

## **ARTICOLO DI PUNTOSICURO**

**Anno 16 - numero 3236 di venerdì 17 gennaio 2014**

# **I quesiti sul decreto 81: il piano annuale della formazione**

*Il Piano annuale di formazione deve essere formalizzato e far parte integrante del Documento di Valutazione dei Rischi. Una risposta dell'avvocato Dubini ad un quesito relativo ai compiti del SPP e una guida alla progettazione formativa.*

Milano, 17 Gen ? Pubblichiamo una risposta dell'avvocato Rolando Dubini ad un quesito sul decreto legislativo 81/2008 che riguarda in particolare il ruolo del Servizio di Prevenzione e Protezione e l'importanza della progettazione in ambito formativo. Una risposta che permette a PuntoSicuro di presentare una guida alla progettazione formativa.

### **Il quesito**

Tra i **compiti del SPP** (come riportati all'articolo 33 del D.Lgs. 81/2008, ndr) si legge che il Servizio di Prevenzione e Protezione provvede: *d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori*. In che modo consiglia di dare evidenza di questa attività? Può essere utilizzato lo strumento della riunione periodica (dato che alla lettera *d*) dell'articolo 35 viene indicato che il DL sottopone ai partecipanti l'esame dei programmi di informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti e dei lavoratori ai fini della sicurezza e della protezione della loro salute)?

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[DVD071] ?#>

### **La risposta dell'avv. Dubini**

Il **Piano annuale di formazione** deve essere formalizzato e far parte integrante del **Documento di Valutazione dei Rischi**: art. 28, comma 2, lettera a, del D.Lgs. n. 81/2008 che definisce il documento di valutazione dei rischi come "*strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione*".

La formazione è una fondamentale misura di prevenzione, prevista dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, e come tale va pianificata, con periodicità almeno annuale, in quanto pure correlata alla riunione periodica di prevenzione.

La **Riunione Periodica** è il momento durante il quale il piano formativo viene analizzato, discusso e approvato, ma non può essere "costruito" durante tale riunione, però dovrebbe essere predisposto come parte integrante del DVR, aggiornato annualmente, ed in base ad un metodo. Quale ad esempio il metodo riportato nel documento "**Guida alla progettazione formativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**".

### **Il documento**

Il documento "**Guida alla progettazione formativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro**", a cura di Inail e Fondo Banche Assicurazioni ( **FBA** ), indica che la formazione sulla sicurezza come "processo educativo", "implicitamente comporta un approccio che deve tenere conto di alcuni **elementi imprescindibili nella progettazione formativa**:

- la visione di 'processo', mediante l'adozione di un modello progettuale basato sui processi tipici che caratterizzano il ciclo di produzione della formazione;
- trattandosi di formazione rivolta agli adulti già avviati o da avviare ad una attività lavorativa l'approccio metodologico più corretto deve essere di tipo 'andragogico', un approccio cioè che focalizza l'attenzione sui processi di apprendimento tipici degli adulti e sulle dinamiche socio-affettive che solitamente si accompagnano in tali processi;
- la formazione sulla sicurezza si inquadra a pieno titolo nell'ambito della formazione continua nell'arco della vita lavorativa come definita in ambito comunitario e di conseguenza ogni percorso formativo non può essere concepito come azione una tantum ma inquadrato in un processo generale evolutivo di educazione permanente basata sul miglioramento e l'aggiornamento continuo".

Il documento si sofferma ad esempio sulla necessaria **analisi di contesto** e del **fabbisogno formativo**. In particolare i risultati dell'analisi del fabbisogno formativo sono riportati in una relazione o **rapporto** che contiene:

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

Inoltre una volta "definito il quadro del fabbisogno formativo, i profili delle figure professionali ed individuati i macro-obiettivi, il successivo processo è costituito dalla vera e propria '**progettazione**' che traduce il bisogno formativo in una coerente e pertinente risposta formativa". Operativamente la progettazione formativa si sviluppa in **due fasi**: la **macroprogettazione** e la **microprogettazione**.

Scopo della **macroprogettazione** (progettazione di massima) è "quello di definire il quadro generale del percorso formativo che si intende realizzare.

Nella fase di macroprogettazione vengono definiti:

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

Mentre successivamente con la **microprogettazione** (progettazione di dettaglio) vengono definiti con dettaglio "per ciascun modulo o unità didattica:

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

Per concludere ci soffermiamo brevemente sulle **metodologie didattiche**.

La scelta della "metodologia didattica più idonea a raggiungere gli obiettivi e i risultati attesi è un punto cruciale di questa fase della progettazione formativa"

In particolare la "lezione" frontale è lo "strumento privilegiato quando la finalità prevalente del momento formativo è il semplice trasferimento di concetti ed informazioni a partecipanti sprovvisti di elementi conoscitivi rispetto all'argomento trattato".

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

- i lavori di gruppo;
- i casi di studio;
- le simulazioni;
- i role-playing".

Inail e Fondo Banche Assicurazioni (FBA), " Guida alla progettazione formativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro" (formato PDF, 818 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)