PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 20 - numero 4190 di Martedì 06 marzo 2018

La formazione e-learning prevista per la sicurezza sul lavoro

Quali sono i corsi erogabili in modalità e-learning? Chi può erogarli? Quali caratteristiche devono avere?

*Pubblichiamo il factsheet INAIL "**ICT: INNOVAZIONE NELLE MODALITÀ FORMATIVE NEL SETTORE SSL**" che fa riferimento a quanto indicato nell'Accordo Stato Regioni 7 luglio 2016.*

L' accordo Stato Regioni del 7 luglio 2016 ha introdotto diversi elementi di novità in merito alla durata e ai contenuti minimi dei percorsi formativi per responsabili e addetti dei servizi di prevenzione e protezione (RSPP/ASPP) e ha apportato modifiche agli accordi che regolamentano la formazione delle altre figure in materia di salute e sicurezza sul lavoro (SSL). Nell'accordo è stato, infatti, dedicato ampio spazio alla metodologia di insegnamento e di apprendimento, sia per quanto attiene alla modalità di formazione in presenza che in modalità a distanza, con la finalità di uniformare, per quanto possibile, i criteri di qualificazione della formazione rivolta ai soggetti con ruoli in materia di prevenzione e di fornire un quadro di riferimento completo e di facile lettura per il datore di lavoro e gli operatori del settore.

In particolare l'allegato II riporta i requisiti e le specifiche di carattere organizzativo e tecnico per lo svolgimento della formazione in SSL in modalità e-learning, unitamente ai profili di competenze per la gestione didattica e tecnica e alla documentazione che l'ente erogatore deve predisporre ai fini della certificazione della formazione.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL0505] ?#>

Corsi erogabili in e-learning

Al fine di superare le incertezze applicative in tema di formazione in e-learning è stato chiarito che per i corsi in materia di SSL tale modalità è da ritenersi valida solo se espressamente prevista da norme, accordi o dalla contrattazione collettiva come nel caso della figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS).

L'accordo ha esteso la possibilità di utilizzare la modalità e-learning al Modulo A per RSPP/ASPP e alla formazione specifica per i lavoratori a rischio basso, così come riportato nell'allegato II dell'accordo del 21 dicembre 2011. Poiché la formazione specifica per i lavoratori deve essere riferita all'effettiva mansione svolta tenendo conto degli esiti della valutazione dei rischi, l'e-learning vale anche per la formazione specifica dei lavoratori che, a prescindere dal settore di appartenenza, non svolgono mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi e d'altro canto non è consentito per tutti quei lavoratori che svolgono mansioni che li espongono ad un rischio medio o alto anche se operano in aziende inserite nel rischio basso. I corsi erogabili in modalità e-learning sono riportati nella Tabella 1.

Tabella 1		Corsi erogabil
Soggetti previsti dal d.lgs. 81/2008	**Corsi base**	**Corsi di aggiornament**
DL/SPP	Modulo 1 normativo e Modulo 2 gestionale	Sì
RSPP e ASPP	Modulo A	Sì
RLS	No - Fatto salvo diverse indicazioni CCNL	No - Fatto salvo diverse
Dirigente	Tutto il corso	Sì
Preposto	Dal punto 1 al punto 5 della formazione particolare	Sì
Lavoratore	Parte generale e specifica a basso rischio	Sì
Coordinatore per la sicurezza	Modulo normativo-giuridico	Sì

Il soggetto formatore dovrà essere dotato di ambienti e struttura organizzativa idonei alla gestione dei processi formativi in modalità e-learning, della piattaforma tecnologica e del monitoraggio continuo del processo Learning Management System (LMS).

(NDR: ***I soggetti formatori sono esclusivamente quelli indicati nell'allegato II dell'Accordo 7 luglio 2016 [1])***

Ogni corso o modulo dovrà essere realizzato in conformità allo standard internazionale Shareable Content Object Reference Model (SCORM) o eventuale sistema equivalente, al fine di garantire il tracciamento della fruizione degli oggetti didattici nella piattaforma LMS utilizzata. Il soggetto formatore dovrà garantire, mediante idonee soluzioni tecniche, la profilazione dell'utente nel rispetto della normativa sul trattamento dei dati personali e della privacy e un'interfaccia di comunicazione con l'utente per fornire, in modo continuo, assistenza, interazione, usabilità e accessibilità.

Le figure previste per la gestione dei corsi con i relativi requisiti e profili di competenza, sono riportati nella Tabella 2.

Tabella 2		Gestione dida
Figura	**Requisiti**	**Profili di competenza**
Responsabile/coordinatore scientifico	- Esperienza almeno triennale in materia di SSL - Formatore/docente ai sensi del d.interm. 6/03/2013	Cura l'articolazione del corso e la strutturazion rantendo la coerenza e l'efficacia del percorso
Mentor/tutor di contenuto	- Formatore/docente ai sensi del d.interm. 6/03/2013	Assicura e presidia il supporto scientifico di as per l'apprendimento dei contenuti.
Tutor di processo		Assicura il supporto ai partecipanti mediante la g che di interazione, interfaccia e accesso ai divers ai contenuti, monitorandone la fruizione.
Sviluppatore della piattaforma		Sviluppa il progetto formativo nell'ambito del garantisce la gestione tecnica.

Tutte le caratteristiche dei corsi dovranno essere dettagliate e descritte nel documento progettuale che comprenderà anche le indicazioni sulle modalità di verifica, sui tempi di fruizione nonché le modalità di iscrizione, profilazione e tracciamento delle attività dell'intero percorso formativo.

AMBITI DI APPLICAZIONE E POSSIBILI SVILUPPI

I fattori di successo di qualunque politica in materia di SSL dipendono in larga misura dalla efficacia ed efficienza dei canali di comunicazione e degli strumenti utilizzati per raggiungere i vari soggetti interessati. I nuovi mezzi di comunicazione quali Internet, le applicazioni online ed i social network rappresentano una gamma di strumenti che possono contribuire a rendere più adeguati i processi comunicativi, informativi e formativi. Il digitale ha accelerato i tempi di comunicazione, di gestione delle informazioni, di interazione, ma soprattutto ha velocizzato i tempi di elaborazione di nuovi contenuti: le distinzioni spazio-temporali che caratterizzano la formazione tradizionale vengono superate consentendo di raggiungere e coinvolgere un numero elevato di utenti. Il fatto che le piattaforme social stiano emergendo come strumenti didattici usati nei luoghi di lavoro può essere ricondotto alla flessibilità, alla tempestività che le caratterizza e ai possibili vantaggi in un'ottica di costi-benefici. La possibilità di apprendere in autonomia e libertà però richiede ai discenti notevoli capacità di auto regolazione (self discipline) nella gestione dello studio e nel completamento delle attività didattiche e soprattutto competenze digitali di base che se non possedute possono anche rappresentare una barriera all'apprendimento, generando un rifiuto che può portare ad un aumento del digital divide.

Pertanto l'accordo prevede che i discenti non solo abbiano la possibilità di accedere alle tecnologie impiegate, ma anche familiarità con l'uso del computer e ovviamente buona conoscenza della lingua utilizzata.

CONCLUSIONI

Diversi studi mettono in evidenza come le ICT costituiscano una grande opportunità all'interno delle organizzazioni per la gestione della conoscenza e come queste motivino i lavoratori a partecipare alla sua costruzione e condivisione, infatti una community, un gruppo, un team possono partecipare attivamente alla costruzione di contenuti, di sapere e di valore che diventano oggetto di valutazione e di riflessione critica. Parte della letteratura afferma che le tecnologie possono potenziare l'apprendimento sul luogo di lavoro e migliorare le prestazioni organizzative, se integrate con la formazione sul posto di lavoro e con l'apprendimento formale. Le nuove tecnologie, infine, impattano anche sulle modalità di apprendimento, modificandole e richiedendo un continuo adattamento. Per questo motivo è necessario che le piattaforme siano sviluppate tenendo conto dei reali

bisogni dei discenti e inserite all'interno di un processo che includa la progettazione, la conoscenza dello strumento e le competenze riflessive sull'intero percorso di apprendimento.

In tale ottica anche l'area di competenza del formatore in SSL, deve essere costruita sperimentando ed elaborando artefatti e scenari che considerino le peculiarità del contesto digitale. Il formatore avrà così l'opportunità di andare oltre la semplice integrazione delle nuove possibilità nei quadri operativi del passato.

Fonte: INAIL

INAIL - ICT: INNOVAZIONE NELLE MODALITÀ FORMATIVE NEL SETTORE SSL (PDF)

Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano - Accordo 7 luglio 2016 - Accordo finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ? Ministero della Salute ? Decreto interministeriale del 6 marzo 2013 - Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro (articolo 6, comma 8, lett. m-bis), del Decreto Legislativo n. 81/2008 e s.m.i.).

---

[1] **Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di Trento e Bolzano - Accordo 7 luglio 2016**

Allegato II

REQUISITI E SPECIFICHE PER LO SVOLGIMENTO DELLA FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA IN MODALITA' E-LEARNING

A. REQUISITI E SPECIFICHE DI CARATTERE ORGANIZZATIVO

Il soggetto formatore del corso dovrà:

- essere soggetto previsto al punto 2 (INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI FORMATORI E SISTEMA DI ACCREDITAMENTO) dell'allegato A;

[...]

2. INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI FORMATORI E SISTEMA DI ACCREDITAMENTO

Sono soggetti formatori del corso di formazione e dei corsi di aggiornamento:

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, etc.) e della formazione professionale di diretta emanazione regionale o provinciale;

b) gli **Enti di formazione 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 sulla GURI del 23 gennaio 2009;

c) le Università;

d) le scuole di dottorato aventi ad oggetto le tematiche del lavoro e della formazione;

e) le istituzioni scolastiche nei confronti del personale scolastico e dei propri studenti;

f) I'INAIL;

g) il Corpo nazionale dei vigili del fuoco o i corpi provinciali dei vigili del fuoco per le Province autonome di Trento e Bolzano;

h) l'amministrazione della Difesa;

i) le amministrazioni statali e pubbliche di seguito elencate, limitatamente al personale della pubblica amministrazione sia esso allocato a livello centrale che dislocato a livello periferico:

- Ministero del lavoro e delle politiche sociali;
- Ministero della salute;
- Ministero dello sviluppo economico;
- Ministero dell'interno: Dipartimento per gli affari interni e territoriali e Dipartimento della pubblica sicurezza;
- Formez;
- SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione);

l) le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e gli organismi paritetici quali definiti all'art. 2, comma 1, lettera ee), del d.lgs. n. 81/2008 per lo svolgimento delle funzioni di cui all'art. 51 del d.lgs. n. 81/2008, limitatamente allo specifico settore di riferimento;

m) i fondi interprofessionali di settore nel caso in cui, da statuto, si configurino come erogatori diretti di formazione;

n) gli ordini e i collegi professionali.

Ulteriori soggetti formatori che operano a livello nazionale potranno essere eventualmente individuati, in sede di Conferenza Stato-Regioni congiuntamente dalle amministrazioni statali interessate e dalle Regioni e Province autonome, ai sensi dell'articolo 32, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008.

Nota al Punto 2, lettera l)

Le associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori e gli organismi paritetici possono effettuare le attività formative e di aggiornamento direttamente o avvalendosi di strutture formative di loro diretta ed esclusiva emanazione. Queste ultime strutture devono essere accreditate secondo i modelli definiti dalle Regioni e Province autonome ai sensi dell'Intesa sancita in

data 20 marzo 2008 e pubblicata sulla GURI del23 gennaio 2009.

Considerato che l'articolo 2, comma 1, lettera ee) del d.lgs. n. 81/2008 definisce organismi paritetici gli "organismi costituiti a iniziativa di una o più associazioni dei datori e dei prestato/i di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, {. . .J' si ritiene che il requisito principale che tali Organismi devono soddisfare sia la rappresentatività, in termini comparativi sul piano nazionale, delle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro che la costituiscono, individuata attraverso una valutazione complessiva dei seguenti criteri:

1. consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.;

2. ampiezza e diffusione delle strutture organizzative;

3. partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro (con esclusione dei casi di sottoscrizione per mera adesione);

4. partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro.

l suddetti criteri devono essere soddisfatti anche dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori che decidono di effettuare le attività formative e di aggiornamento.

 Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.
