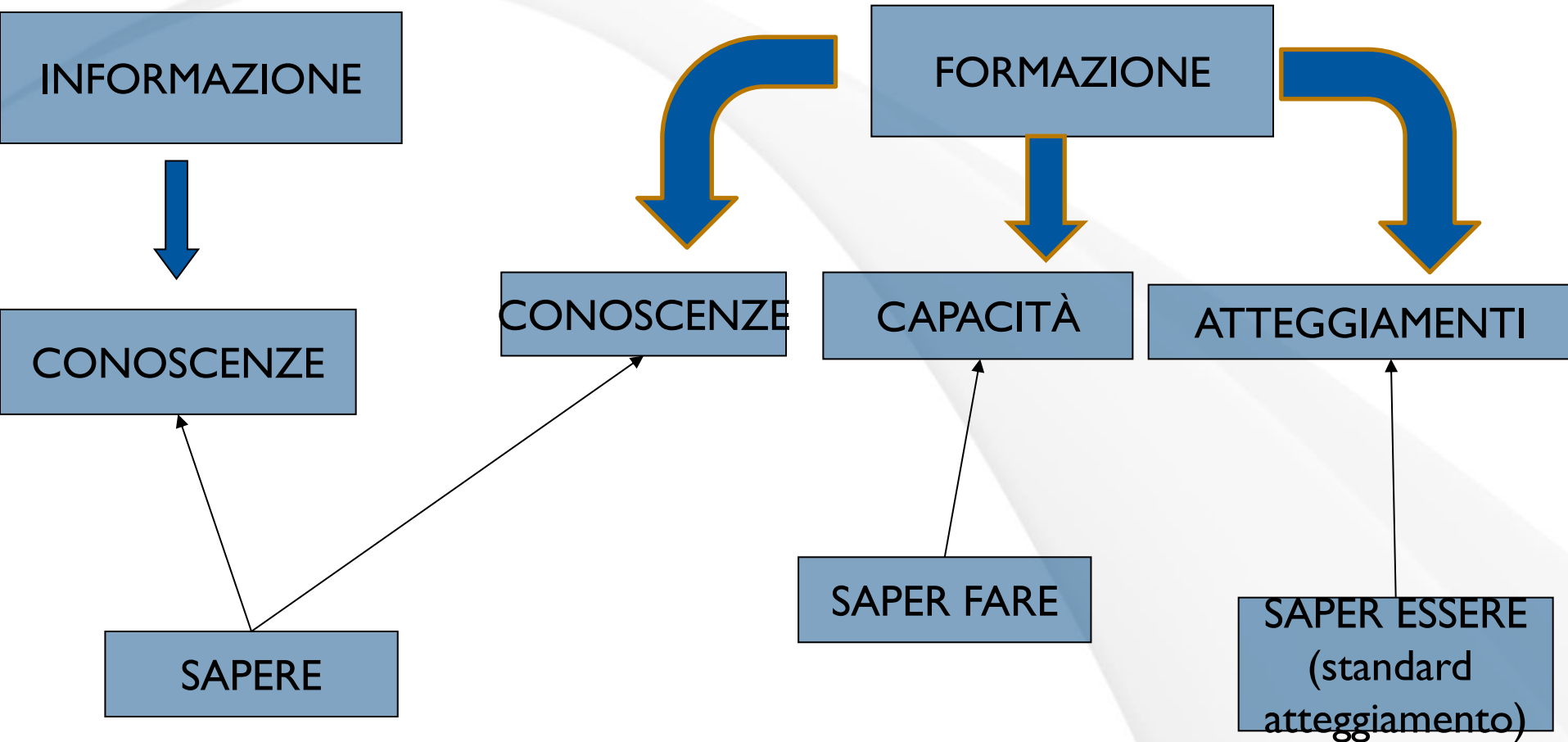
Il triennio decorre dalla data di applicazione del decreto (12 mesi dalla sua pubblicazione) per i formatori docenti già qualificati alla medesima data o dalla data di effettivo conseguimento della qualificazione

DEFICIT MODEL CONCEZIONE INGENUA DELLA COMUNICAZIONE DELLA CONOSCENZA

Modello “idraulico”



DIFFERENZA TRA INFORMAZIONE E FORMAZIONE



CHE COSA SIGNIFICA IMPARARE?

CAMBIARE COMPORTAMENTO





LA FORMAZIONE DEGLI ADULTI
L'ANDRAGOGIA

FORMAZIONE ADULTI

IO SONO IL TECNICO SUPER SUPER ESPERTO SUPER SUPER
FUNZIONARIO SUPER PROFESSORE SUPER SUPER SU TUTTO E
PERCIÒ IO TI INSEGNO CHE:

TU LAVORATORE FINORA HAI LAVORATO MALE

TU LAVORATORE NON CAPISCI NIENTE DEL MESTIERE

TU LAVORATORE DEVI USARE IL CASCO (IO NO PERCHE' SONO IO)

TU LAVORATORE NON DEVI ESSERE MAI DISTRATTO ALTRIMENTI
MUORI

TU LAVORATORE DEVI PROVVEDERE A TORNARE A CASA SANO E
SALVO

FORMAZIONE ADULTI

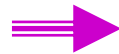
SE FACCIAMO COSÌ NON SI LAVORA PIÙ

LA TEORIA E' BELLA MA...

COSÌ PERDIAMO TEMPO...

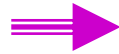
LE LEGGI DELL'APPRENDIMENTO NEGLI ADULTI

SI CAPISCE



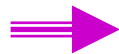
attraverso una **SCOPERTA (ricerca) CHIARA E SEMPLICE**

SI ACCETTA



attraverso una **MOTIVAZIONE SU VALORE/APPLICABILITÀ**

SI MEMORIZZA



attraverso una **RIPETIZIONE DIVERSIFICATA**

SI INTERIORIZZA



attraverso un **USO CON SUCCESSO**

APPRENDIMENTO “PER SCOPERTA”

L'apprendimento può essere definito "per scoperta" se manifesta le seguenti caratteristiche (secondo Reinmann-Rothmeier & Mandl 2001):

- ❑ i discenti si confrontano attivamente con i problemi
- ❑ i discenti acquisiscono esperienze autonomamente
- ❑ i discenti effettuano sperimentazioni nei momenti adatti ottenendo nuove cognizioni su fatti e principi complessi



CARATTERISTICHE DELL'ADULTO CHE IMPARA

a. la sua personalità è già formata;

b. la sua auto-stima influenza maggiormente il percorso didattico;

c. i suoi processi neurofisiologici sono più lenti;

d. ha un forte bisogno di capire a che cosa serve quello che sta imparando.

PERSONALITÀ GIÀ FORMATA

Quando entra in aula, l'adulto vi entra con i suoi valori e con la sua esperienza; tende quindi ad ascoltare in maniera selettiva i messaggi che riceve: se confermano i suoi valori o la sua esperienza, li accetterà più facilmente; altrimenti, opporrà una serie di dubbi, obiezioni, "resistenze".

PERSONALITÀ GIÀ FORMATA : CONSEGUENZE

su molti temi lo scoglio principale da superare è spesso di carattere motivazionale: le persone capiscono ma non sono d'accordo.

anche se fanno lo stesso mestiere, i partecipanti a un corso di formazione sono sempre molto diversi tra loro

AUTOSTIMA

L'adulto normalmente ha un'alta considerazione di se stesso. Nella sua vita ha risolto molti problemi, spesso ha costituito una famiglia e ha dei figli, ha fatto una certa carriera. Ha cioè raggiunto degli obiettivi con sacrificio. Normalmente non si trova a suo agio in una situazione "sbilanciata", in cui deve dipendere da un estraneo che pretende di insegnargli qualcosa.



AUTOSTIMA: CONSEGUENZE

È dunque normale una certa freddezza iniziale . Sono anche normali le battute sul fatto che "ci mandano ancora a scuola", oppure il manifestare soprattutto all'inizio, obiezioni e critiche contro l'azienda o l'opportunità del corso.

*“Before you diagnose yourself with depression or low self-esteem,
first make sure that you are not, in fact, just surrounded
by assholes.”*

- William Gibson



PROCESSI NEUROFISIOLOGICI LENTI

Invecchiando, la memoria e l'attenzione diminuiscono: ci distraiamo più facilmente e facciamo più fatica a ricordare ciò che è nuovo.



PROCESSI NEUROFISIOLOGICI LENTI : COME COMPORTARSI

Usare molti mezzi di comunicazione (lavagne, filmati, cartelloni, ma anche esempi, aneddoti, battute di spirito ...) per rendere più vivace la propria esposizione.

Alternare teoria e pratica, prevedendo brevi lezioni seguite a ruota da esercitazioni applicative o discussioni.

Limitare al massimo i contenuti da trasmettere: dire solo le cose indispensabili. Se dici troppo, non ricorderanno niente

CAPIRE A CHE COSA SERVE

Gli adulti non amano fare cose inutili, o per lo meno cose che ritengono tali.

Un corso percepito come inutile sarà molto meno efficace di un corso considerato utile e inoltre sarà valutato in maniera negativa.

CAPIRE A CHE COSA SERVE: COME COMPORTARSI

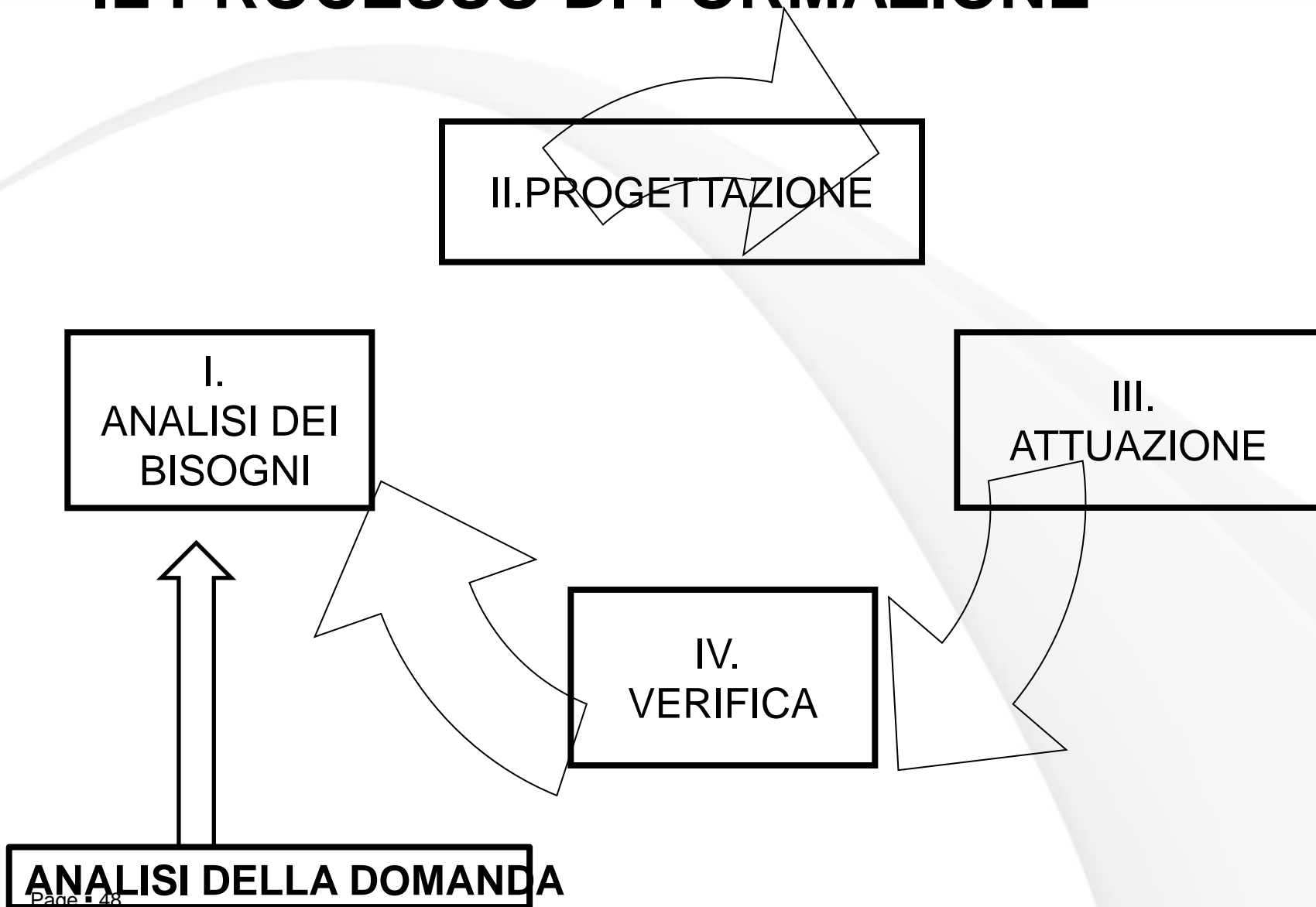
Dare il quadro d'insieme del corso e segnalare quelle parti che, pur non essendo direttamente utili, sono necessarie per capire altri concetti più evoluti (e più utili).

Nel presentare un argomento, è consigliabile partire dai problemi dei partecipanti e spiegare come quell'argomento contribuisce alla soluzione di questi problemi.

Ogni lezione deve prevedere una parte applicativa, in cui cioè si danno indicazioni operative: solo così i partecipanti potranno avere la precisa sensazione di "portarsi a casa" qualcosa.

In fase di progettazione, ridurre sempre al minimo necessario la durata dei corsi (senza evidentemente comprometterne l'efficacia).

IL PROCESSO DI FORMAZIONE



L'ANALISI DELLA DOMANDA

L'analisi della domanda è “l'individuazione di ciò che le persone **esplicitamente o implicitamente** chiedono e l'indiretta valorizzazione della dimensione soggettiva all'interno del rapporto individuo-organizzazione” (Kaneklin, 1991).

L'ANALISI DELLA DOMANDA COME CONSULENZA DI PROCESSO

CONSULENZA DI PROCESSO:

Insieme di attività fornite dal consulente che hanno lo scopo di aiutare il committente a percepire, capire ed agire sugli eventi che si verificano nel suo ambiente

L'ANALISI DELLA DOMANDA

➡ cosa **dichiara** (richieste esplicite: contenuto)

attenzione: spesso i DICHIARATI occultano richieste reali inesprese o inconsapevoli (indagare le ragioni della negazione)

il committente

spesso è uno solo
a volte è una pluralità di
soggetti

➡ quale **relazione** stabilisce con il consulente (modalità esp
extraverbali, ecc.)

➡ quali emozioni, fantasie, **aspettative** rivela **verso**

i clienti/utenti

risultati attesi dai diversi gruppi che compongono l'organizzazione

il consulente

la speranza di un'alleanza, di un aiuto; a quale fine?
(spesso non esplicitato)

OBIETTIVI DELLA DIAGNOSI

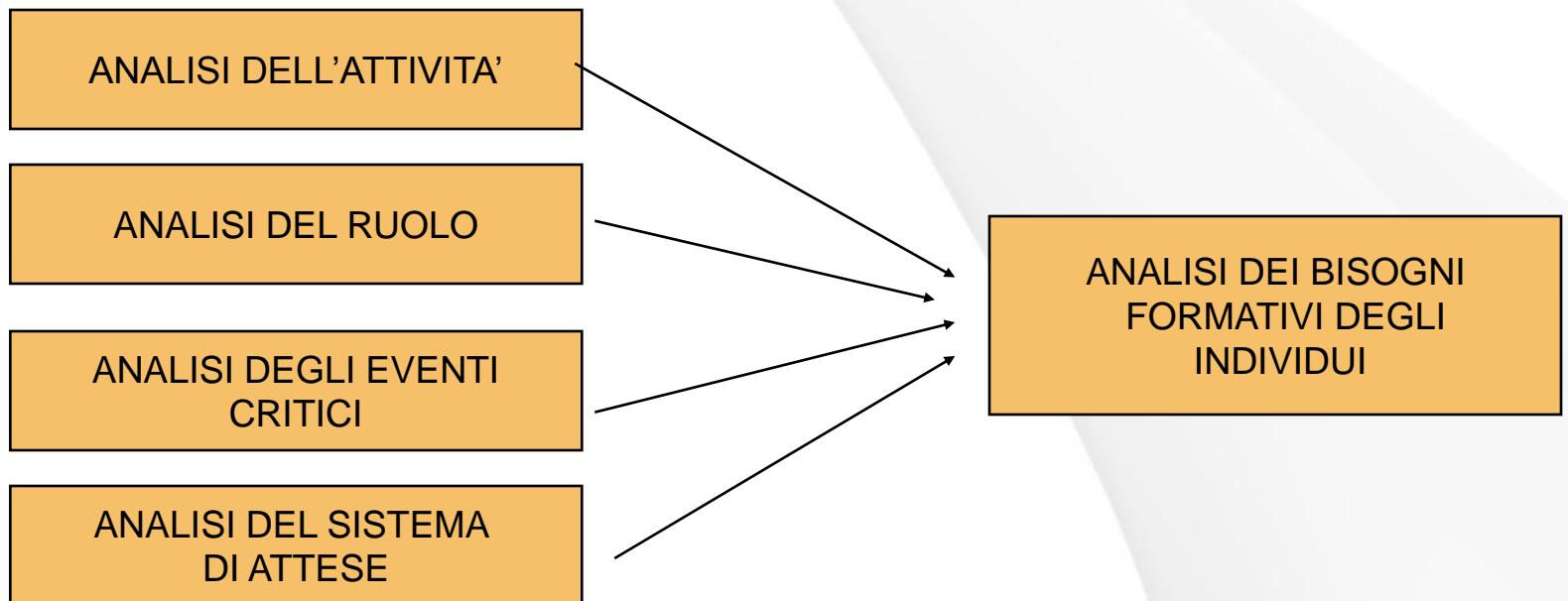
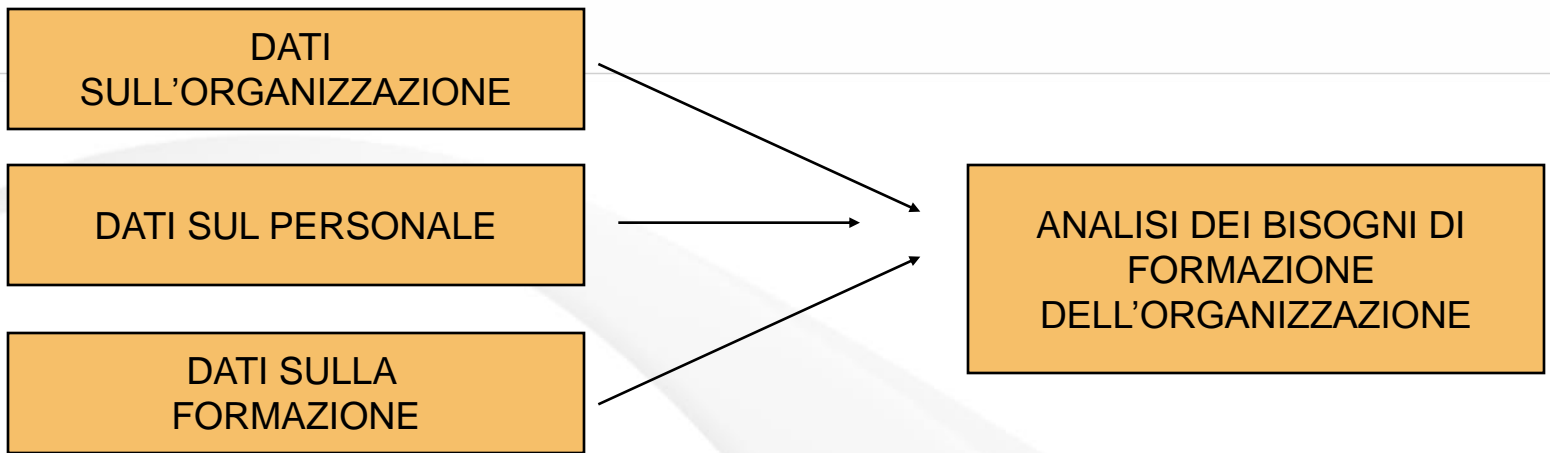
- identificare e comprendere il sistema di riferimento in cui si sviluppa l'intervento formativo
- capire l'origine della domanda di formazione e la coerenza col sistema organizzativo
- adeguamento dei comportamenti individuali al ruolo richiesto dall'organizzazione
- stimolare la capacità del sistema cliente di fare fronte ai problemi attraverso l'aumento della consapevolezza dei soggetti organizzativi

L'ANALISI DEI BISOGNI

Mentre l'analisi della domanda è il tentativo di comprendere quali sono gli elementi più profondi che sostengono una richiesta di formazione, l'analisi dei bisogni è un'analisi più tecnica, un'indagine con la quale si va a verificare che cosa si può fare in termini di formazione.

L'ANALISI DEI BISOGNI

L'analisi dei bisogni è una “individuazione tendenzialmente obiettiva dei problemi esistenti presso il sistema in cui si interviene, al fine di tutelare la continuità tra organizzazione e lavoro della formazione” (Kaneklin, 1991).



La comunicazione

Comunicazione, dal latino **comunico**, significa condivisione.

Non significa "mandare messaggi", ma va intesa come un atto sociale e reciproco di partecipazione, atto mediato dall'uso di simboli significativi tra individui e gruppi diversi.

**Comunicare = interagire, mettere in comune,
mettere in relazione**

Comunicazione come trasmissione, passaggio di informazioni

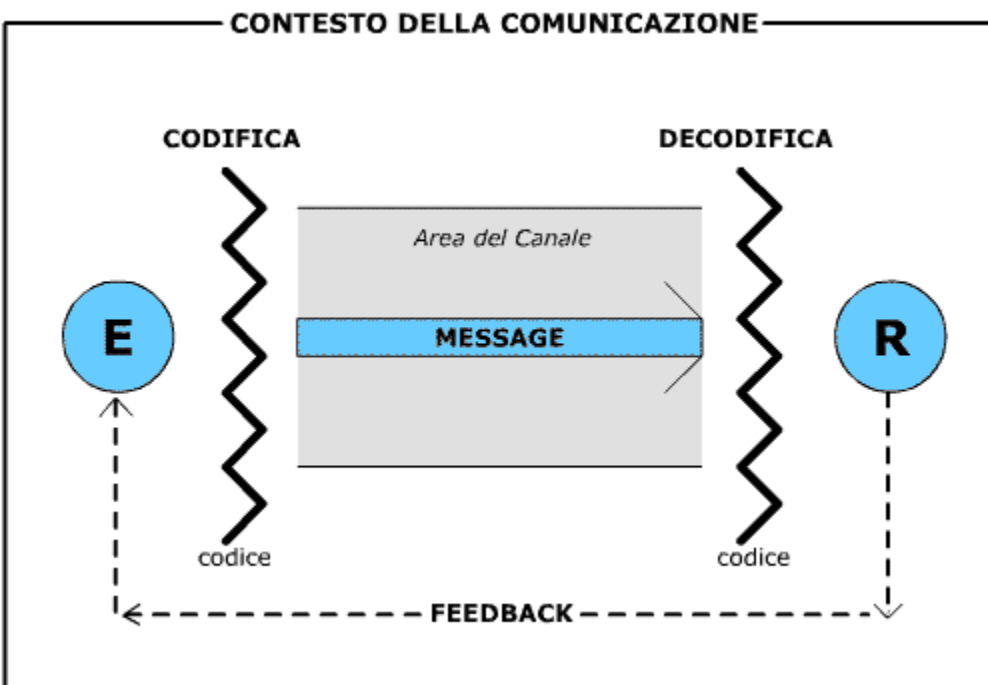
La comunicazione ad una via



SERMONE

Comunicazione come relazione, mettere in comune, comprensione:

La comunicazione a due vie



E l'emittente: è il soggetto (o i soggetti) che comunica il messaggio

R il ricevente: è il soggetto (o i soggetti) che riceve il messaggio

il messaggio: è il contenuto di ciò che si comunica. Può essere una informazione, un dato, una notizia o più semplicemente una sensazione

il codice: è il sistema di segni che si usa quando si comunica e senza il quale non avviene la trasmissione del messaggio. Può essere sia una lingua, che un gesto, un grafico, un disegno.

il canale: può essere inteso sia come il mezzo tecnico esterno al soggetto con cui il messaggio arriva (telefono, fax, posta ecc.) sia come il mezzo sensoriale coinvolto nella comunicazione (principalmente udito e vista)

la codifica: è l'attività che svolge l'emittente per trasformare idee, concetti e immagini mentali in un messaggio comunicabile attraverso il codice

la decodifica: è il percorso contrario svolto dal ricevente che trasforma il messaggio da codice in idee, concetti e immagini mentali

il feed-back: è l'interscambio che avviene tra ricevente ed emittente quando l'informazione di ritorno permette all'emittente di percepire se il messaggio è stato ricevuto, capito ecc.

il contesto o ambiente: è il "luogo", fisico o sociale, dove avviene lo scambio comunicativo - può incentivare o al contrario disincentivare la comunicazione

I filtri della percezione



Il filtro è il processo attraverso cui elaboriamo gli stimoli provenienti dall'ambiente e attribuiamo loro un significato

FILTRO CINESTESICO

(gusto, tatto, olfatto)

FILTRO FISILOGICO

caldo, freddo, malessere, ...

FILTRO EMOTIVO

Aspettative

I rapporti con le persone con le quali comunichiamo

Emozioni.....

FILTRO UEDITIVO -VISIVO

FILTRO CULTURALE

REALTA' ESTERNA

EFFETTO ALONE

L'Effetto Alone rappresenta quel fenomeno per cui **le valutazioni globali su qualcuno (o qualcosa) si estendono ai giudizi sulle singole caratteristiche della persona (o dell'oggetto).**

Effetto "alone"-
quando un fatto,
un particolare
colpiscono e
condizionano
tutta la
valutazione



PRIMO ASSIOMA DELLA COMUNICAZIONE

Il primo assioma afferma che “ non si può non comunicare.”

Qualsiasi comportamento, le parole, i silenzi, l'attività o l'inattività hanno valore di messaggio e influenzano gli altri interlocutori che non possono non rispondere a queste comunicazioni”.



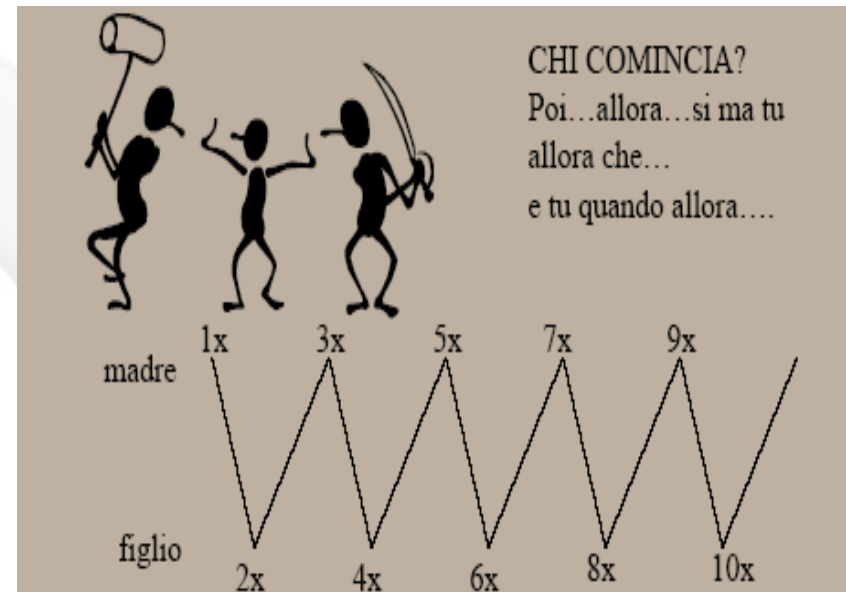
SECONDO ASSIOMA DELLA COMUNICAZIONE

- Il secondo assioma asserisce che “ ogni comunicazione ha un aspetto di contenuto e un aspetto di relazione, di modo che il secondo classifica il primo ed è quindi metacomunicazione”.
- In ogni processo comunicativo è importante non solo quello che si dice (aspetto di contenuto), ma il modo in cui lo si dice (aspetto di relazione)

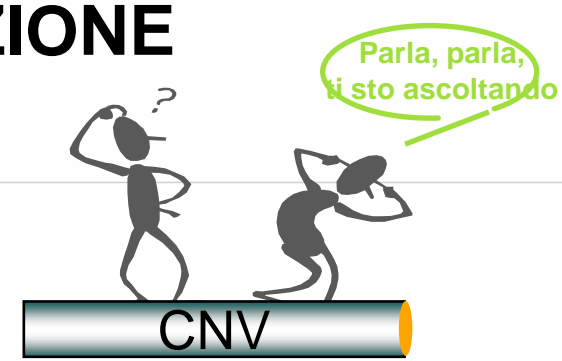


TERZO ASSIOMA DELLA COMUNICAZIONE

- Il terzo assioma afferma che “ la natura di una relazione dipende dalla punteggiatura delle sequenze di comunicazione tra i comunicanti ” .
- A causa della circolarità dell’interazione in corso, in ogni scambio relazionale tutti gli interlocutori sono contemporaneamente causa ed effetto di ciò che accade durante la relazione.
- Il topo che dice:“Ho addestrato il mio sperimentatore! Ogni volta che premo la leva mi dà da mangiare”, si rifiuta di accettare la punteggiatura della sequenza che lo sperimentatore gli impone



QUARTO ASSIOMA DELLA COMUNICAZIONE



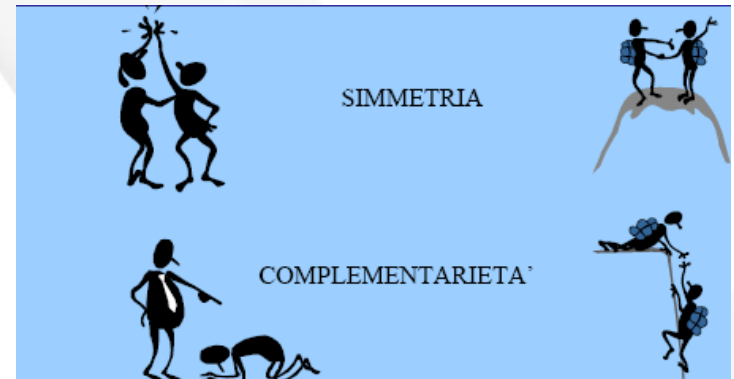
Il quarto assioma afferma che “ gli esseri umani comunicano sia con il modulo numerico che con quello analogico”.

La comunicazione numerica si avvale delle parole, la comunicazione analogica invece è ogni comunicazione non verbale (posizione del corpo, gesti, espressione del volto, inflessione della voce, ritmo e tono delle parole, contesto in cui si svolge la relazione).

Quando si dice ad una persona “Parla che ti ascolto”, e poi ci si guarda intorno, si fissa l’orologio, si cerca qualcosa in un cassetto, a livello non verbale si sta comunicando “Non mi interessa quello che hai da dirmi”

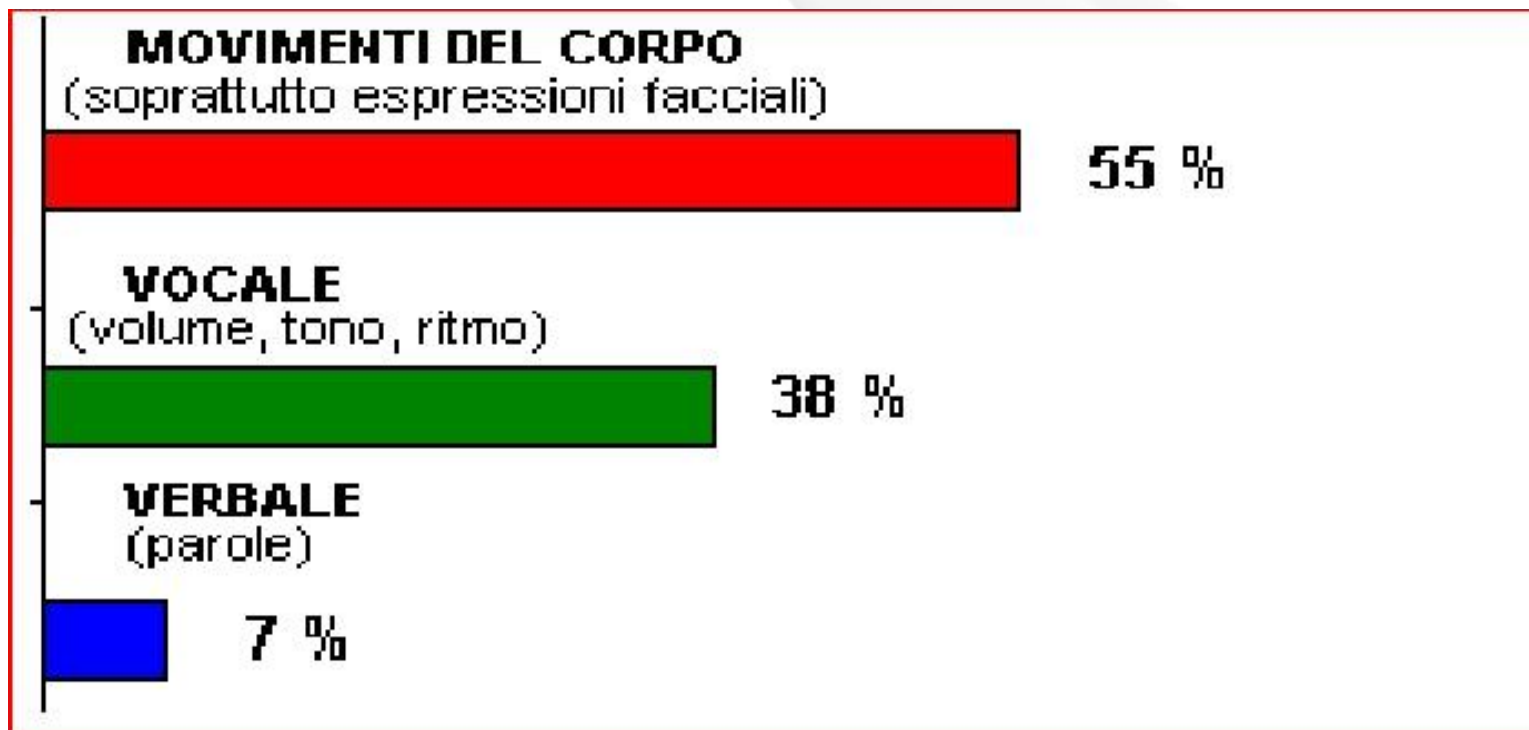
QUINTO ASSIOMA DELLA COMUNICAZIONE

- Il quinto assioma afferma che “ **tutti gli scambi di comunicazione sono simmetrici o complementari, a seconda che siano basati sull’uguaglianza o sulla differenza** ”.
- Nell’interazione simmetrica o basata sull’uguaglianza (o caratterizzata dalla minimizzazione delle differenze) i modelli comunicativi di un interlocutore tendono a rispecchiare il comportamento dell’altro.
- Nell’interazione complementare o basata sulla differenza (o caratterizzata dalla massimizzazione delle differenze) il comportamento dell’interlocutore completa quello dell’altro, e si determinano due posizioni: una superiore, primaria o one-up e l’altra inferiore, secondaria o one-down.



Modalità della Comunicazione

Un messaggio può essere così suddiviso nella sua costituzione (suddivisione di Albert Mehrabian):



Comunicazione Non Verbale

Linguaggio paraverbale

Tono, velocità, pause, inflessioni, silenzi, ecc., ecc.

Linguaggio dell'atteggiamento

Forme composite di comunicazione che esprimono l'atteggiamento e il tipo di rapporto

Linguaggio del corpo

Espressioni del viso, posizioni del corpo, gestualità, postura, prossemica, sguardo ecc.

Linguaggio degli oggetti e dell'ambiente

Abbigliamento, trucco, arredi, oggettistica, ecc., ecc.

Linguaggio paraverbale

Tono della voce

Ritmo di elocuzione

Volume, timbro e sonorità della voce

Inflessioni

Alterazioni emotive della voce

Punteggiatura ed accentuazione semantica (a me mi piace)

Modulazione della voce

Pause e silenzi

Interiezioni (ah, boh)

Linguaggio del corpo

Sguardo e linguaggio degli occhi

Mimica facciale

Ritmo del respiro

Gestualità

Sorriso

Postura

Spostamenti

Abbigliamento

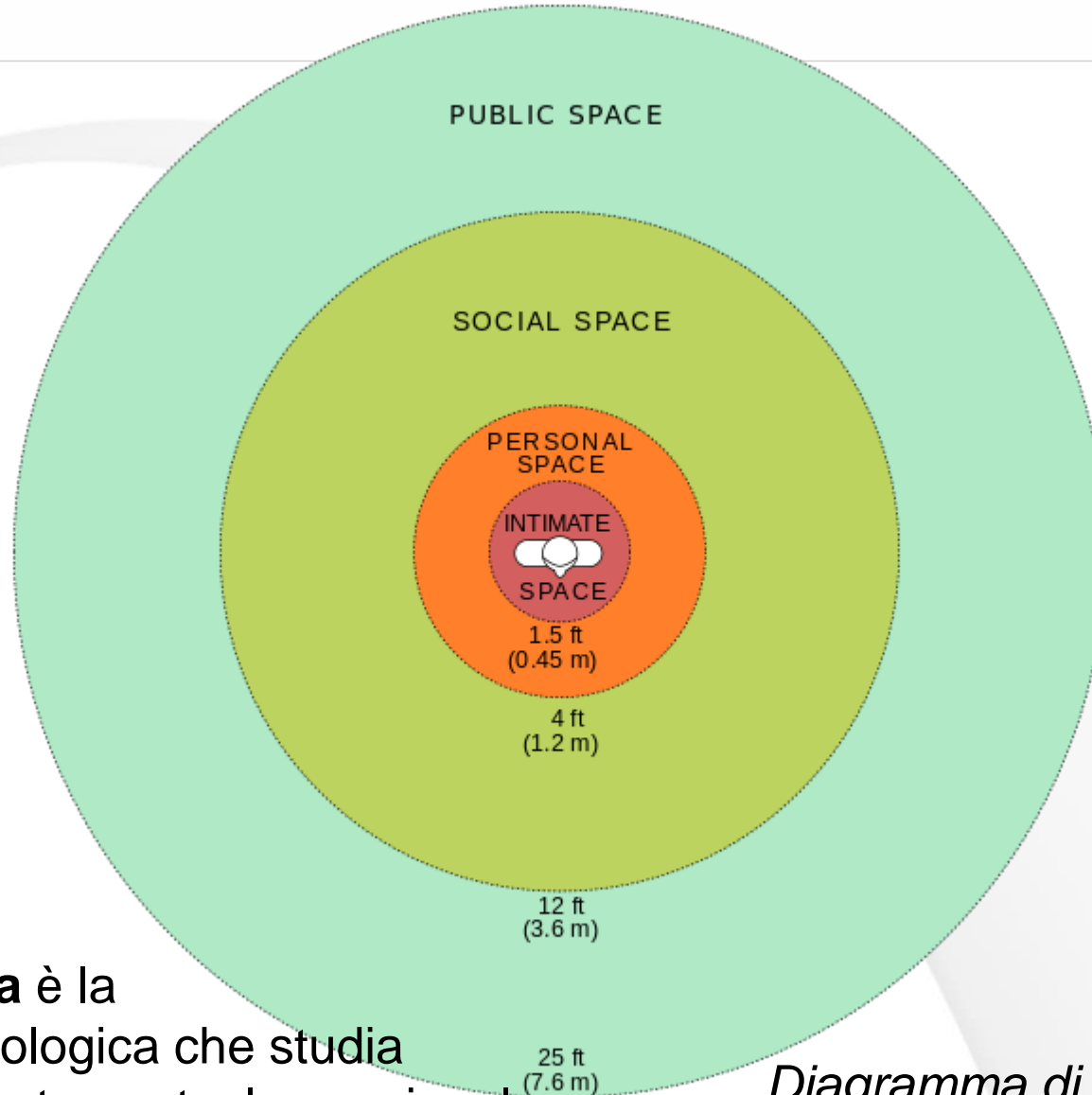
Posizione della testa, delle mani e dei piedi

Deambulazione

Contatto corporeo

Distanza e gestione degli spazi interpersonali (prossemica)

La prossemica



i maschi si trovano più a loro agio a lato di una persona, invece le femmine di fronte

La **prossemica** è la disciplina semiologica che studia i gesti, il comportamento, lo spazio e le distanze all'interno di una comunicazione, sia verbale che

Diagramma di Edward T. Hall con i raggi espressi in piedi e metri.

Prosemica

La distanza fra insegnante e studenti influenza l'apprendimento. In una classe ampia la posizione dove ci si siede può fare una grossa differenza.

Sedersi nelle prime file porta ad una maggiore interazione con l'insegnante, ad una maggiore autostima, a un'attenzione più sostenuta e a voti maggiori (Stires, 1980).



IL FORMATORE
MUOVENDOSI DEVE
RIDURRE LE
DISTANZE

Rapporto tra comportamenti verbali e non verbali

- ❑ **POSSONO CONTRADDIRSI**: un sorriso può annullare una frase dura; uno sguardo sfuggente può contrapporsi ad una frase amabile
- ❑ **POSSONO SOSTITUIRSI**: ad es. invece di dire ciao si saluta con un gesto della mano
- ❑ **POSSONO ESSERE COMPLEMENTARI**: ad es. il buongiorno si accompagna ad una stretta di mano
- ❑ **POSSONO SOTTOLINEARE**: volume di voce crescente per indicare un ordine o che si affievolisce per significare confidenza

L'apprendimento varia al variare delle tecniche comunicative e dunque dei diversi canali di percezione

Tecniche di comunicazione	Canale di percezione	Percentuale di Apprendimento
Verbale	Solo udito	20%
Grafica-gestuale- iconica	Solo vista	30%
Mista	Udito + vista	50%
Mista	Udito + vista + discussione	70%
Mista + Sperimentazione	Udito + vista + discussione + uso	90%

La cascata della comunicazione

Non tutto quello che viene comunicato arriva al ricevente.

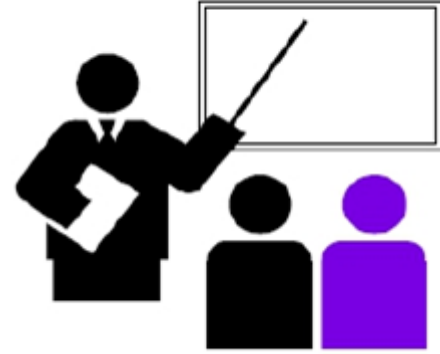
In genere:





I SUSSIDI DIDATTICI

I supporti audiovisivi



Le persone ricordano:

10% di ciò che ascoltano

16% di ciò che scrivono

20% di ciò che ascoltano e vedono

70% di ciò che ascoltano, vedono e discutono

90% di ciò che ascoltano, vedono, discutono e mettono in pratica

La lavagna luminosa

La lavagna luminosa è un proiettore diascopico, utilizzabile anche in ambienti non totalmente oscurati, per ingrandire in modo lineare i segni grafici, fotografici, scripto-visivi impressi su supporti trasparenti (fogli di acetato, pellicole fotografiche ecc..).

E' un mezzo che consente di comunicare con messaggi visivi a più persone, con modalità multimediali.

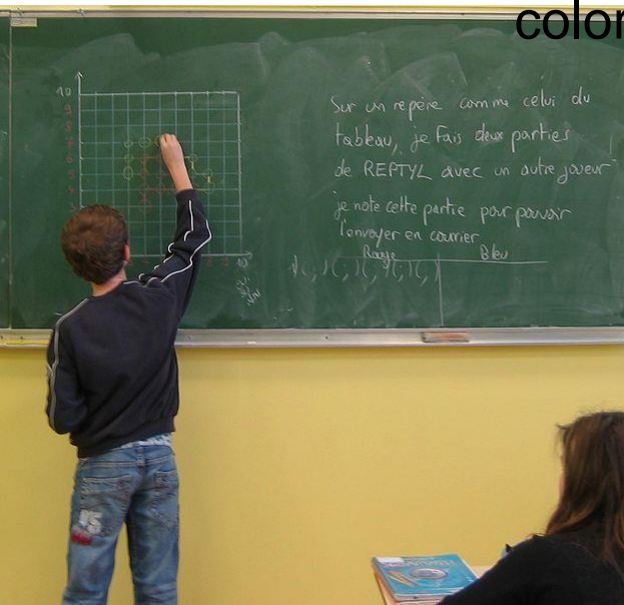


La lavagna tradizionale

Molto versatile consente di adattare la lezione alle necessità della classe

Il nome deriva dal fatto che la tipologia classica di lavagna utilizzata in Italia è costituita da una lastra rettangolare di ardesia, materiale di colore nero conosciuto anche come "pietra di Lavagna".

È diffuso l'utilizzo di lavagne il cui piano di scrittura (di plastica o di cartone rigido) è bianco e rivestito da una pellicola di plastica trasparente e impermeabile, sulla quale si scrive con un pennarello nero o di altro colore.



I supporti visivi: pc e proiettore

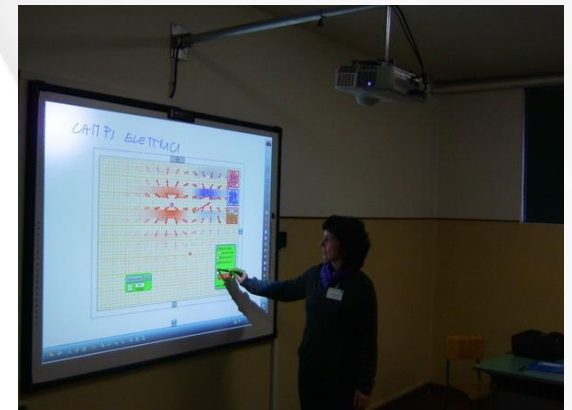
- ❑ Non coprire lo schermo;
- ❑ Non perdere il controllo del gruppo facendosi sostituire dall'immagine;
- ❑ Non leggere le slide ma commentarle;
- ❑ Oscurare la slide se la discussione si prolunga;
- ❑ Coerenza tra argomento in discussione e slide esposta;
- ❑ Anticipare ai partecipanti cosa stanno per vedere (es. ora vedremo un grafico...);
- ❑ Parlare ai partecipanti, non all'immagine.



Lavagna interattiva multimediale, L.I.M. o lavagna elettronica

è una superficie interattiva su cui è possibile scrivere, disegnare, allegare immagini, visualizzare testi, riprodurre video o animazioni. I contenuti visualizzati ed elaborati sulla lavagna potranno essere quindi digitalizzati grazie a un software di presentazione appositamente dedicato.

coniuga la forza della visualizzazione e della presentazione tipiche della lavagna tradizionale con le opportunità del digitale e della multimedialità



Lucidi

I LUCIDI che vengono proiettati con la lavagna luminosa o con il proiettore devono essere:

SCHEMATICI

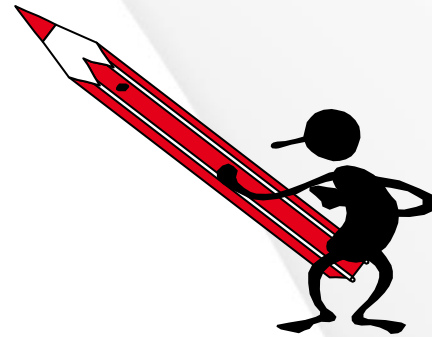
SEMPLICI

COLORATI

LEGGIBILI

CON IMMAGINI

CON TITOLO



Lavagna a fogli mobili

Permette di coinvolgere maggiormente l'uditorio

Si può spostare facilmente nella posizione in cui sia visibile a tutti

Consente di preparare in anticipo una parte dei messaggi

Permette di tornare sulle pagine già scritte

Permette di conservare i messaggi staccando i fogli e attaccandoli alle pareti





LA COMUNICAZIONE DEL RISCHIO

Categorie di rischio

- ❑ **I RISCHI ORDINARI:** si trovano generalmente presenti ovunque, collegati alla struttura fisica dei luoghi (scale, pavimenti, illuminazione, ecc.) e inerenti a macchine, attrezzature e impianti (parti in movimento, proiezioni di schegge, elettrocuzione, ecc.)
- ❑ **I RISCHI SPECIFICI:** correlati al procedimento di lavorazione o al ciclo tecnologico adottato (sostanze pericolose, rumore, radiazioni, microclima)
- ❑ **I RISCHI ERGONOMICI:** collegati a criteri ergonomici errati (sollevamento manuale dei carichi, videoterminali, posture incongrue)
- ❑ **I RISCHI DI PROCESSO:** correlati a deviazioni o anomalie dalle ordinarie condizioni di lavoro, sia nel fattore materiale (impianti, tecnologie, sostanze), che nel fattore umano (**organizzazione, persone, relazioni**)
- ❑ **I RISCHI ORGANIZZATIVI:** correlati a presenza di personale inesperto, responsabilità non chiaramente definite, **confitti, sovrapposizioni**, carenza di procedure, carenza di documentazione, assenza di un sistema di autorizzazioni)

Una comunicazione efficace ed efficiente consente di

- Sviluppare la cultura della sicurezza sul lavoro.
- Coinvolgere il personale dei vari livelli dell'organizzazione.
- Gestire il cambiamento.
- Rendere consapevole il personale del proprio ruolo per il raggiungimento degli obiettivi prevenzionali.
- Mettere in comune informazioni, idee, ecc..
- Prendere decisioni sulla base di informazioni pertinenti ed adeguate.

Sicurezza oggettiva e sicurezza soggettiva

La sicurezza oggettiva per essere percepita segue un percorso di tipo cognitivo, mentre la sicurezza soggettiva si basa su sensazioni, segue un percorso "*affettivo*".

Sicurezza oggettiva = in che condizioni lavoro

Sicurezza soggettiva = in che condizioni credo di lavorare

Teoria della Dissonanza Cognitiva

Se gli individui rilevano un'incoerenza fra le proprie convinzioni ed i propri comportamenti, soffrono di un forte senso di disagio (dissonanza). Si esporrebbero quindi più facilmente a quei messaggi in grado di eliminare la sensazione di dissonanza. La più nota versione di dissonanza cognitiva è espressa nella favola di Fedro *La volpe e l'uva*, nella quale la dissonanza fra il desiderio dell'uva e l'incapacità di arrivarvi, conduce la volpe alla conclusione che "tanto l'uva è acerba".

DISSONANZA COGNITIVA

Se c'è una dissonanza tra la percezione di sicurezza soggettiva (sentirsi sicuri) e la sicurezza oggettiva (essere sicuri), si crea disagio psicologico

A questo punto si crea in ogni modo di ridurre la dissonanza.

Un comportamento corretto indurrebbe a :

- 1) cambiare il comportamento
- 2) cambiare l'attrezzatura
- 3) cercare informazioni per ridurre la dissonanza.

Una via più facile

Per ridurre la dissonanza (e quindi eliminare il disagio), si corre il rischio di :

- 1) Non cambiare il comportamento
- 2) Non cambiare l'attrezzatura
- 3) Ricercare elementi consoni al proprio comportamento ignorando o minimizzando tutti gli altri.

Esempio di soluzione di dissonanza cognitiva

Chi fuma,

- ❑ evita di leggere le numerose pubblicazioni che evidenziano gli stretti collegamenti tra fumo e tumori al polmone;
- ❑ ignora la scritta sui pacchetti di sigarette;
- ❑ memorizza gli articoli che parlano degli effetti benefici della nicotina sulla memoria;
- ❑ fa paragoni sui morti per incidenti automobilistici, e quelli per tumori
- ❑ conclude che chi va in macchina rischia di più,
- ❑ minimizza la dissonanza, e continua a fumare senza troppo disagio.

Comunicare il rischio

Per essere persuasivi occorre evitare nei lavoratori la dissonanza cognitiva tra come hanno sempre agito e come invece si dovrebbe agire e fare in modo che siano essi stessi indotti a modificare il loro intendere mediante esempi presi dal loro vissuto (quasi incidenti) nei quali si possa evidenziare cosa sarebbe potuto succedere.

**NON SERMONI
MA COLLOQUI**

Percorsi del messaggio persuasivo

La VIA CENTRALE

La VIA CENTRALE si ha quando si elabora attivamente il messaggio favorito dalla motivazione (argomento interessante), dalla capacità cognitiva, dal contesto favorevole

La VIA PERIFERICA

La VIA PERIFERICA si ha quando il messaggio non è elaborato **attivamente, ma viene accettato o meno in base a criteri periferici e superficiali**. Indotti da mancanza di motivazione (non si capisce l'utilità), scarsa capacità cognitiva (magari per motivi personali), contesto sfavorevole (docente che induce il sonno)

VIA CENTRALE

Richiede impegno
e partecipazione

Messaggio attivamente elaborato

Argomenti convincenti

Pensieri a favore

Cambiamento
di
atteggiamento
ragionato e
persistente

Argomenti deboli

Pensieri contro

Messaggio non
efficace e
controproducente

VIA PERIFERICA

Non richiede impegno
e partecipazione:
Esempio televisione
accesa, messaggio
pubblicitario, di fronte a
chi sta cucinando

Messaggio non elaborato attivamente

Si accetta o meno in base a criteri periferici e superficiali

Nespresso:
effetto alone
di Clooney

Cambiamento
di
atteggiamenti
di breve durata

Oggi compro
Nespresso



Segnaletica di sicurezza = esempio di messaggio persuasivo per via periferica ripetitivo

Abitudine

Familiarità

Scomparsa
del
messaggio

Cambiamen
to di
atteggiame
nti di breve
durata

Nespresso:
Clooney beve
lo stesso
nostro caffè

Nespresso: ogni
tanto Clooney
cambia
personaggio



COMUNICAZIONE EFFICACE del RISCHIO

La COMUNICAZIONE del RISCHIO dovrebbe puntare da una parte ad una comunicazione ragionata che segua la VIA CENTRALE, e rafforzare il messaggio anche per VIA PERIFERICA, "aggredendo" l'argomento da punti di vista diversi; arricchendolo con elementi di *novità*, *spiegandolo*, *ad esempio*, dal punto di vista psicologico, poi fisiologico, poi fisico, poi chimico, poi dal punto di *vista della politica aziendale*.



ANMIL
onlus

Con il Patrocinio di

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASICURAZIONE
CONTRO GLI INCIDENTI SUL LAVORO

INPS

INSTITUTO NAZIONALE PER LE PENSIONI
E LA SICURTÀ SOCIALE

Domenica 11 ottobre 2015

**65ª GIORNATA NAZIONALE
PER LE VITTIME DEGLI INCIDENTI SUL LAVORO**



THANK YOU
for your attention!



Studio Tecnico Mannelli
OHS Professional