

romeo.alessandro47@gmail.com
Formatore aziendale

RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

MODULO C
25 maggio 2017

A. ROMEO





FORMATORI



ALESSANDRO ROMEO

romeoalessandro47@gmail.com

Formatore aziendale

NESSUNO INSEGNA AD ALTRI QUALCOSA CHE L'ALTRO NON VUOLE CONOSCERE;

IL FORMATORE È UNO CHE FACILITA L'APPRENDIMENTO, IMBANDISCE LA MENSA, MOSTRA AGLI ALTRI CHE È ECCITANTE E MERAVIGLIOSO E LI INVITA A MANGIARE.

DOMENICO MANNELLI

Domenicomannelli@gmail.com

ingegnere

formazione

OBBLIGHI FORMATIVI LAVORATORI 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.

Articolo 37 – Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- 9. I lavoratori incaricati **dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza** devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla G.U. n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

Articolo 37

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- 10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

Articolo 37

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- 11. La durata minima dei corsi RLS è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori.

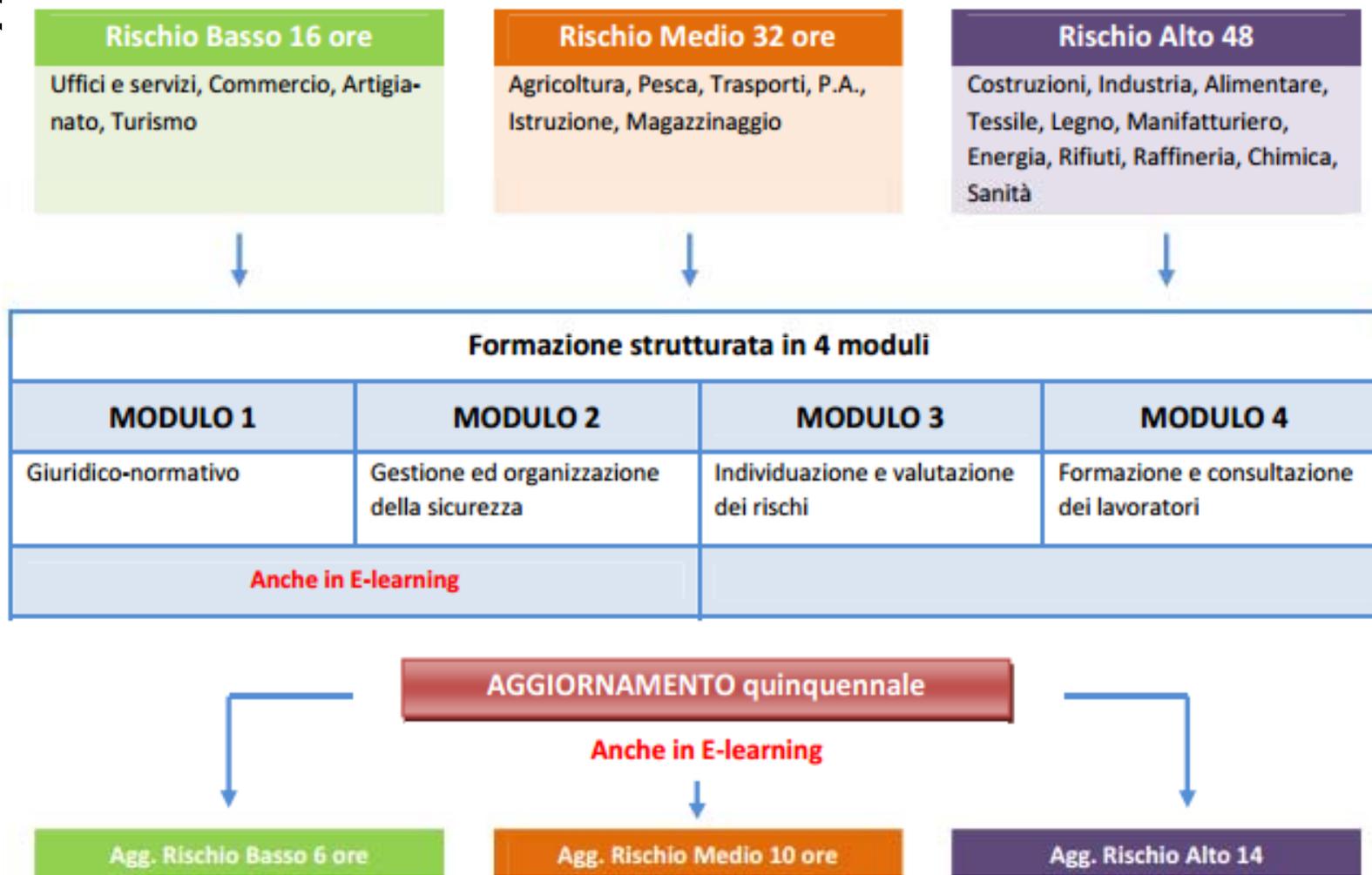
PROVVEDIMENTI APPLICATIVI

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.

FOF

11



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



IL NUOVO ACCORDO PER RSPP DEL 7 LUGLIO 2016
pubblicato sulla *GU n. 193 del 19 Agosto 2016.*

Crediti formativi ed esoneri per contenuti analoghi

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 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.

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	/

IL DOCENTE

GAZZETTA UFFICIALE 18 MARZO 2013 N.65

- Pubblicato 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.

INDIVIDUAZIONE DELLE "AREE TEMATICHE"

Ai fini della ricorrenza dei criteri di qualificazione dei formatori-docenti, le aree tematiche attinenti alla salute e sicurezza sul lavoro, cui fare riferimento, sono le seguenti tre:

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

PREREQUISITO: possesso di diploma di scuola media superiore

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

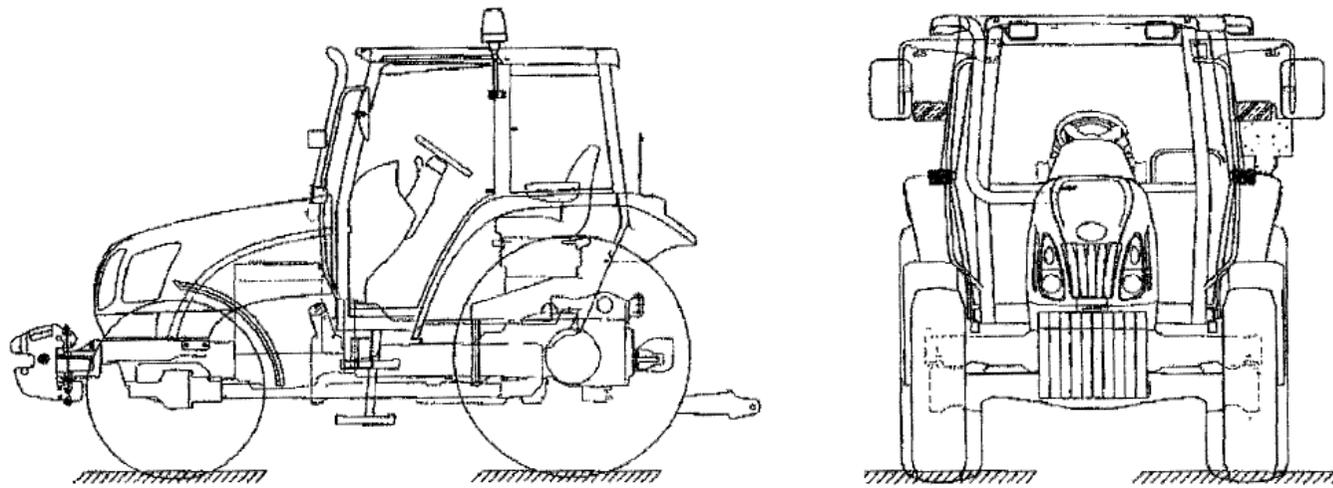
- effettuazione di un numero minimo di 24 ore di attività di docenza nell'area tematica di competenza.

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

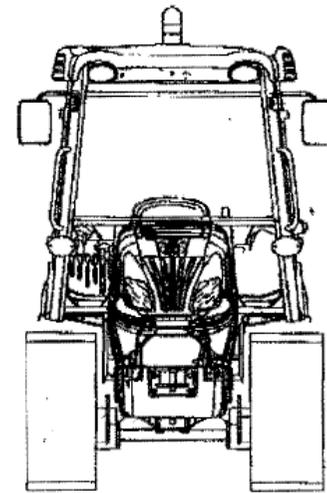
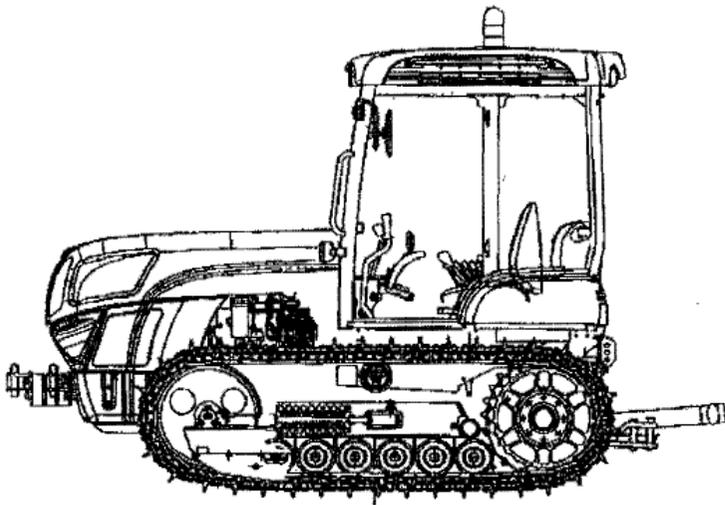
QUALI SONO LE ATTREZZATURE DI LAVORO PER LE QUALI OCCORRE LA «PATENTE»?

- A. piattaforme di lavoro mobili elevabili;
- B. gru a torre;
- C. gru mobile;
- D. gru per autocarro;
- E. carrelli elevatori semoventi con operatore a bordo;
- F. trattori agricoli o forestali;
- G. macchine movimento terra;
- H. pompa per cls.

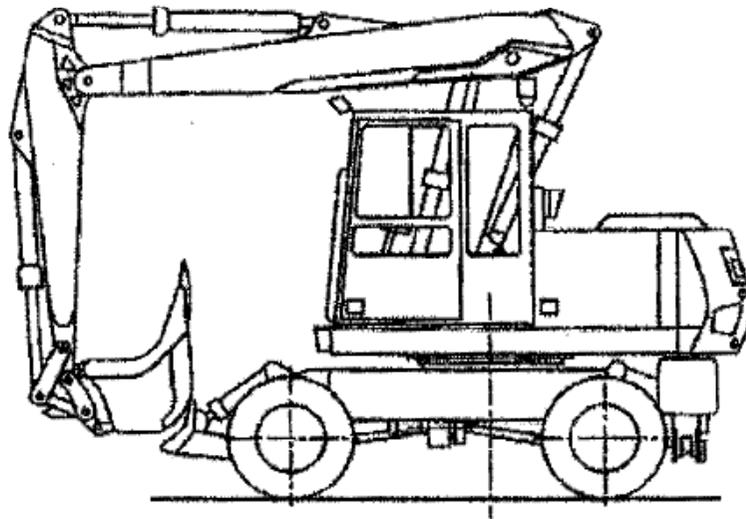
Accordo Stato-Regioni 22 febbraio abilitazione
e formazione uso attrezzature Gazzetta
Ufficiale del **12 Marzo 2012**, n. 60



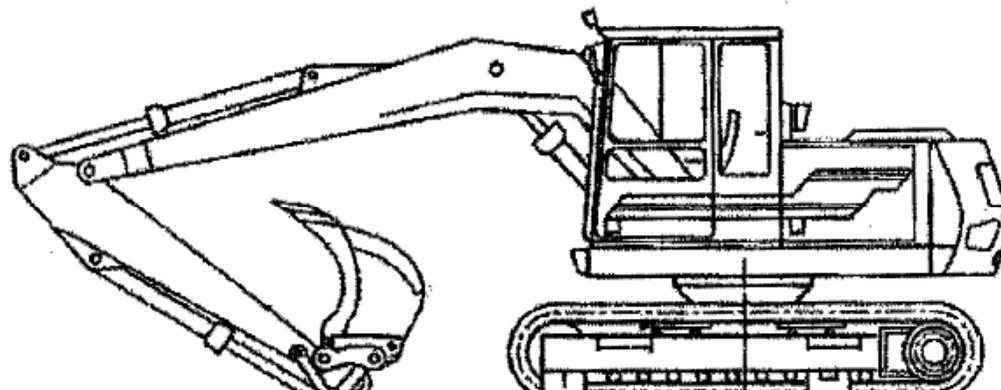
Esempio di trattore a ruote

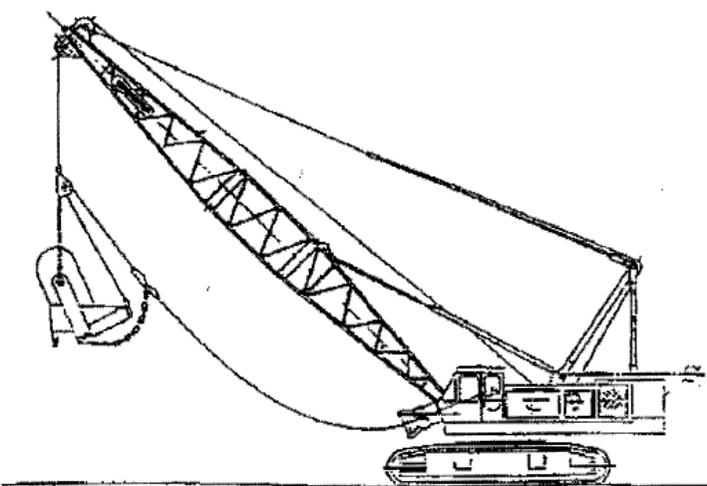


Esempio di trattore a cingoli

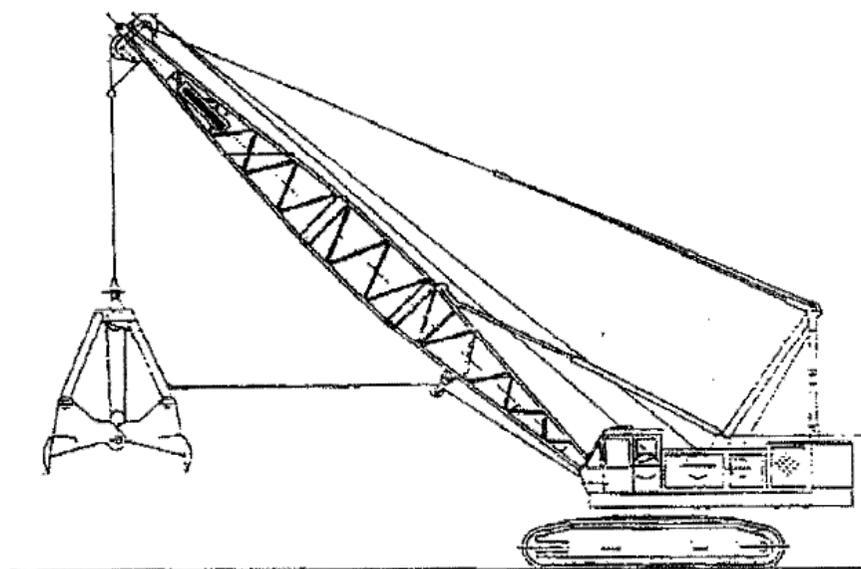


Esempio di escavatore a ruote

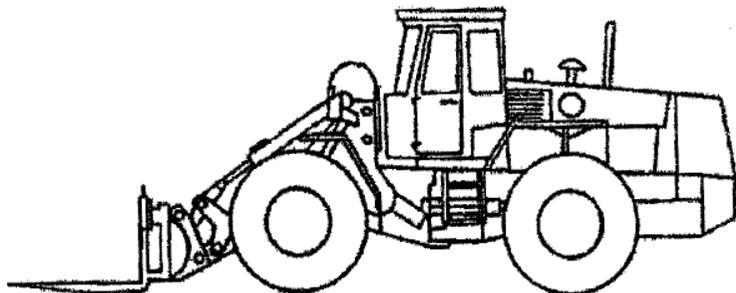




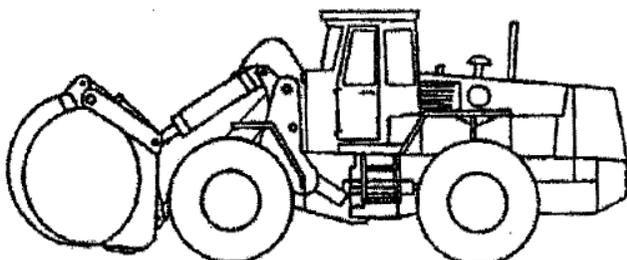
Esempio di escavatore a fune con benna per il dragaggio



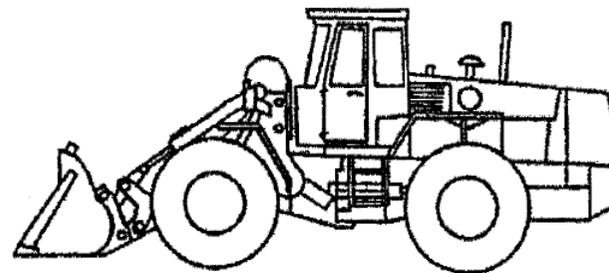
Esempio di escavatore a fune con benna mordente



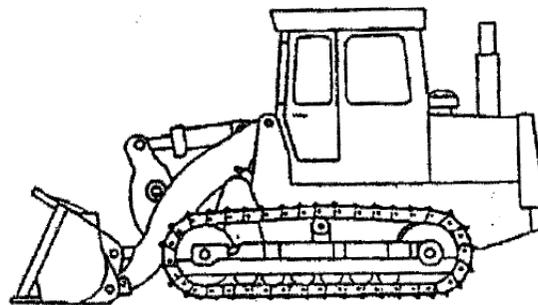
Esempio di caricatore a ruote con bracci a forca



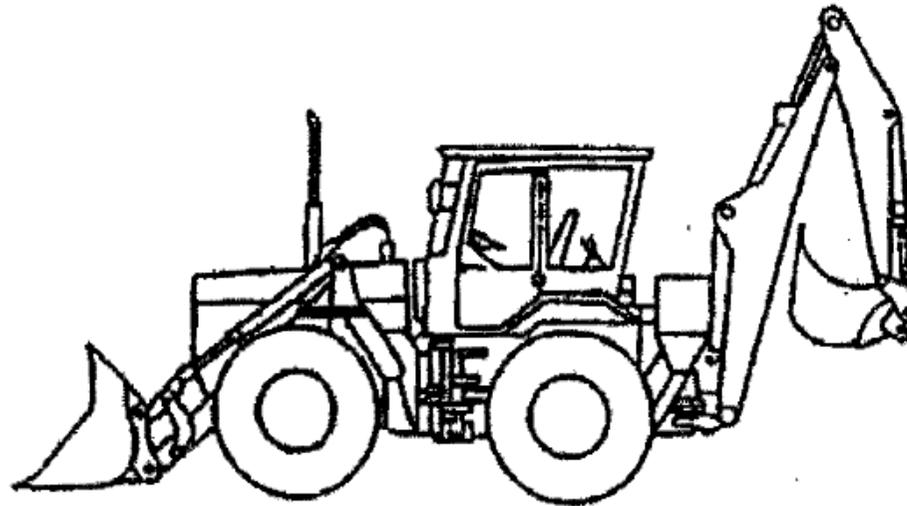
Esempio di caricatore a ruote con pinza



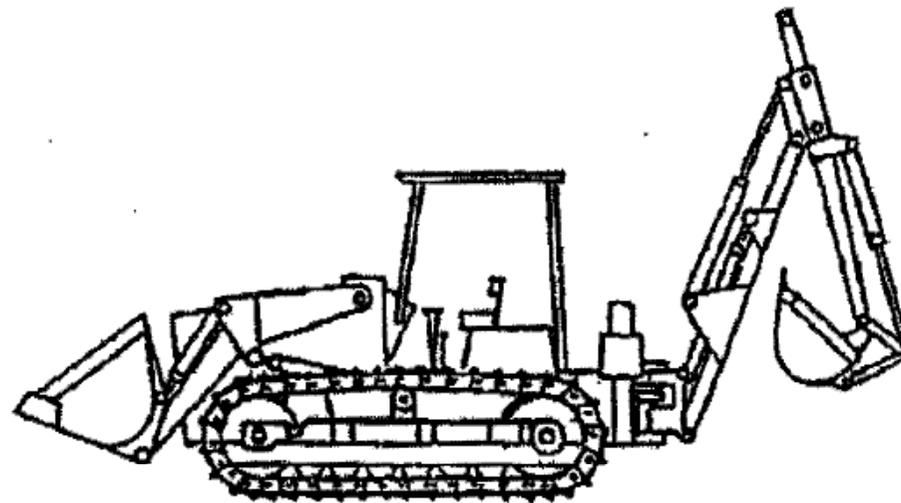
Esempio di caricatore a ruote



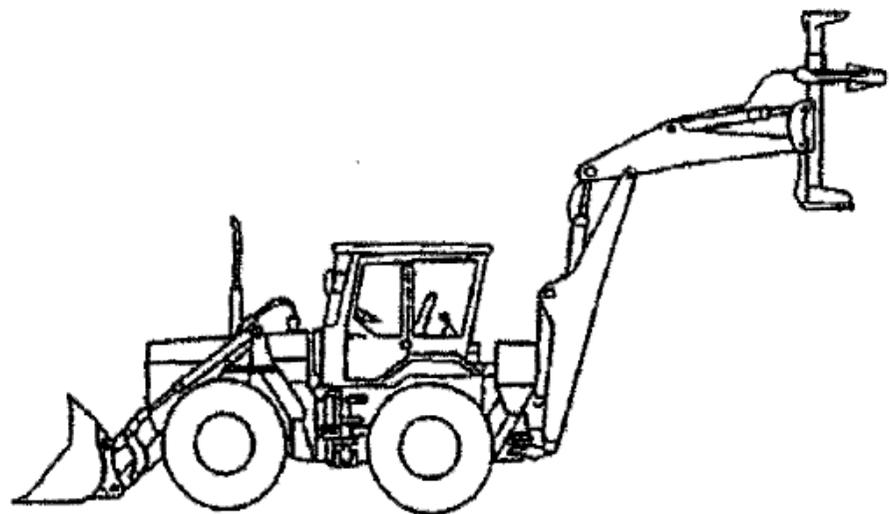
Esempio di caricatore a cingoli



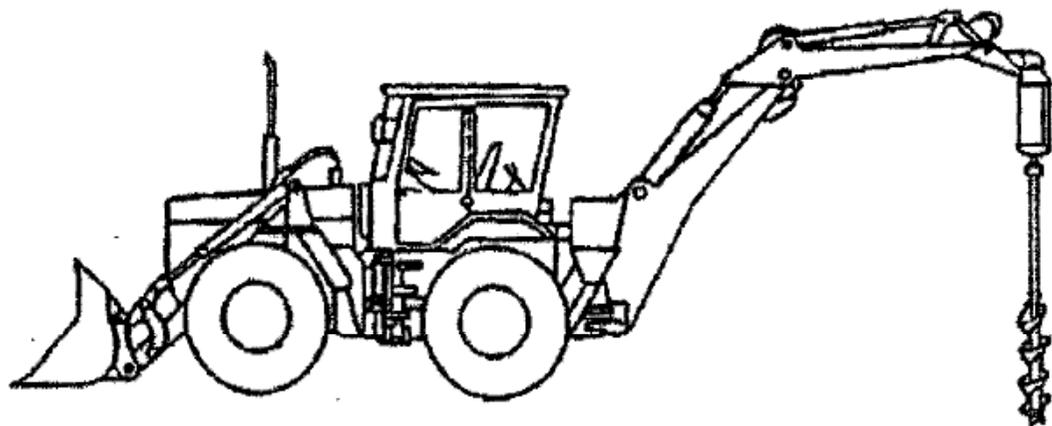
Esempio di terna a ruote



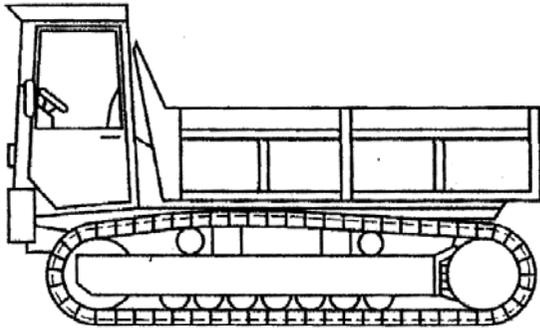
Esempio di terna a cingoli



Esempio di terna con attrezzatura per la posa di pali

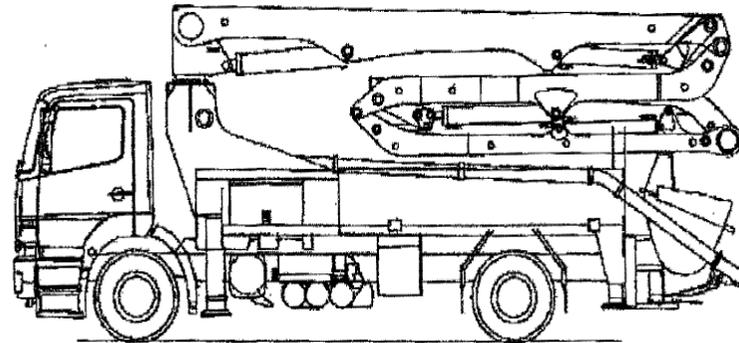


Esempio di terna con trivella



Esempio di autoribaltabile a cingoli

Esempio di pompa per calcestruzzo:



QUALI SONO I SOGGETTI FORMATORI AUTORIZZATI?

- a) le **Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano**, anche mediante le proprie strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione (Aziende Sanitarie Locali, ecc.) e della formazione professionale;
- b) il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, mediante il personale tecnico impegnato in attività del settore della sicurezza sul lavoro;
- c) l'**INAIL**;
- d) le **associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori nel settore di impiego** delle attrezzature di cui al presente accordo oggetto della formazione, anche tramite le loro società di servizi prevalentemente o totalmente partecipate;
- e) gli ordini o collegi professionali cui afferiscono i soggetti di cui al comma 1 dell'articolo 98 del D.Lgs. n. *81/2008*, *nonché le associazioni di professionisti senza scopo di lucro*, riconosciute dai rispettivi ordini o collegi professionali di cui sopra;
- f) le **aziende produttrici/distributrici/noleggiatrici/utilizzatrici**
- g) i **soggetti formatori con esperienza documentata, almeno triennale** alla data di entrata in vigore del presente accordo, nella formazione per le specifiche attrezzature oggetto del presente accordo accreditati in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi dell'intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata su GURI del 23 gennaio 2009;
- h) i **soggetti formatori, con esperienza documentata di almeno sei anni** nella formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, accreditati in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi dell'intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata su GURI del 23 gennaio 2009;
- i) gli **enti bilaterali**, quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera h), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, e successive modifiche e integrazioni, e gli organismi paritetici quali definiti all'articolo 2, comma 1, lettera ee), del D.Lgs. n. 81/2008 e per lo svolgimento delle funzioni di cui all'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2008, entrambi istituiti nel settore di impiego delle attrezzature oggetto della formazione;
- l) le **scuole edili** costituite nell'ambito degli organismi paritetici di cui alla lettera i).



Lavoro di gruppo

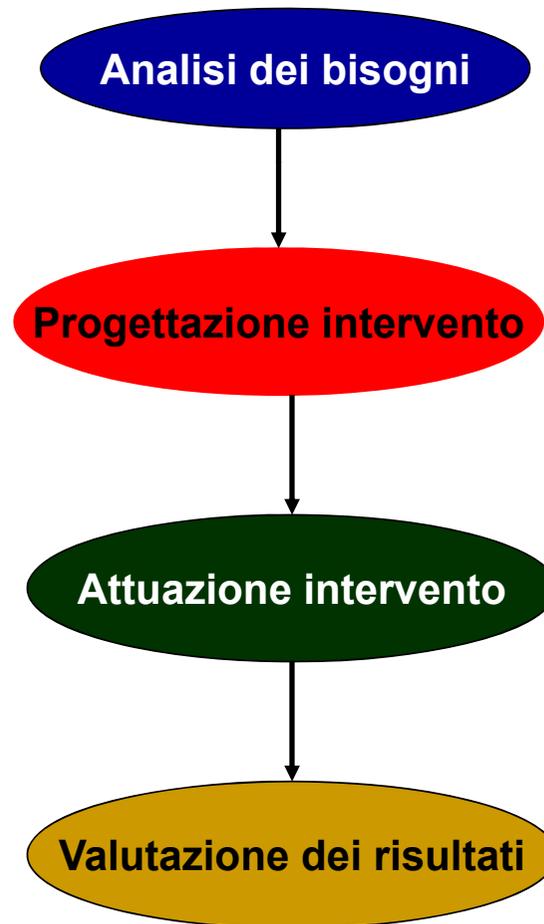
Il Dirigente scolastico di Pedemonte, visto il raggiungimento dei requisiti per espletare il ruolo di RSPP da parte del proprio dipendente, ha provveduto alla formalizzazione dell'incarico attraverso il prescritto incarico formale.

Conseguenti alla nomina vi sono le attività da porre in essere ai fini di una corretta valutazione dei rischi e la redazione del DVR. Contestualmente a tale incombenze è necessario pensare alla formazione da somministrare ai sensi dell'art. 37 del D.Lgs. 81/08 ai lavoratori. Pertanto, tenuto conto di quanto sopra vi si chiede di indicare:

- a) Iter procedurale che ritenete necessario per somministrare la formazione;
- b) I mezzi idonei per realizzare la formazione;
- c) Quali secondo voi lo scopo e l'obiettivo da perseguire;
- d) Come realizzare la formazione.

Il tempo per la realizzazione del prodotto è di 30'.

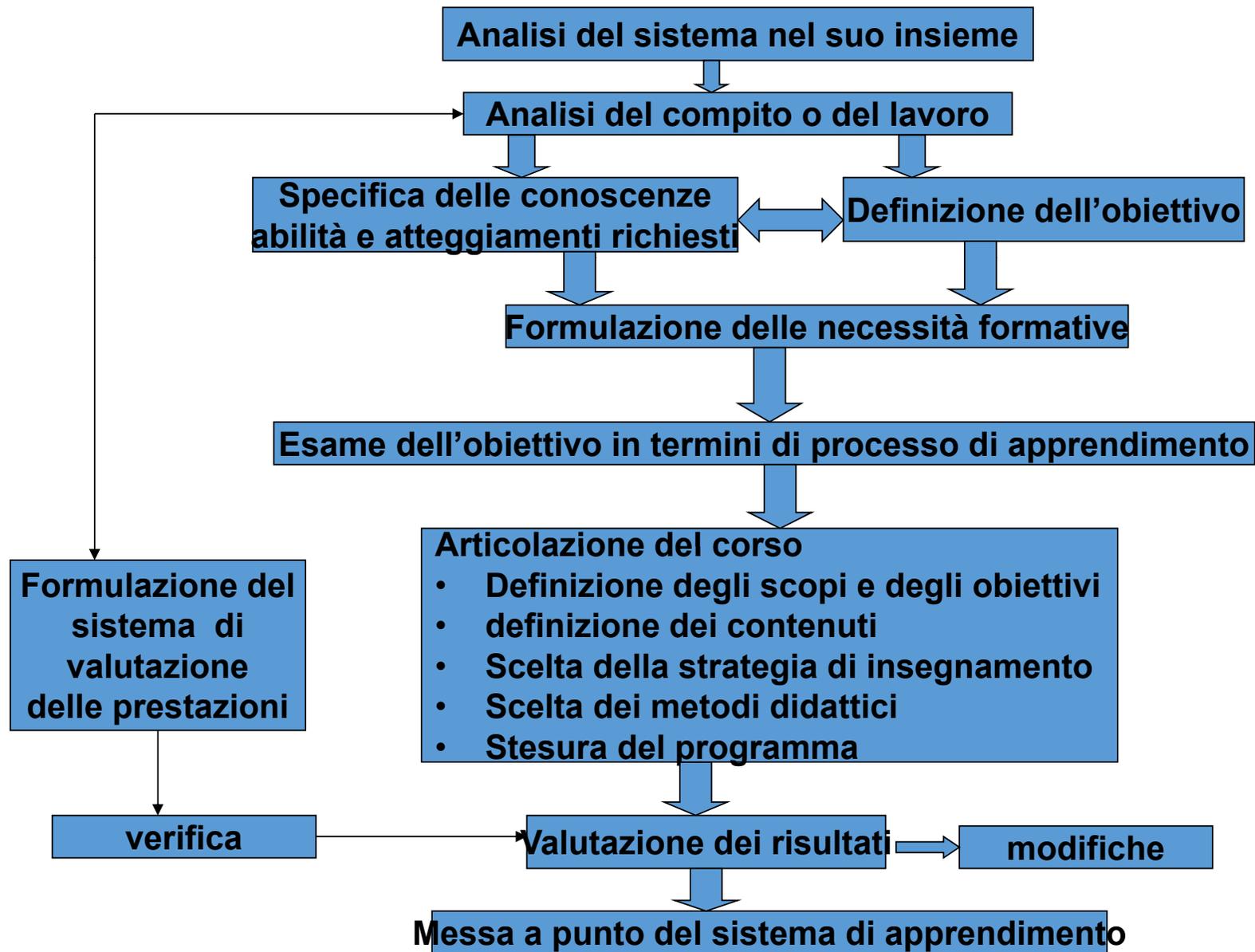
processo formativo



ANALISI DEI BISOGNI

L'analisi dei bisogni si qualifica come una attività di ricerca finalizzata all'acquisizione di dati e informazioni utili ed attendibili per proseguire o meno nel successivo processo formativo attraverso una valutazione sulla:

- a. Progettazione
- b. Individuazione degli obiettivi didattici
- c. Contenuti e metodi di docenza
- d. Realizzazione del corso e/o addestramento sul P.D.L.



ANALISI DEI BISOGNI

European Foundation for Management Development
(EFMD)

ricerca

Definizione di bisogno come:

- 1. Desideri di sviluppo personale dichiarati dai manager e finalizzati ad un miglior svolgimento dei compiti dei loro compiti**
- 2. Scarto tra contenuti della formazione e ciò che si desidererebbe apprendere**
- 3. Scarto tra modello pedagogico utilizzato e desideri del management**
- 4. Scarto tra risorse a disposizione per la formazione e risorse necessarie**
- 5. Scarto tra il ruolo teorico della formazione e il ruolo effettivo**
- 6. Scarto tra i comportamenti attuati e un modello teorico del manager ideale**

ANALISI DEI BISOGNI

OPERAZIONALI

Ciò che si fa nella quotidianità:insieme di atti/azioni/operazioni diverse, complesse, routinarie

SITUAZIONALI

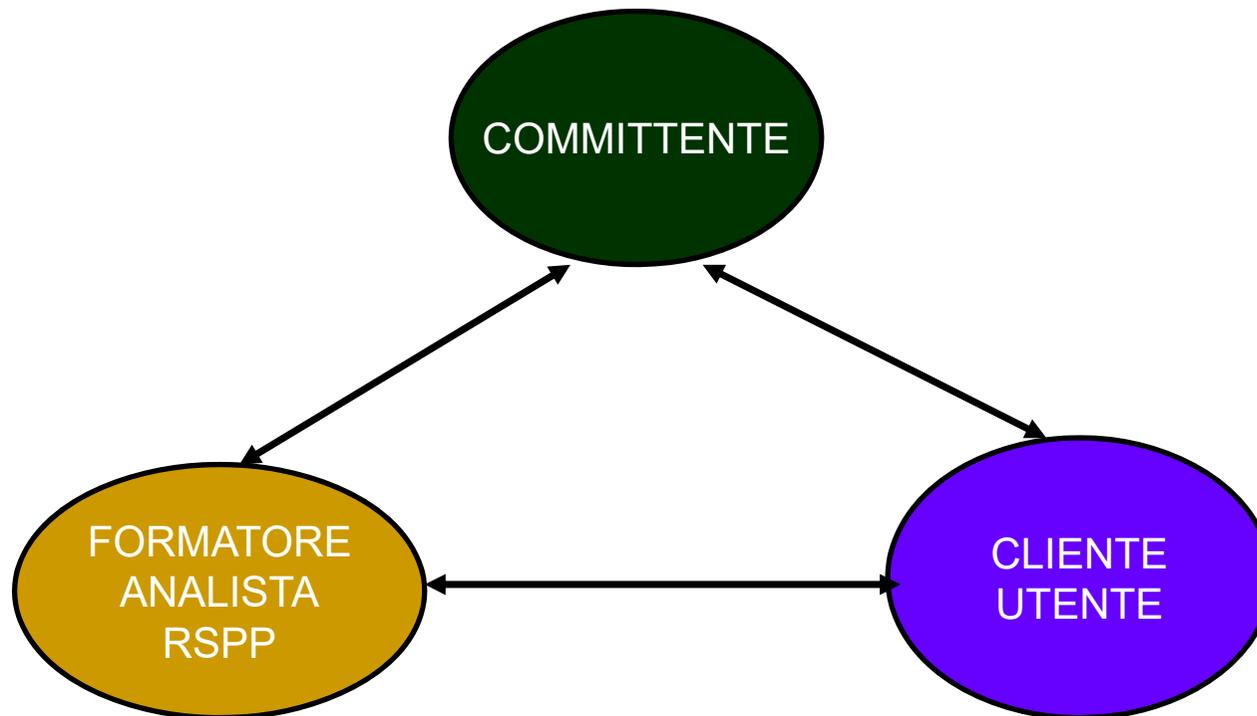
Modi di pensare e di rappresentare se stessi e l'organizzazione:

Organizzazione del lavoro,il profitto, la carriera,il potere,il proprio ruolo, le relazioni interpersonali e di gruppo

RELAZIONALI

Tutti gli aspetti che inevitabilmente e costantemente si accumulano e si modificano in termini di esperienza personale e collettiva, ovvero la cultura propria e del gruppo di persone

ANALISI DEI BISOGNI



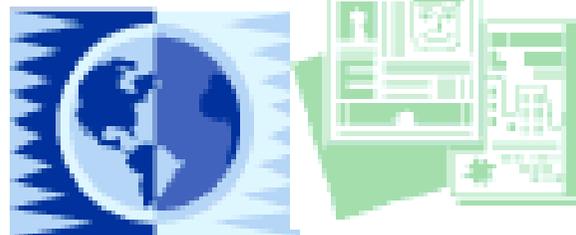
ANALISI DEI BISOGNI



ANALISI DEI BISOGNI

I bisogni di formazione sono quelle specifiche esigenze connesse alla preparazione professionale dei singoli che avranno come contenuto non solo ciò che gli individui fanno (attività), ma anche ciò che si propongono di fare (piani e progetti) e come lo fanno (modello culturale)

L'ANALISI DEL CONTESTO



COMMITTENTE:

Datore di Lavoro
DIRIGENTE Scolastico

IL COMMITTENTE

L'ANALISI DEL
CONTESTO



SCOPO

L'ANALISI DEI BISOGNI

L'analisi dei bisogni identifica i bisogni ai quali si può fornire una risposta con un'azione formativa.

L'ANALISI DEI BISOGNI

Questa fase prevede tre tappe:

- Identificare i bisogni di formazione
- Analizzare i ruoli organizzativi
- Identificare le caratteristiche della popolazione

L'ANALISI DEI BISOGNI

I soggetti coinvolti in questa fase possono essere:

I committenti (chi finanzia o promuove l'azione formativa)

I formatori

(RSPP)

I futuri partecipanti (o un loro campione di rappresentanza) che saranno esposti all'azione formativa.

L'ANALISI DEI BISOGNI

STRUMENTI PER INDIVIDUARE IL BISOGNO FORMATIVO

INTERVISTE
QUESTIONARI
FOCUS GROUP
ANALISI DI DOCUMENTI
ATTIVITA' DI OSSERVAZIONE
INCONTRI CON IL COMMITTENTE

PROGETTAZIONE

Anche questa fase prevede tre sottofasi:

- la definizione degli obiettivi didattici (cioè i comportamenti finali attesi)**
- l'elaborazione del progetto**
- l'elaborazione degli strumenti di verifica dei risultati**

PROGETTAZIONE

Sulla base delle risultanze fornite dall'analisi dei bisogni, viene definito il modello di intervento formativo più efficace per tradurre in termini di risultati le necessità emerse.

In questa fase si specificano gli obiettivi di apprendimento, si stabiliscono i contenuti del “sapere”, si scelgono le modalità più opportune per trasmettere quel sapere.

PROGETTAZIONE

Si prendono in considerazione non solo le attività didattiche e la loro sequenza, ma anche l'organizzazione delle risorse (che vanno dai docenti ai formatori, dai partecipanti ai mezzi ai materiali didattici, dai tempi ai luoghi di svolgimento dell'intervento).

PROGETTAZIONE

Il principale soggetto da coinvolgere in questa fase è il committente, per la necessaria condivisione del progetto.

Successivamente, vengono coinvolti i formatori, gli eventuali supporti amministrativi, nonché i docenti/esperti.

PROGETTAZIONE

ESCLUSIVAMENTE
INTERNA

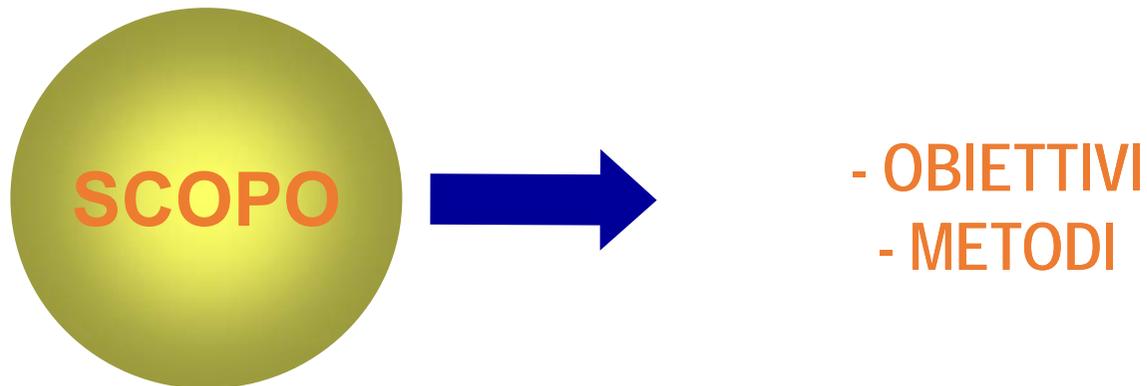
CON FORMAZIONE
ESTERNA



- COERENZA
- OBIETTIVI

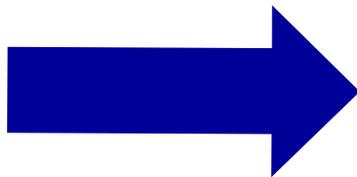
MACROPROGETTAZIONE

LIVELLO GENERALE



MICROPROGETTAZIONE

LIVELLO DI DETTAGLIO



- METODI
- TECNICHE
- TEMPI

PARTECIPANTI

EDIZIONI

...

LA STRATEGIA

DA...

**CHE COSA SANNO
E SANNO FARE
I PARTECIPANTI**

A...

**CHE COSA
SAPRANNO
E SAPRANNO FARE
I PARTECIPANTI**

LA STRATEGIA

CAMBIA IN FUNZIONE DEL TIPO DI OBIETTIVO
DA RAGGIUNGERE



LA STRATEGIA

OBIETTIVI
DIDATTICI



PRODOTTI DEI
PARTECIPANTI

LA STRATEGIA

PRODOTTI DEI
PARTECIPANTI

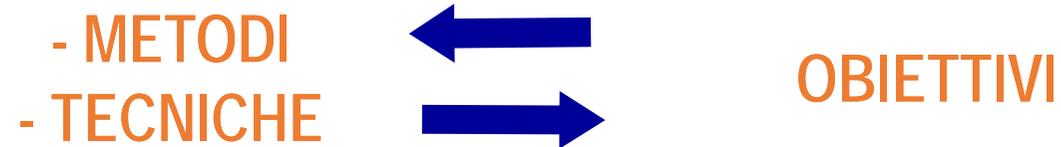


SINTESI

SERVE A RICOMPORRE IL SENSO COMPLESSIVO :

- OMOGENEIZZARE***
- RIPERCORRERE***
- EVIDENZIARE OBIETTIVI***

LA STRATEGIA



- ***SPECIFICITA'***
- ***RELATIVITA'***
- ***COMPLEMENTARIETA'***

LA STRATEGIA

METODI - TECNICHE - OBIETTIVI

SPECIFICITA'

*Nessuna tecnica è ideale per tutti gli obiettivi,
nessuna tecnica può essere giudicata in termini
assoluti*

RELATIVITA'

*Un metodo mediocre, ben usato,
è più efficace di un buon metodo applicato malamente*

COMPLEMENTARIETA'

*Obiettivi non raggiungibili con una tecnica
possono essere raggiunti con un'altra*

LA GESTIONE

Fondamentale, in questa fase, è la creazione di un clima che favorisca l'apprendimento e che sia emotivamente sicuro;
un clima in cui i partecipanti si sentano certi di non essere giudicati, bensì aiutati a orientarsi verso un cambiamento "evolutivo";
un clima in cui le persone si concedano la possibilità di "sbagliare".

LA GESTIONE

Alla creazione di un clima favorevole all'apprendimento contribuisce senz'altro l'attenzione al "setting d'aula" (ovvero l'ambientazione), a tutto ciò che in un'aula di formazione è funzionale a lavorare nel miglior modo possibile (sedie, tavoli, materiale didattico, luminosità, spazi, ubicazione e della sede corsuale, ...). La tipologia del setting è finalizzata alle attività che si è progettato di svolgervi.

LA GESTIONE

L'AMBIENTE PROTETTO

**- CLIMA D'AULA
FAVOREVOLE ALL'APPRENDIMENTO**

**- CLIMA D'AULA
EMOTIVAMENTE SICURO**

LA GESTIONE

IL SETTING (L'AMBIENTAZIONE)

***SI SCEGLIE IN BASE ALLE ATTIVITA'
CHE SI E' PROGETTATO
DI SVOLGERE***

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

A conclusione dell'intervento, si verifica se il bisogno formativo è stato coperto.

I soggetti coinvolti tornano ad essere gli stessi della fase dell'analisi dei bisogni (committenti, formatori, partecipanti).

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

La valutazione di un intervento formativo
può avere per oggetto:

L'APPRENDIMENTO

IL GRADIMENTO

IL CAMBIAMENTO DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

I RISULTATI

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

SI VALUTA

L'APPRENDIMENTO

qualora la verifica si rivolga alla misurazione dell'incremento:

- delle conoscenze possedute dai partecipanti (sapere),
- delle loro capacità (saper fare)
- o della loro consapevolezza (saper essere);

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

SI VALUTA

IL GRADIMENTO

qualora la verifica si rivolga

alla misurazione della soddisfazione dei partecipanti;

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

SI VALUTA

IL CAMBIAMENTO DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI

qualora la verifica si rivolga

alla misurazione di quanto l'apprendimento abbia influito

nel migliorare la condotta di lavoro dei partecipanti;

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

SI VALUTANO

I RISULTATI

**qualora la verifica si rivolga alla misurazione
di quanto il cambiamento individuale del partecipante abbia influito sul
cambiamento dell'organizzazione.**

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

La valutazione dell'efficacia formativa non è un punto di arrivo, ma è il momento di un processo continuo costituito da vere e proprie fasi cibernetiche (input-feed back-output).

Per questo motivo è necessario individuare e progettare:

Strumenti di valutazione durante l'intervento;

Strumenti di valutazione alla fine dell'intervento;

Strumenti di valutazione a distanza

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

CHE COSA VALUTARE

- SE **CAMBIAMENTO** C'E' STATO
- SE IL **CAMBIAMENTO** E' AVVENUTO
NEL SENSO VOLUTO
- SE IL **CAMBIAMENTO**
E' UNIVOCAMENTE RIFERIBILE
ALL'AZIONE FORMATIVA

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

L'OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

- REAZIONI
- APPRENDIMENTO
- COMPORTAMENTO
- RISULTATI

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

L'OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

- REAZIONI: GRADIMENTO



**Quanto i partecipanti
siano soddisfatti
dell'esperienza formativa**

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

L'OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

- APPRENDIMENTO

Quali conoscenze, tecniche,
capacità

siano state apprese dai
partecipanti,

*a patto che si sia in presenza di
attitudini e prerequisiti adeguati*

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

L'OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

**Quanto la formazione ha influito sul
comportamento professionale
*(ma attenzione: le variazioni nel
comportamento professionale
dipendono - spesso - anche da altre
variabili)***

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

L'OGGETTO DELLA VALUTAZIONE

- CAMBIAMENTO

Quanto

il cambiamento del **partecipante**

ha influito

sul cambiamento dell'**organizzazione**

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

QUANDO VALUTARE ?



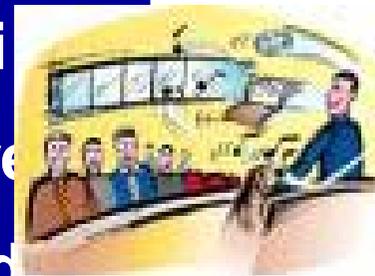
- DURANTE
- ALLA FINE
- A DISTANZA DI TEMPO

LA VALUTAZIONE DEI RISULTATI

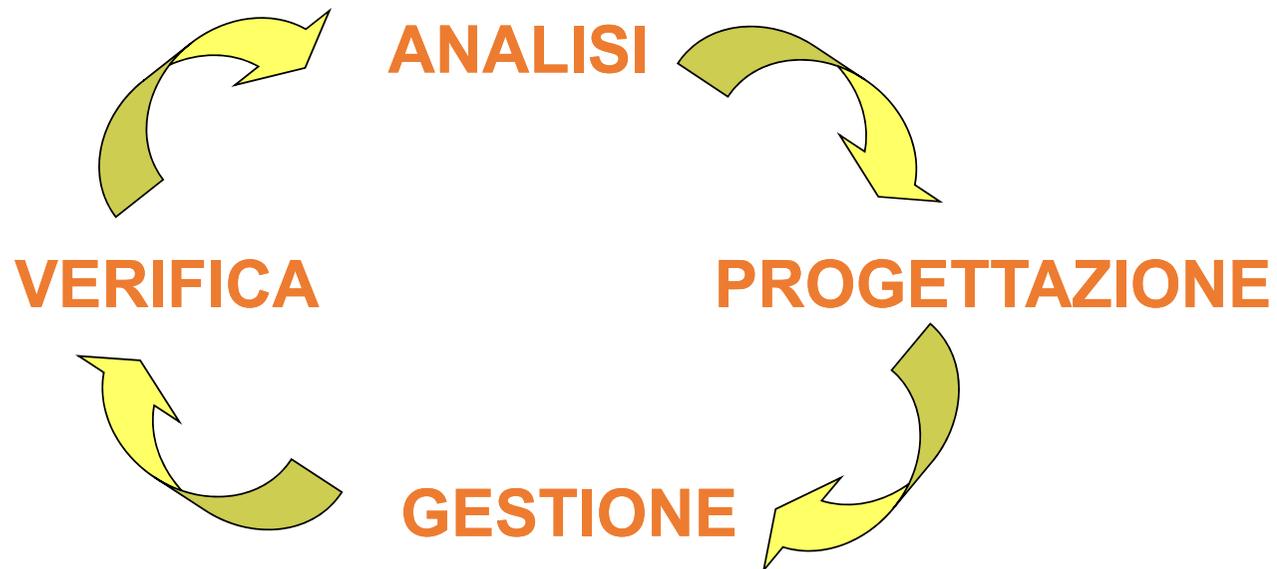
QUANDO VALUTARE ?

- DURANTE

Verifica degli obiettivi di apprendimento mentre il corso si sta svolgendo
(Risposte tipo, Feedback dai partecipanti)



IL CICLO DELLE FASI DEL PROCESSO FORMATIVO



IL CICLO DELLE FASI DEL PROCESSO FORMATIVO



TEORIA DELLA DISSONANZA COGNITIVA

Dissonanza individuale nel caso della sicurezza e tutela della salute è lo scarto tra pericolo oggettivo e pericolo soggettivo



In caso di non utilizzo dei DPI FESTINGER SUGGERISCE TRE VIE

 cambiare un elemento cognitivo comportamentale, cioè riuscire a far adottare un nuovo comportamento;

 cambiare un elemento cognitivo ambientale;

 aggiungere nuovi elementi cognitivi che operino nel senso della diminuzione della dissonanza

La formazione nella prevenzione

Come processo tendente a far crescere l'individuo all'interno dell'organizzazione d'appartenenza, attraverso un cambiamento che opera a tre livelli:

☆ a livello di conoscenze, per modificare la struttura conoscitiva delle nozioni che l'individuo possiede;

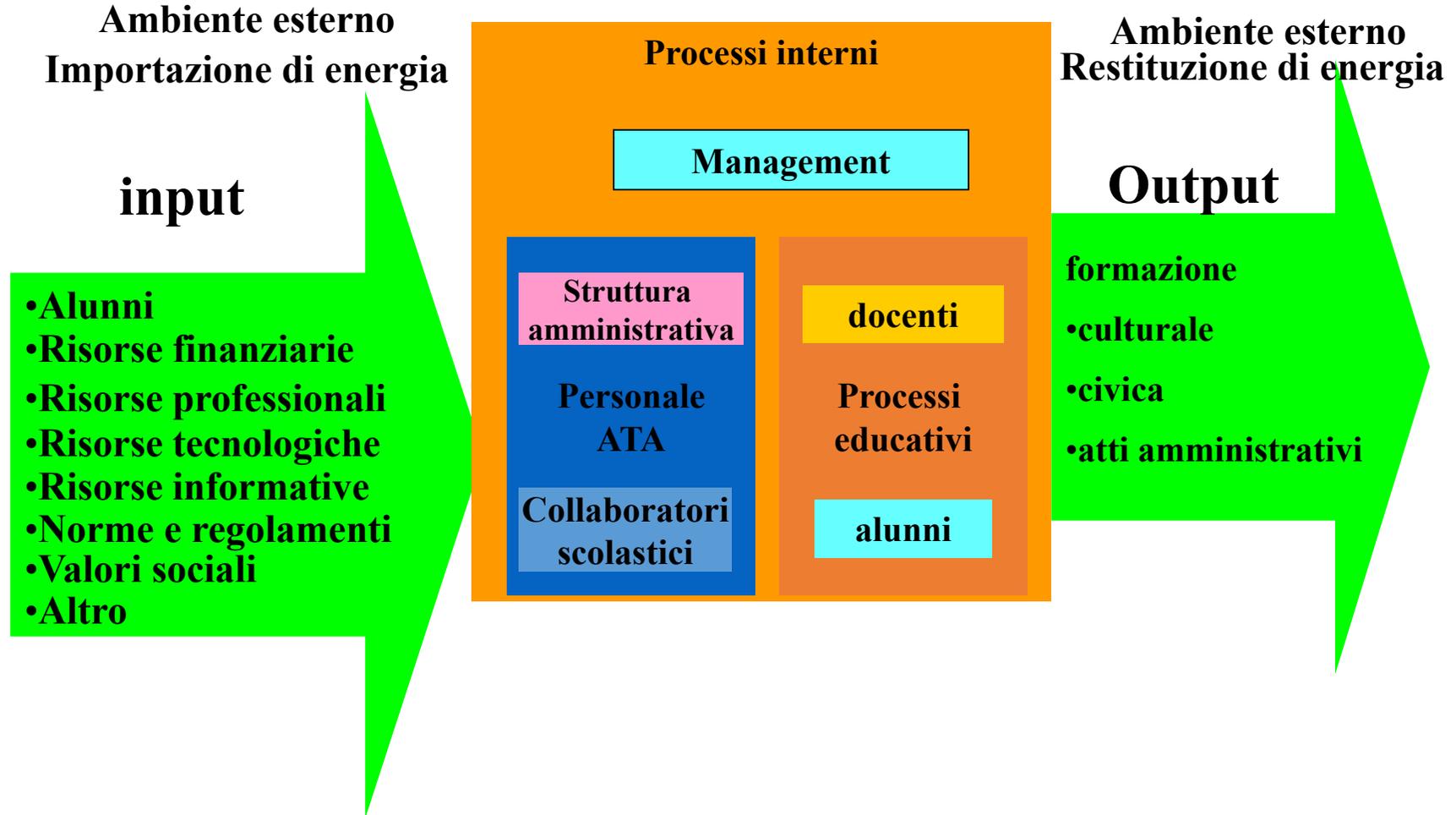
🕒 a livello delle capacità, per cercare di attivare e migliorare le capacità di agire e/o svilupparne delle altre;

🕒 a livello dei comportamenti, con lo scopo di creare nell'individuo degli atteggiamenti favorevoli agli obiettivi del processo formativo;

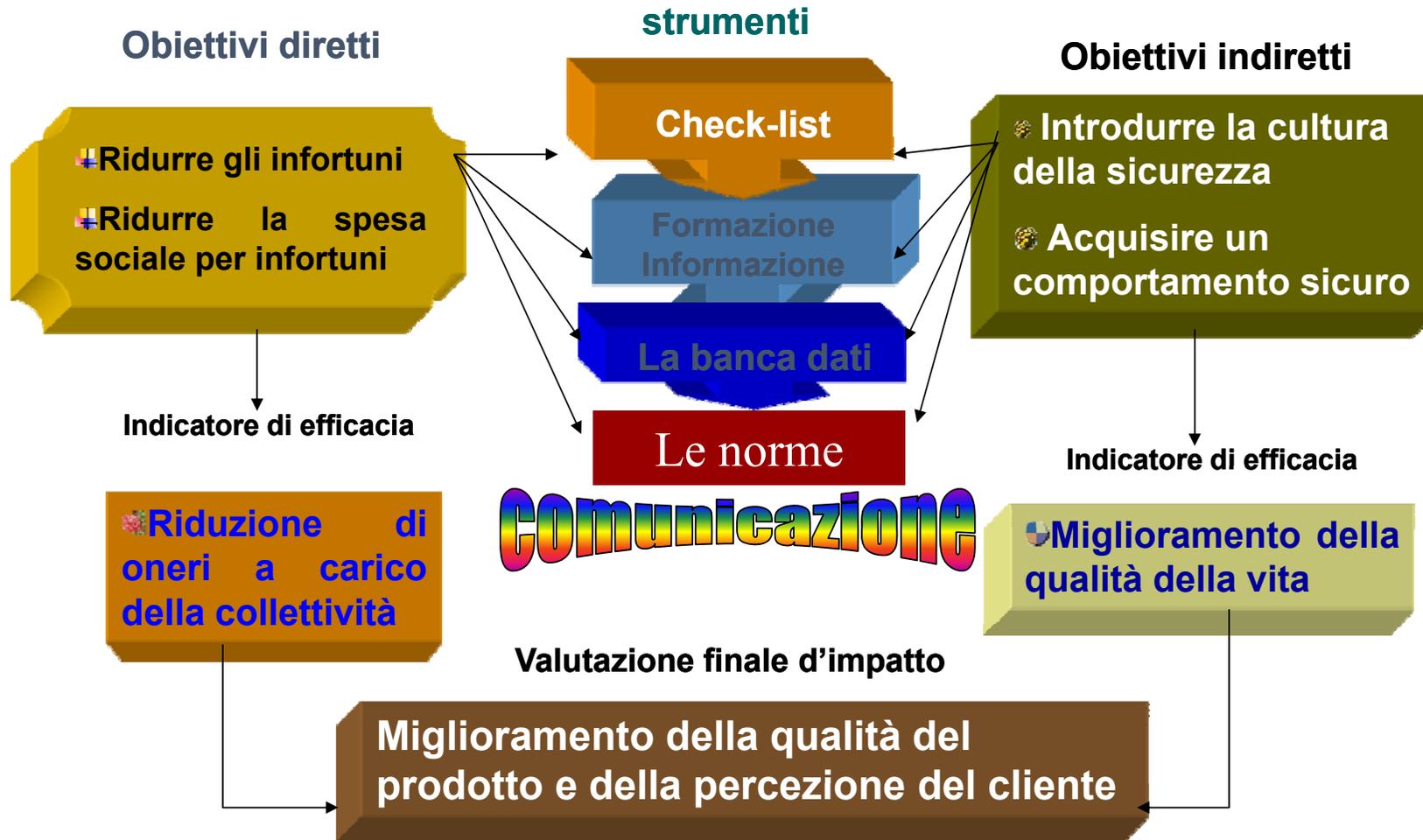
**esempio di formazione ai lavoratori :
formazione generale**



Sistema organizzativo scolastico



OBIETTIVI DIRETTI E INDIRETTI DELLA POLITICA ANTINFORTUNISTICA



Io sono il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione

Io sono l'Addetto

Io sono l'Addetto

S. P. P.



Io sono il Datore di Lavoro



Io sono il dirigente

Io sono il Medico Competente



Io sono il preposto

Io sono il Rappresentante de Lavoratori



Io sono il Lavoratore



datore di lavoro



Sono soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ho la responsabilità nell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercito i poteri decisionali e di spesa.

Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo

I miei obblighi sono previsti dall'art.15 e 18 d.lgs81/2008:

- Valutare tutti i rischi e individuare le misure di prevenzione e protezione
- emanare le direttive per l'uso delle attrezzature di lavoro ed in materia di informazione e formazione
- attuare concrete misure di tutela della sicurezza
- adottare misure per la prevenzione dagli incendi, per l'evacuazione di lavoratori e per le fattispecie di pericolo grave e immediato
- Adempiere agli obblighi di formazione e informazione



In caso di omissioni questo signore
ha responsabilità penale e amministrativa

Titolo I Art. 55 -Titolo II Art. 68
Titolo III art. 87-Titolo IV art.159
Titolo V art.165-Titolo VI art. 170
Titolo VII art. 178-Titolo VIII art. 219
Titolo IX art.262-Titolo X art. 282
Titolo XI art. 297

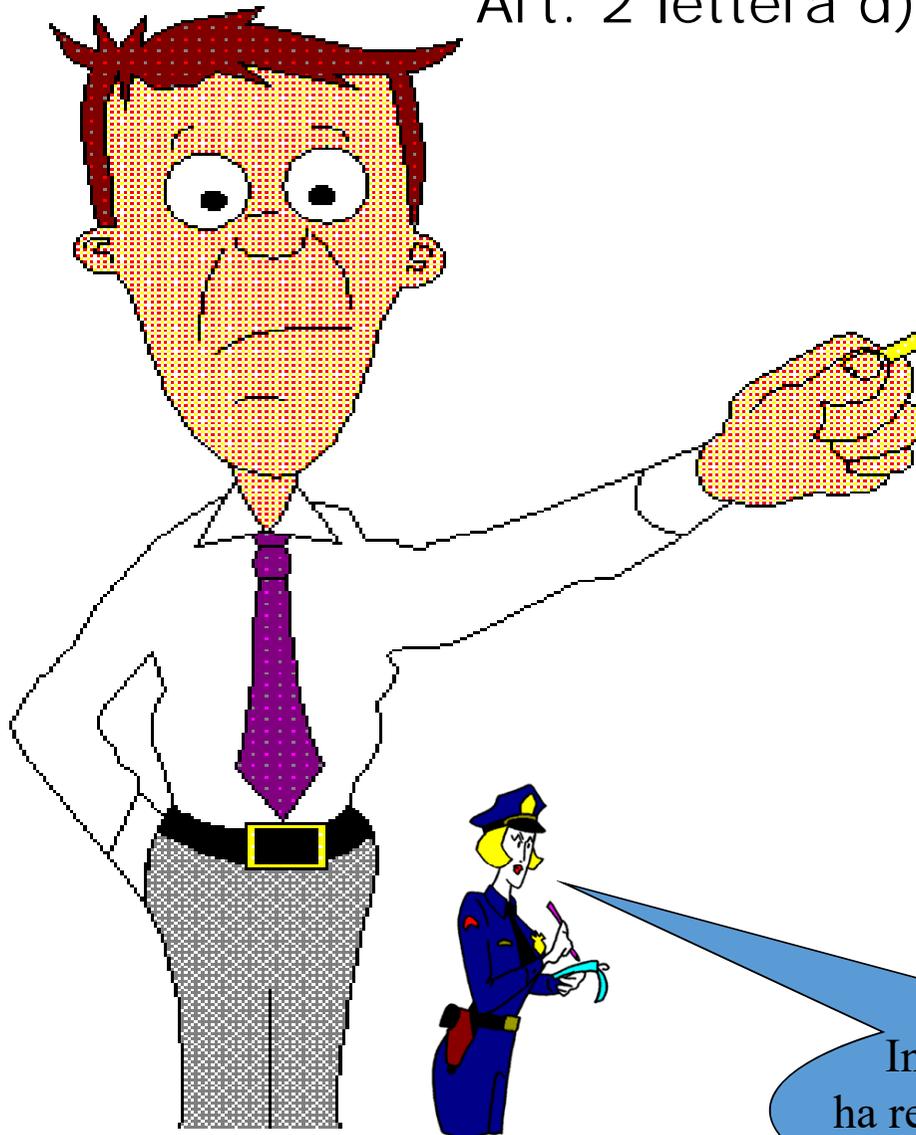
Obblighi del datore di lavoro non delegabili

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:

- a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
- b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

Art.17

Art. 2 lettera d)



dirigente

Persona	che,	in	ragione
delle		competenze	
professionali	e	nei	limiti
di	poteri	gerarchici	e,
funzionali	adeguati	alla	
natura		dell'incarico	
conferitogli,	attua	le	
direttive	del	datore	di
lavoro		organizzando	
l'attività	lavorativa	e	
vigilando	su	di	essa

In caso di omissioni questo signore
ha responsabilità penale e amministrativa
Art.55

preposto

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



In caso di omissioni questo signore
ha responsabilità penale e amministrativa
Art.56

Il mio obbligo, art. 25, è di collaborare ad attuare le misure per la tutela della salute e integrità psico-fisica dei lavoratori, di attivare la formazione/informazione e di effettuare i controlli sanitari



- a) specializzazione in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica;
- b) docenza in medicina del lavoro o in medicina preventiva dei lavoratori e psicotecnica o in tossicologia industriale o in igiene industriale o in fisiologia e igiene del lavoro o in clinica del lavoro;
- c) autorizzazione di cui all'articolo 55 del decreto legislativo 15 agosto 1991, n. 277;
- d) specializzazione in igiene e medicina preventiva o in medicina legale.

I medici in possesso dei titoli di cui al comma 1, lettera d), sono tenuti a frequentare appositi percorsi formativi universitari da definire con apposito decreto del Ministero dell'università e della ricerca di concerto con il Ministero della salute. ...

3. Per lo svolgimento delle funzioni di medico competente e' altresì necessario partecipare al programma di educazione continua in medicina ... a partire dal programma triennale successivo all'entrata in vigore del presente decreto legislativo

Artt. 38-42



è soggetto a sanzioni
Art. 58,

SPP – artt. 31-33

Il mio compito è di collaborazione tecnica ed impulso per le iniziative di adeguamento degli ambienti, degli impianti e dei mezzi di lavoro.

opera nell'ambito del sistema di sicurezza insieme con me lavorano gli addetti al servizio di prevenzione e protezione i miei requisiti (art.32) e i miei compiti sono elencati nella scheda che segue.



Non ho responsabilità dirette e, quindi, non sono previste sanzioni

IL RESPONSABILE

DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

REQUISITI

MINIMO DIPLOMA CON CORSO DI FORMAZIONE MODULO A-B-C

COMPITI

- INDIVIDUA E VALUTA I RISCHI
- ELABORA LE MISURE PREVENTIVE E LE PROCEDURE DI SICUREZZA
- PARTECIPA ALLA FORMULAZIONE DI PROPOSTE IN MATERIA DI FORMAZIONE E INFORMAZIONE AI LAVORATORI

RESPONSABILITÀ

- NON SOGGETTO A SANZIONI PENALI
- SOGGETTO ALLE PREVISIONI DEL CODICE CIVILE



Sono eletto o designato dalle OO.SS per rappresentare i lavoratori per quanto attiene all'aspetto della sicurezza sui posti di lavoro.

Però vedi che devi essere formato su:

- elementi di salute e sicurezza sui posti di lavoro
- rischi generali
- rischi specifici dell'azienda
- principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi

Ho il diritto ad essere consultato su:

• le misure organizzative relative alla sicurezza

• la formazione

• la

• la funzione

• la informazione

• i lavoratori

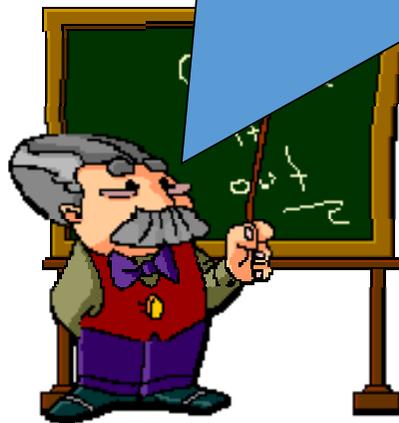
• la partecipazione dell'intero sistema di sicurezza

ARTT. 47-50

Io ho degli obblighi :

- osservare le di
- individ
- collabor
- imposti
- utilizza
- lavoro non
- segnalar
- dei mezzi e
- attivarmi, dire
- per l'eliminaz
- notizia al Rapp

Però ho il diritto ad
avere: Formazione sufficiente ed
adeguata sui rischi generici e specifici
informazione su : sui rischi specifici
e sulle misure di prevenzione adottate
sulle normative di sicurezza e
disposizioni in materia di
antincendio
evacuazione
pronto soccorso



sanzione per il lavoratore
Art. 59 c.1 lettera a)-b)



GESTIONE DELLE EMERGENZE ARTT. 43-46



Non possiamo rifiutare la nomina, salvo fondati motivi



Le disposizioni, attribuiscono a me la loro nomina, ma soprattutto devono essere in quantità sufficiente in relazione al numero delle persone



Dobbiamo avere una adeguata formazione





S. P. P.



Io sono il Datore di Lavoro



Io sono il Medico Competente



Io sono il dirigente



Io sono il preposto



Io sono il Lavoratore



Io sono il Rappresentante de Lavoratori

Lo aiutiamo noi a valutare i rischi specifici e a programmare le misure di prevenzione

Ci sono anch'io per i rischi di mia competenza



Documento di valutazione del rischio

Ci sono anch'io e se posso do una mano



S. P. P.



RIUNIONE PERIODICA ART.35

Maggiore è l'informazione, la formazione e l'addestramento minore è il rischio



$$R = \frac{P \times M}{K_i}$$

R= rischio

P= probabilità o frequenza (numero casi)

M= magnitudo o gravità (conseguenze)

Ki = fattore di consapevolezza

la ripartizione degli oneri prevenzionali



cultura della prevenzione

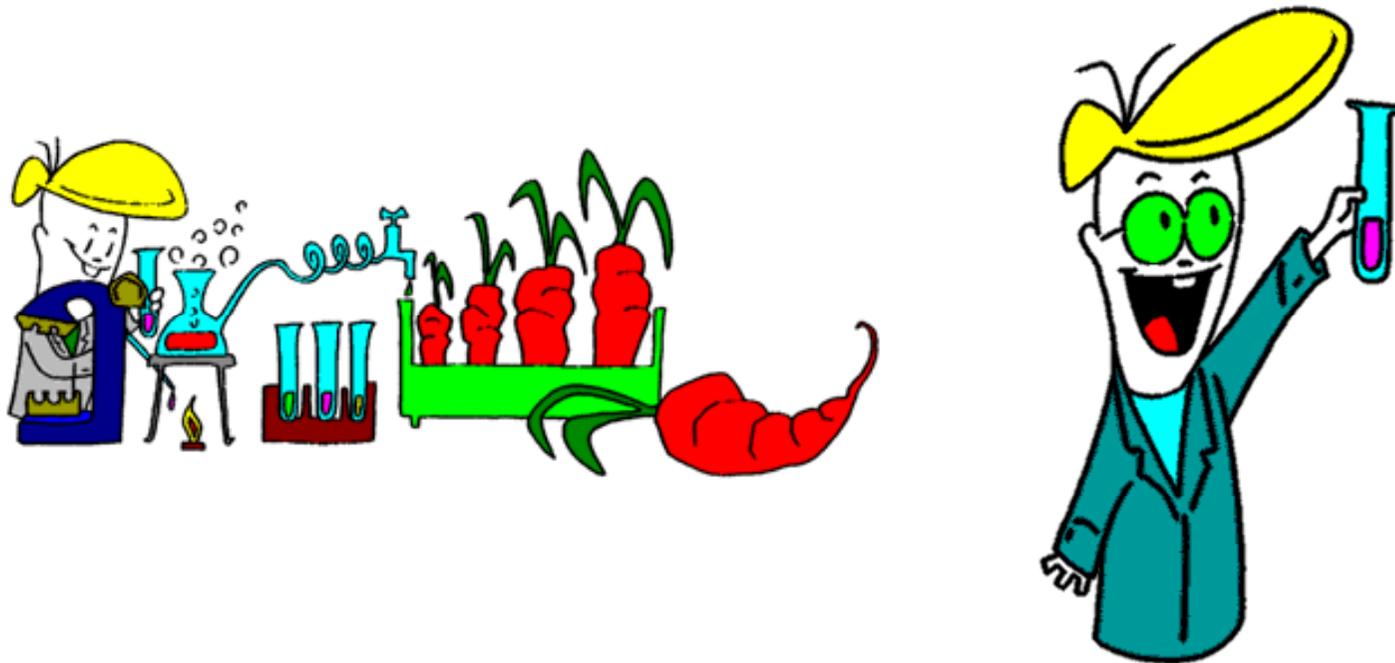
AZIENDA
SICURA

nuova cultura gestionale e organizzativa

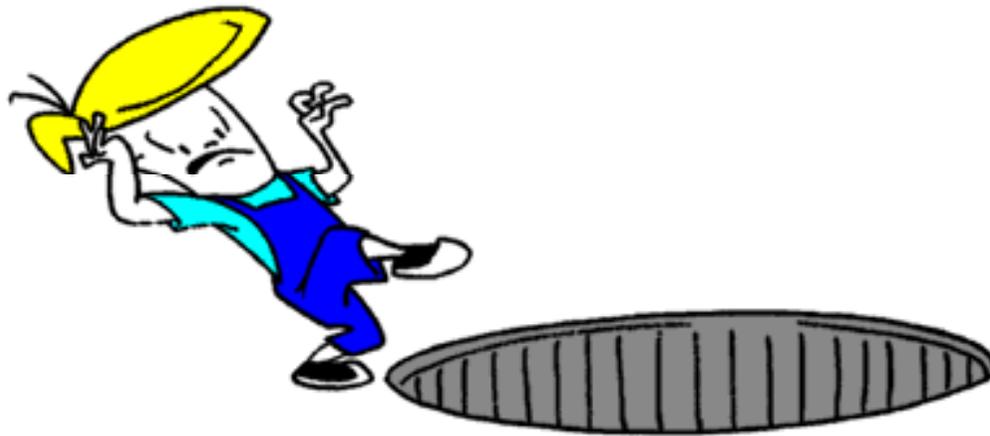
Tutti devono contribuire
alla sicurezza sul posto di lavoro
ma prima è necessario conoscerne
i rischi



*Il pericolo è la potenzialità di una determinata entità
(processo produttivo, macchina, sostanza) di
provocare danni"*



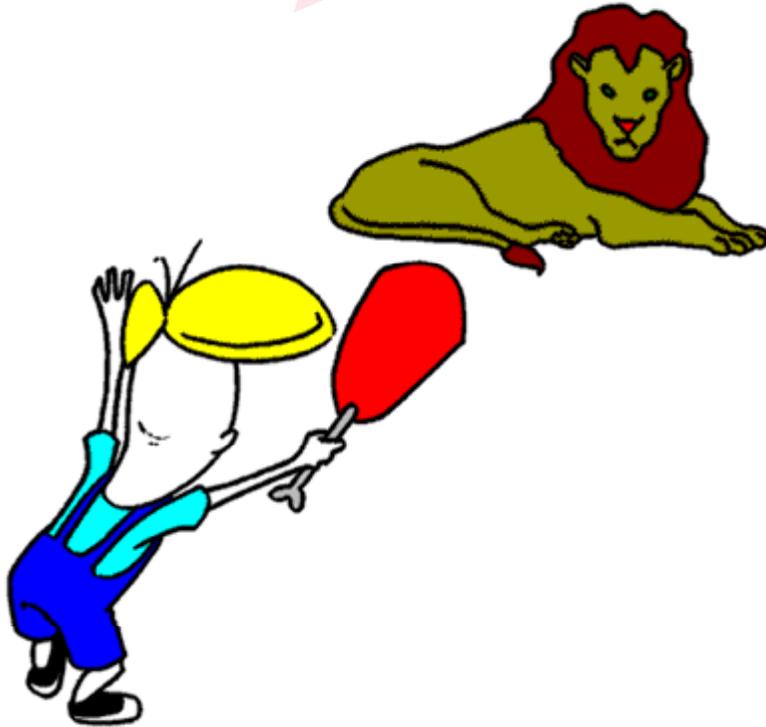
L'esposizione al pericolo è la situazione in cui lo stesso diventa concreto, ovvero momento in cui la persona è esposta a un pericolo"



Il danno è la lesione fisica come conseguenza diretta o indiretta di esposizione al pericolo”



Il rischio è la combinazione della probabilità (o frequenza) del verificarsi di un evento dannoso e della gravità (magnitudo) delle sue conseguenze in una situazione di pericolo ”

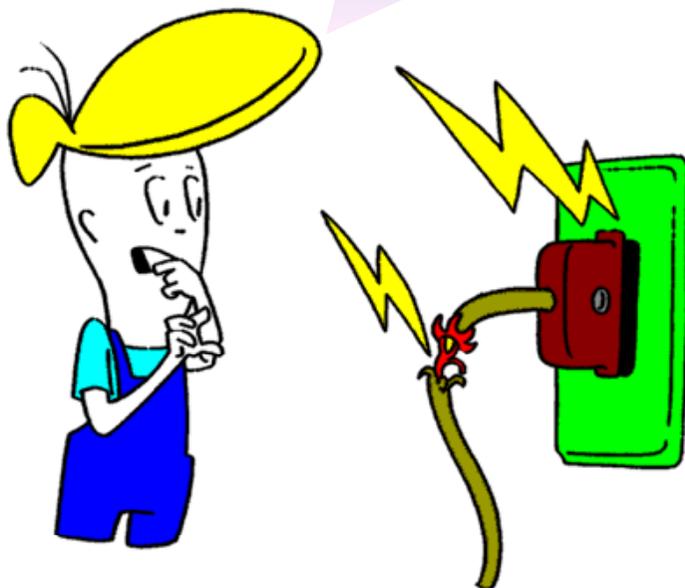




Analisi del rischio si effettua facendo uso sistematico delle informazioni disponibili per identificare i pericoli, valutare il rischio e adottare misure di riduzione



Nel rischio elettrico la fonte di pericolo è il filo scoperto mentre il rischio è la combinazione tra la probabilità di accadimento (rara, occasionale, frequente) e la gravità del danno o magnitudo (formicolio, scossa, folgorazione)



Nel rischio incendio la fonte di pericolo è presenza di materiale combustibile mentre il rischio è la combinazione tra la probabilità (legata alla presenza di comburente) e gravità del danno (sia per le strutture che per le persone)



FREQUENZA

S'intende il rapporto, in un intervallo di tempo determinato, tra il numero degli infortuni e una misura della esposizione a rischio, espresse in ore lavorate

GRAVITA'

S'intende la misura di ciò che la collettività ha perduto in termini di giornate di lavoro e di capacità lavorativa a causa dell'infortunio sul lavoro.

IRISCH
DAVID DEUTERNAU



Lavoratore addetto a videoterminale è colui che utilizza una attrezzatura munita di video terminale in modo sistematico e abituale, per almeno quattro ore consecutive giornaliere, dedotte le pause per tutta la settimana lavorativa



Le pause sono definite dalla contrattazione sindacale, in mancanza il lavoratore ha diritto ad una pausa di 15 minuti ogni 120 minuti di applicazione continuativa al terminale



- ✚ le spalle devono essere rilassate
- ✚ il braccio e l'avambraccio devono formare un angolo retto
- ✚ lo schienale deve essere adattabile alla colonna
- ✚ L'altezza del piano di seduta deve essere variabile per consentirne l'adeguamento alle caratteristiche personali
- ✚ I polsi e le mani devono essere in linea retta
- ✚ Le cosce devono essere in posizione orizzontale
- ✚ La parte superiore dello schermo deve essere leggermente al di sotto dell'altezza degli occhi
- ✚ Eventuale pedana



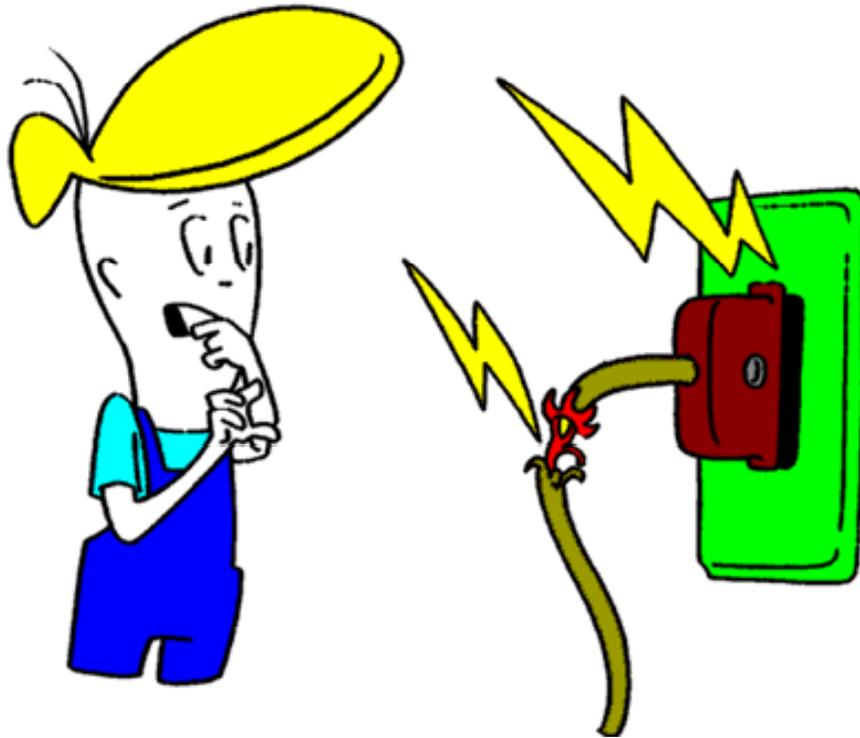
**posizione ottimale
di un operatore a
videoterminale**

IL RISCHIO ELETTRICO



La pericolosità consiste nell'attraversamento della corrente nel corpo umano si ha l'elettrocuzione o folgorazione e dalla possibilità di innescare incendi

IL RISCHIO ELETTRICO



L'incendio si ha o
per corto circuito o
per sovraccarico

L'ASCHIO ELETTRICO



L'elettrocuzione si può avere per contatto diretto o contatto indiretto

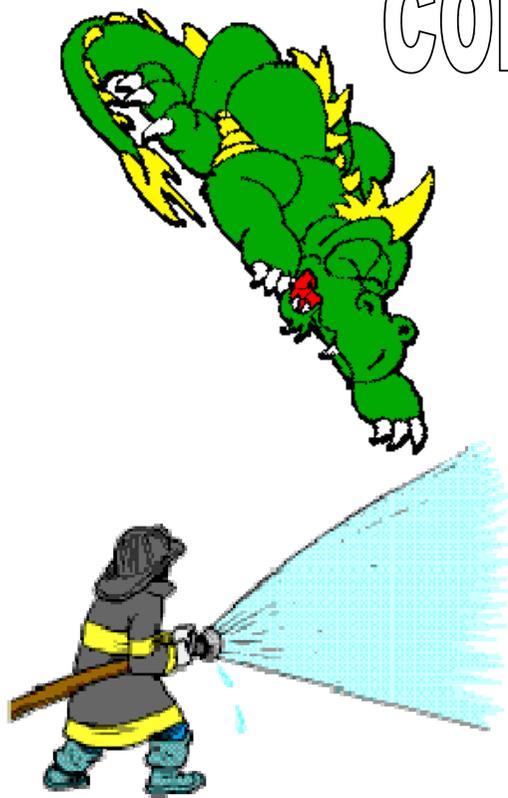
Per gli impianti elettrici tenere conto della norma legge 46/90

IL RISCHIO INCENDIO

comburente

combustibile

Sostanze e preparati che a contatto con altre sostanze provocano una forte reazione esotermica



RISCHIO SISMICO

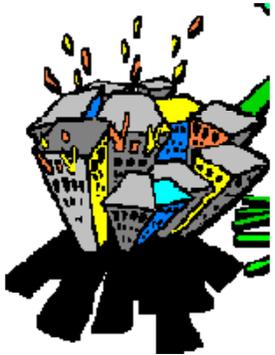
insanum esse qui Terraemotum non timet”.

Seneca

- **Vibrazione rapida e violenta della crosta terrestre originatasi nel sottosuolo.**
- **Improvvisi squilibri elastici dovuti a deformazione o fratture di masse rocciose in un punto interno della massa terrestre (focolare sismico o ipocentro, profondo al massimo 700 Km) generano vibrazioni ondulatorie che si propagano nel mezzo elastico terrestre in senso longitudinale, trasversale e superficiale.**

RISCHIO SISMICO

Una nuova idea di Protezione Civile, non più basata sulla gestione dell'emergenza, ma sulla pianificazione dell'emergenza, quindi una maggiore attenzione alle fasi precedenti l'evento calamitoso.



RISCHIO ARCHITETTONICO

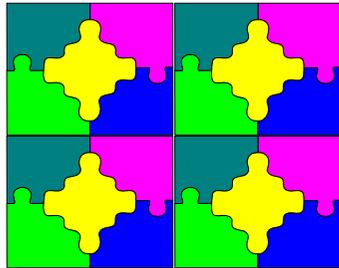
SI INTENDONO I RISCHI DERIVANTI DA ELEMENTI STRUTTURALI E RIFINITURE DOVUTE SIA AD UN PROCESSO DI INVECCHIAMENTO E DI DEGRADO DELLE STRUTTURE SIA AL SUPERAMENTO DEGLI STANDARD ADOTTATI NEL MOMENTO DELLA COSTRUZIONE

FATTORI DI RISCHIO AMBIENTALI

***STATI DI NON SALUTE
CONNESSI AL LAVORO***

***RISCHI CONNESSI ALLE
MANSIONI SVOLTE DALLE
VARIE FIGURE PROFESSIONALI***

FATTORI DI RISCHIO AMBIENTALE
CONDIZIONI GENERALI DELL'AMBIENTE ART.33D.LGS. 626/94



- Pavimenti
devono essere esenti da protuberanze,
cavità, piani inclinati,
antisdrucchiolevoli
- pareti
dipinte a tinte chiare e/o lavabili
- vetrate
realizzate in modo da non presentare
pericoli e in materiali di sicurezza ad
un metro da terra

FATTORI DI RISCHIO AMBIENTALE CONDIZIONI GENERALI DELL'AMBIENTE ART.33 D.LGS. 626/94



- affollamento
condizioni generali di rischio
- evacuazione dei locali
le vie di transito devono essere libere da ingombri e adeguatamente segnalate
- funzionamento della struttura
revisione periodica degli impianti e dispositivi di sicurezza
- condizione di igiene
corretta manutenzione per evitare il processo di degrado

FATTORI DI RISCHIO AMBIENTALE
CONDIZIONI MICROCLIMATICHE
ART.33 C. 7 D.LGS. 626/94

La temperatura ideale varia tra i 18° e i 24° con un tasso di umidità tra i 40 e il 60 % e un movimento d'aria di 0.3 m/sec.



La temperatura dei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi dei lavoratori.

Si parla di benessere o conforto termico quando non si avvertono sensazioni di caldo o di freddo e si può mantenere un equilibrio termico senza sudorazione .

FATTORI DI RISCHIO AMBIENTALE
CONDIZIONI MICROCLIMATICHE
ART.33 C. 7 D.LGS. 626/94

- RISCHI

- ↓ Da sbalzi termici
(raffreddamento)
- ↓ da ventilazione scorretta



FATTORI DI RISCHIO AMBIENTALE
CONDIZIONI ILLUMINOTECNICHE
ART.33 C. 8 D.LGS. 626/94

Intensità minima della luce



Ambienti destinati a deposito	10 lux
corridoi e scale	20 lux
lavori grossolani	40 lux
lavori di media finezza	100 lux
lavori fini	200 lux
lavori finissimi	300 lux

I luoghi di lavoro debbono disporre di sufficiente luce naturale ed essere dotati di sufficiente illuminazione artificiale adeguata per salvaguardare la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori.

Inoltre è necessario tener conto:

- 1. Presenza assenza di abbagliamento**
- 2. Colore della luce**
- 3. Distribuzione delle ombre**

FATTORI DI RISCHIO AMBIENTALE
INQUINAMENTO DA RUMORE
ART.33 C. 7 D.LGS. 626/94

Attenzione i tipi di rumore e valori in decibel sono i seguenti:

soglia di udibilità	0
fruscio di foglie	10
voce bisbigliata	30
rumore medio diurno in un locale di città	40
musica a basso volume	40
conversazione normale	50/60
rumore di una autovettura	60/70
traffico stradale	70/80
officina meccanica di media rumorosità	70
traffico stradale intenso	80
trombe di automobile	90
veicolo pesante	90
metropolitana	100
colpo di cannone	130
soglia del dolore	130
motore di aviogetti	140
missili in partenza	180



I livelli di rumore nei luoghi di lavoro non devono superare i 50/60 dB.

Livelli superiori provocano affaticamento, scarsa attenzione e diminuzione di apprendimento.

FATTORI DI RISCHIO AMBIENTALE
RISCHI LEGATI ALL'ARREDO
ART.33 C. 7 D.LGS. 626/94

Per un sedile ergonomico
bisogna guardare le
prescrizioni minime previste
dall'allegato VII del D.Lgs.
626/94 devono essere: sicuri,
pratici, adattabili,
confortevoli, solidi, adeguati.

**La norma : UNI 7713
arredamenti scolastici,
tavolini e sedie approvata
l' 1/11/1977 e approvato
con D.M. 2 marzo 1978
pubblicato in G.U. n. 100
del 12-4-78.**



STATO DI NON SALUTE CONNESSI AL LAVORO LA FATICA MENTALE



La fatica mentale è la somma delle diverse sollecitazioni a cui è sottoposta una persona.

In particolare una analisi di Chiappino e Tomasini riconoscono come fattori concorrenti:

- ▶▶ delusione riguardo lo stipendio e/o incentivi**
- ▶▶ scarse opportunità di carriera**
- ▶▶ compiti ripetitivi**
- ▶▶ mancanza di responsabilità**
- ▶▶ ambiguità del ruolo**

STATO DI NON SALUTE CONNESSI AL LAVORO
STRESS

**Devo fare tutto io
(sovrastimolazione
)**



**Fa tutto lei
(sotto
stimolazione)**



Risposta dell'organismo alle sollecitazioni che tendono a modificare lo stato di equilibrio psicofisico che producono manifestazioni fisiche e psichiche.

Cause : rumore, condizioni ambientali sfavorevoli ritmi di lavoro, ripetitività delle mansioni.

STATO DI NON SALUTE CONNESSI AL LAVORO POSTURE



**Non devo stare con
la schiena curva**

Posizione assunta dal corpo in un preciso momento o durante lo svolgimento di una azione o operazione.

È importante una “educazione posturale” tenuto conto che una scorretta posizione determina un carico sui dischi con gravi conseguenze per la colonna vertebrale



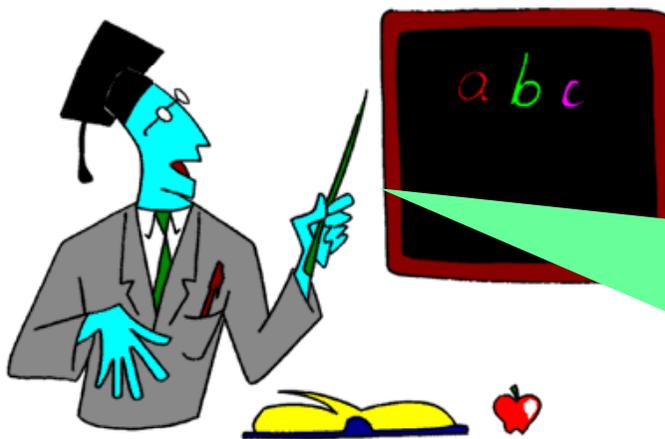
**Devo stare
diritto**

RISCHI CONNESSI ALLE MANSIONI SVOLTE DALLE VARIE FIGURE PROFESSIONALI
CAPI D'ISTITUTO



Il mio rischio è sul versante dello stress e della fatica mentale

RISCHI CONNESSI ALLE MANSIONI SVOLTE DALLE VARIE FIGURE PROFESSIONALI DOCENTE



I miei rischi:

rumorosità

stress

sforzo vocale

allergie

infortuni

posture

rischio biologico

RISCHI CONNESSI ALLE MANSIONI SVOLTE DALLE VARIE FIGURE PROFESSIONALI PERSONALE AMMINISTRATIVO



Io sono la responsabile amministrativa
i miei rischi sono:
fatica mentale
rischio biologico
stress
esposizione a VDT
esposizione a sostanze per
fotoriproduzione
esposizione a rumori

RISCHI CONNESSI ALLE MANSIONI SVOLTE DALLE VARIE FIGURE
PROFESSIONALI
PERSONALE AMMINISTRATIVO



Io sono l'assistente amministrativa

i miei rischi sono:

infortuni generici

fatica mentale

rischio biologico

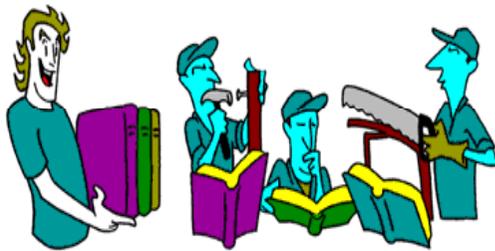
stress

esposizione a VDT

**esposizione a sostanze per
fotoriproduzione**

esposizione a rumori

RISCHI CONNESSI ALLE MANSIONI SVOLTE DALLE VARIE FIGURE PROFESSIONALI ASSISTENTE TECNICO



Noi lavoriamo in laboratori

meccanici

elettrotecnici

chimici

siamo sottoposti a rischi specifici le macchine devono anche rispondere alle previsioni delle norme di cui al D.P.R. 547/55



RISCHI CONNESSI ALLE MANSIONI SVOLTE DALLE VARIE FIGURE
PROFESSIONALI
PERSONALE AMMINISTRATIVO



Io sono il collaboratore scolastico i miei rischi sono:

stress

rischio biologico

rischi per la salute dovuto alle operazioni di pulizie

infortuni in genere

RISCHI CONNESSI ALLE MANSIONI SVOLTE DALLE VARIE FIGURE
PROFESSIONALI
PERSONALE DI CUCINA



Rischi derivanti strappi muscolari,
movimentazione manuale dei carichi,
ordinaria manutenzione degli utensili,
attività materiale derivante dai servizi
connessi alla cucina.

RISCHI CONNESSI ALLE MANSIONI SVOLTE DALLE VARIE FIGURE PROFESSIONALI STUDENTE

I rischi più rilevanti
derivano dall'ambiente
dalla postura
dalla movimentazione
dei carichi dalla esposizione
agli agenti chimici, fisici
e biologici, stress



Il D.Lgs 242/96 stabilisce che sono da considerarsi lavoratori “gli allievi degli istituti di istruzione ed universitari, nonché i partecipanti a corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, macchine, apparecchi e attrezzature in genere, agenti chimici, fisici e biologici

IN SINTESI LE DOTI DEL RSPP

Le quattro parole chiavi

Padronanza
Investimento
Intelligenza
Apertura



Il percorso di apprendimento: parole chiave!

Per giocare bene qualsiasi ruolo è necessario...

Padronanza

appropriarsi del ruolo,
farlo proprio,
vestirlo delle nostre abilità!



Il percorso di apprendimento: parole chiave!

Investimento

avere voglia di giocare al meglio questo ruolo,
misurarsi con esso,
scommettere ogni giorno sulla propria capacità di
successo!



Il percorso di apprendimento: parole chiave!

Intelligenza

dare attenzione alle relazioni,
avere la capacità di osservarle,
coglierne le sfumature e guidarle verso l'efficacia!



Il percorso di apprendimento: parole chiave!

Apertura

essere attivi nel ricercare lo scambio,
lavorare con logiche di sistema,
dare e ricercare il supporto degli altri!



**ALLE BASI DELLA
PROATTIVITÀ:**

ENERGIA E MOTIVAZIONE

