



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DELL'AQUILA
DIPARTIMENTO DI MEDICINA CLINICA, SANITÀ PUBBLICA,
SCIENZE DELLA VITA E DELL'AMBIENTE



Corso di Laurea in

Tecniche della Prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro

TESI DI LAUREA

La formazione e-Learning in materia di sicurezza sul lavoro: studio sul grado di conoscenza e consapevolezza.

Relatore
Prof. Carlo Zamponi

Laureando
Tania Bamundo

Anno Accademico 2013/2014

INDICE

INTRODUZIONE	Pag.4
CAPITOLO I	
Normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro	
I.1 La storia della normativa italiana sulla sicurezza sul lavoro	Pag.6
I.2 I modelli di organizzazione e gestione aziendale	Pag.8
I.3 La storia degli Organi di Vigilanza	Pag.8
CAPITOLO II	
Il decreto legislativo 81	
II.1 Il Decreto legislativo 81/08	Pag.10
II.2 Le figure principali	Pag.12
II.3 La gestione del Sistema Sicurezza Aziendale	Pag.14
II.4 La formazione	Pag.16
CAPITOLO III	
Gli Accordi Stato-Regioni	
III.1 Gli Accordi Stato-Regioni per la formazione	Pag.19
III.2 Gli Accordi Stato-Regioni Dicembre 2011	Pag.19
III.3 La metodologia di erogazione della formazione	Pag.20
III.4 Formazione lavoratori, preposti e dirigenti	Pag.21
III.5 La formazione dei Datori di lavoro per lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione	Pag.26
III.6 Il formatore Docente qualificato	Pag.30
CAPITOLO IV	
La formazione in modalità E-Learning	
IV.1 La nascita dell'apprendimento in linea	Pag.34
IV.2 La storia della formazione a distanza	Pag.34

IV.3 La strategia formativa	Pag.35
IV.4 La formazione e-learning e la figura dell'E-tutor	Pag.35
IV.5 La normativa formazione e-Learning in materia di sicurezza sul lavoro	Pag.36
IV.6 L'Accordo Stato-Regioni e Allegato 1	Pag.37

CAPITOLO V

La formazione e-Learning nella sicurezza sul lavoro: una indagine su studenti e studenti-lavoratori.

Strumenti e risultati.

V.1 Caso di studio	Pag.40
V.2 Questionario per studenti	Pag.41
V.3 I Risultati del caso di studio: questionario studente	Pag.47
V.4 Questionario per studente-lavoratore	Pag.66
V.5 I Risultati del caso di studio:questionario studente-lavoratore	Pag.73
V.6 Confronto risultati questionari	Pag.95

CONSIDERAZIONI FINALI	Pag.97
------------------------------	--------

BIBLIOGRAFIA	Pag.100
---------------------	---------

SITOGRAFIA	Pag.102
-------------------	---------

INTRODUZIONE

Promuovere i diritti del lavoro, migliorare la protezione del lavoratore e rafforzare il dialogo sociale sulle tematiche legate alla sicurezza sul lavoro, sono la base per la costruzione di una buona impresa. La salute e la sicurezza del lavoratore devono essere posti al centro.

Attraverso strumenti quali l'Informazione e la Formazione dei lavoratori, considerati prevenzione primaria, si possono ridurre gli incidenti e gli infortuni sul lavoro, che avvengono spesso per imprudenza del lavoratore e negligenza del datore di lavoro. Sotto i colpi delle rivoluzioni sociali, politiche e finanziarie della globalizzazione e della grande crisi degli ultimi anni, i mercati continuano a mutare e, per stare al passo, le organizzazioni devono operare con criteri di efficacia e di efficienza tali, da contribuire all'erogazione di servizi e prodotti migliori.

Per non farsi trovare impreparate, le aziende devono erogare prodotti e servizi sempre migliori, senza dover rinunciare a fare business. Vi è quindi la necessità, da parte delle imprese, di tagliare i costi di gestione delle stesse. Per questi aspetti riferiti alle attività formative, il Legislatore ha inteso creare una nuova tipologia formativa rispetto a quella usuale e frontale erogata in aula, che sfrutta le tecnologie più avanzate: la ***“formazione in modalità l'E-Learning”***.

Nell'allegato I dell'Accordo Stato - Regioni 2011, viene fornita la definizione ovvero *“modello formativo interattivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturali (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semi-strutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con il tutor e anche tra loro”*.

Inoltre nell'allegato è specificato che si deve intendere la formazione come *“semplice fruizione di materiali didattici via internet ...”* ma, come *“strumento di realizzazione di un percorso di apprendimento dinamico che consente al discente di partecipare alle attività didattiche-formative in una comunità virtuale”*.

Certamente una tipologia di formazione che, oltre ad essere più economica, è da considerarsi alla portata di tutti, in quanto la diffusione dei PC ha comportato che molti sono in possesso di un personal computer connesso alla rete ed hanno dimestichezza all'uso. Inoltre questa nuova tipologia formativa consente la riduzione delle distanze e quindi non costringe in molti casi il lavoratore a spostarsi per partecipare al corso. La diffidenza all'utilizzo di questa nuova " tecnologia formativa " comunque esiste ancora. Molti lavoratori, per di più legati a canoni preconfezionati e consuetudinari, sono poco propensi alla formazione e-learning perché crea il cambiamento di abitudini radicate e perché credono sia poco efficiente. Preferiscono quindi la classica formazione in aula. Per queste motivazioni, ho voluto esaminare nella mia tesi cosa a riguardo pensano gli studenti, ovvero i futuri lavoratori, valutandone sia il grado di conoscenza, sia la consapevolezza che hanno della formazione e-learning in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'elaborato è stato redatto suddividendo gli studenti in due gruppi di studio: uno denominato "studenti " e l'altro " studenti – lavoratori ". Tramite questionari, divulgati attraverso il mezzo di comunicazione più diffuso, ovvero internet (posta elettronica e *social network*), ho potuto indagare le questioni sopra esposte e riportate nelle conclusioni del mio elaborato.

CAPITOLO I

La normativa in materia di sicurezza e igiene nei luoghi di lavoro

I.1 La storia della normativa italiana sulla sicurezza sul lavoro

Nel corso della storia contemporanea molteplici in Italia sono stati i regolamenti che si sono occupati della sicurezza sul lavoro. I primi risalgono alla metà dell'800. Nel 1886 fu promulgata la “Legge di tutela del lavoro dei fanciulli negli opifici industriali, nelle cave e nelle miniere” e nel 1899 veniva redatto il “Regolamento generale per la prevenzione degli infortuni”.

Nei primi anni del '900 lo Stato Italiano istituì il “Servizio d'ispezione del lavoro” per tutelare la salute dei lavoratori.

La normativa per la sicurezza fu richiamata negli anni '30 dal Codice Civile e dal Codice Penale, negli anni '40 ,nel dopoguerra, dalla Costituzione Italiana e negli anni '50 furono emanati una serie di D.P.R., che definirono (alcuni) concetti fondamentali della sicurezza.

In particolare il Codice Civile, nel libro V del Lavoro, Titolo II° Cap. I° dell'Impresa, nell'art. 2087 Tutela delle condizioni di lavoro, recita:

“L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

La Costituzione invece tutela la salute del lavoratore attraverso gli art. 32 “La Repubblica tutela la salute come fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività, e garantisce cure gratuite agli indigenti”, art. 35 “La Repubblica tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni” e art. 41 “L'iniziativa economica privata è libera. Non può svolgersi in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana”.

Caposaldo della legislazione, per quanto concerne la tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, fu nel 1994 il Decreto Legislativo 626 che abrogò le leggi precedenti. Esso si applicava a tutti i settori di attività pubblici e privati, con l'esclusione degli addetti ai servizi domestici e familiari.

Le principali novità apportate dal DLgs 626 furono: la definizione degli obblighi del datore di lavoro e dei lavoratori, l'obbligo di un Servizio di Protezione e Prevenzione, l'istituzione di figure quali RSPP (Responsabile del Servizio di Protezione e Prevenzione), RLS (Rappresentante del Lavoratori), addetti ai servizi ..., MC (Medico Competente), l'obbligo di elaborare un Documento di Valutazione dei Rischi, l'individuazione delle misure di prevenzione, l'attuazione di un programma di informazione e formazione per affrontare con maggiore consapevolezza i rischi presenti in azienda.

Il 3 agosto 2007 il Parlamento Italiano emana la legge n.123 "Misure in tema di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e delega al Governo per il riassetto e la riforma della normativa in materia", pubblicata nella *Gazzetta Ufficiale* n. 185 del 10 agosto 2007.

Art.1, comma 1: *"Il Governo è delegato ad adottare, entro nove mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi per il riassetto e la riforma delle disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro, in conformità all'articolo 117 della Costituzione e agli statuti delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e di Bolzano, e alle relative norme di attuazione, e garantendo l'uniformità della tutela dei lavoratori sul territorio nazionale attraverso il rispetto dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali, anche con riguardo alle differenze di genere e alla condizione delle lavoratrici e dei lavoratori immigrati"*.

Il 9 aprile 2008, in attuazione della legge n. 123, il Governo emana il Decreto Legislativo 81, con l'approvazione definitiva nel luglio 2009 del decreto "correttivo" Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106 noto anche come " Testo unico sulla salute e la sicurezza nell'ambiente e nei luoghi di lavoro" così definito perché riunisce tutta la normativa precedente.

I.2 I modelli di organizzazione e gestione aziendale

Con il Decreto Legislativo 81/08 e s.m.i. si definisce per la prima volta, esplicitamente, un modello di organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro.

Quest'ultimo non è obbligatorio per le aziende, ma è consigliato perché riduce realmente la presenza dei rischi, con l'intervento e la partecipazione consapevole di ogni lavoratore che opera nel suo interno.

Un modello di organizzazione e gestione aziendale, per essere valido, secondo la normativa vigente, deve assicurare l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici: rispetto degli standard tecnico-strutturali, attività di valutazione dei rischi, natura dell'organizzazione, sorveglianza sanitaria, attività di informazione e formazione dei lavoratori e attività di vigilanza, in base all'acquisizione di documentazioni, di certificazioni obbligatorie per legge e alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.

Un modello efficace deve prevedere idonee modalità di registrazione e deve prevedere che la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo del rischio, siano assicurate attraverso le competenze tecniche ed i poteri necessari.

Avere un modello di organizzazione e gestione ai sensi dell'art.30 DLgs 81/08 e s.m.i. crea vantaggi, sia per l'azienda perché si riescono ad evitare pesanti sanzioni per i reati sulla sicurezza e sia per il lavoratore perché lavorare in sicurezza riduce gli infortuni e l'avvento delle malattie professionali.

I.3 La storia degli Organi di Vigilanza

Per tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro, il nostro Paese ha istituito Organi di Vigilanza, che controllano lo svolgimento in sicurezza delle attività lavorative. La prima figura fu individuata nel 1890 dal Regio Decreto-Legge n.7042, la "Guardia Sanitaria Comunale". In seguito, con il Testo Unico delle Leggi Sanitarie del 1934, i laboratori comunali passarono a provinciali e fu identificata la figura del "Vigile Sanitario". Alla fine degli anni '70 alle Unità Sanitarie Locali furono attribuite sia le attività di prevenzione, che quelle di controllo. Per svolgere entrambi i compiti fu individuata una nuova figura: "Operatore di Vigilanza e Ispezione". Con il D.M. 58/1997 questa professione trova una nuova qualificazione: "Tecnico della Prevenzione

nell'ambiente e nei luoghi di lavoro", descritto come: *“il professionista sanitario che, in possesso di laurea, è responsabile, nell'ambito delle proprie competenze, di tutte le attività di prevenzione, verifica e controllo in materia di igiene e sicurezza ambientale nei luoghi di vita e di lavoro, di igiene degli alimenti e delle bevande, di igiene di sanità pubblica e veterinaria”*.

Per tutelare al meglio ogni aspetto della salute e della sicurezza del lavoratore e del cittadino, ogni Unità Sanitaria Locale ha un Dipartimento di Prevenzione organizzato in quattro servizi: Servizio prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro, Igiene e Sanità Pubblica, Igiene degli alimenti e della nutrizione, Servizio Veterinario. In particolare il Servizio di prevenzione e sicurezza nei luoghi di lavoro vigila sui luoghi di lavoro, sul rispetto delle condizioni di sicurezza e organizza indagini in caso di infortuni in ambiente lavorativo.

Nell'ambito della legislazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, l'informazione, la comunicazione e soprattutto la formazione sui rischi sono elementi chiave per la prevenzione di infortuni e malattie professionali e per lo sviluppo di una produzione più qualificata.

Al fine di diffondere gli orientamenti della giurisprudenza in materia si è provveduto a stilare in allegato XII l'elenco delle sentenze riguardanti l'obbligo di formazione nei luoghi di lavoro, mentre in allegato XIII è stato predisposto un elenco dei siti ritenuti utili per raccogliere informazioni sulla salute e sicurezza dai quali è anche possibile prendere spunto per la preparazione di specifici incontri formativi.

CAPITOLO II

Il decreto legislativo 81

II.1 Il Decreto legislativo 81/08

Il DLgs 81/08 entra in vigore il 15 maggio 2008. Si applica a tutte le aziende e, a differenza del DLgs 626, anche a quelle autonome e familiari, a tutti i contratti di lavoro flessibile e a tutte le tipologie di rischio.

Con la sua entrata in vigore vengono abrogati: DPR 547/1955; DPR 164/1956; DPR 303/1955, fatta eccezione per l'articolo 64; DLgs 277/1991; DLgs 626/1994 e s.m.i.; DLgs 493/1996; DLgs 494/196; DLgs n. 187/05 Art. 36 bis, commi 1 e 2 del Decreto Legge 4 luglio 2006 n. 223; Artt. 2, 3, 5, 6 e 7 della Legge 3 agosto 2007, n. 123.

Esso è costituito da 306 Articoli accorpatis in 13 Titoli : Disposizioni generali (Titolo I), Luoghi di lavoro (Titolo II), Uso delle attrezzature di lavoro e dei DPI (Titolo III), Cantieri temporanei o mobili (Titolo IV), Segnaletica di sicurezza (Titolo V), Movimentazione manuale dei carichi (Titolo VI), Videoterminali (Titolo VII), Agenti fisici (Titolo VIII), Sostanze pericolose (Titolo IX), Agenti biologici (Titolo X), Atmosfere esplosive (Titolo XI), Disposizioni penali (Titolo XII) Disposizioni finali (Titolo XIII) e 51 allegati.

Le novità introdotte sono: la tutela dei lavoratori a tempo determinato, autonomi, a domicilio e a distanza, il concetto di salute inteso non più solo come un'assenza di malattia e d'infermità, ma anche come stato di completo benessere fisico e mentale, un nuovo quadro sanzionatorio.

Il Testo del Decreto Legislativo 2008, è stato integrato e corretto dal Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n°106 "Disposizioni integrative e correttive del Decreto Legislativo 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro".

Il Decreto correttivo ha introdotto rilevanti novità, se ne riportano alcune: introduzione lavoro-stress correlato, possibilità di delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza, obbligo di formazione e aggiornamento tramite corsi sulla sicurezza sul lavoro, obbligo di comunicazione dell'RLS all'INAIL.

La nuova normativa promuove non più un approccio sanzionatorio e repressivo, ma l'adozione di misure condivise tra Amministrazioni e parti sociali, volte a promuovere

la prevenzione e la sicurezza sul lavoro attraverso la formazione e l'informazione, la qualificazione delle imprese e la semplificazione degli adempimenti burocratici.

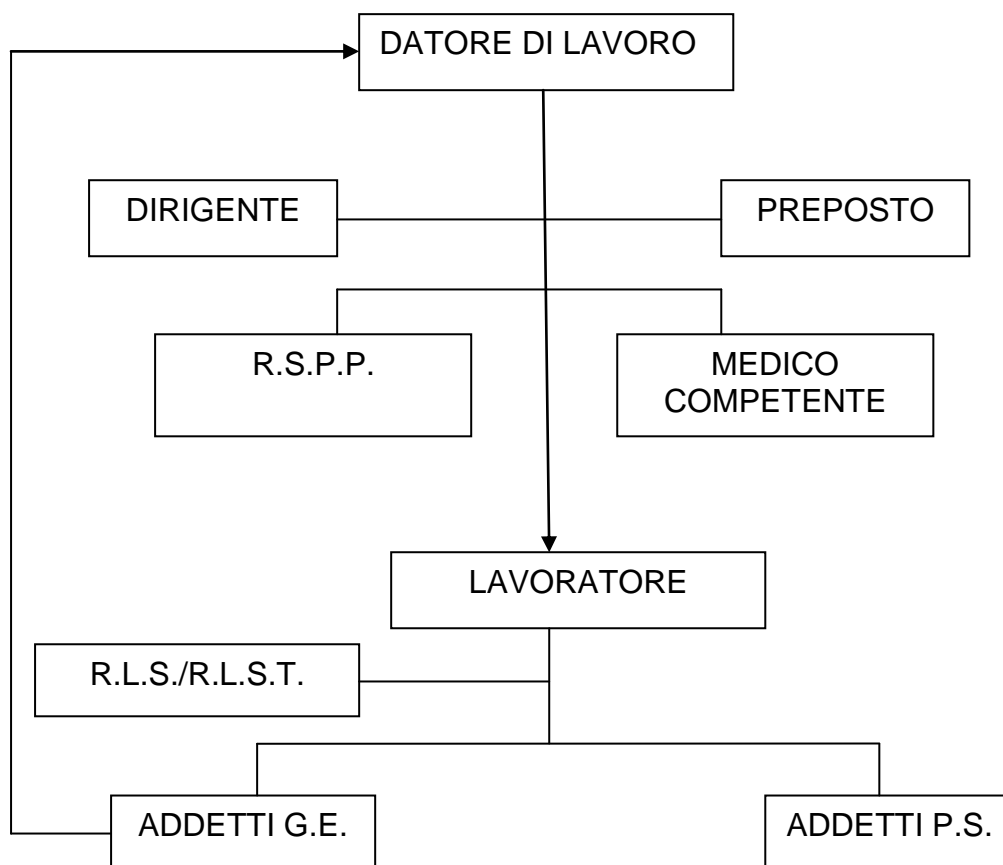
Il sistema adottato per il controllo della sicurezza ha bisogno, per essere valido, sia di una stretta collaborazione tra lavoratori e datori di lavoro, sia di una loro conoscenza e rispetto dei diritti e doveri.

I lavoratori devono essere consapevoli di avere il diritto a un luogo di lavoro rispettoso delle norme, ma anche il dovere di partecipare attivamente alla formazione, di utilizzare i dispositivi di sicurezza e di seguire tutte le norme dettate dal datore di lavoro.

Il datore di lavoro ha il dovere di mettere al primo posto la salute e la sicurezza dei lavoratori, di valutare il rischio e prevenirlo con soggetti e strutture di supporto e deve, conseguentemente alle attività di valutazione dei rischi da lavoro, attuare le misure di prevenzione degli infortuni previste dalla Legge, senza eccezioni o ritardi.

II.2 Le figure principali

Come stabilito dal D.Lgs. 81/2008 all'interno di un'azienda è necessaria la presenza di un Datore di lavoro, un Dirigente, un Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP), gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), un Datore di Lavoro, un Medico Competente (MC), un Rappresentante dei Lavoratori (RLS), un Preposto.



Le figure principali del DLgs 81/08 definite dall'art.2:

- **Il Lavoratore** *“Persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari”*, al lavoratore così definito è equiparato: socio lavoratore,

associato in partecipazione, tirocinante, allievo di istituti di istruzione ed universitari, volontario, lavoratore socialmente utile.

- **DATORE DI LAVORO** *“Il 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, ha la responsabilità dell’organizzazione stessa o dell’unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa”.*
- **DIRIGENTE** *“Persona che, in ragione delle competenze professionali e 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”, il 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”.*
- **RESPONSABILE DEL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE** *“Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all’articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi”.*
- **ADDETTO AL SERVIZIO DI PREVENZIONE E PROTEZIONE** *“Persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all’articolo 32, facente parte del servizio di prevenzione e protezione dai rischi”.*

- **RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI** *“Persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori sugli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro”.*
- **MEDICO COMPETENTE** *“Medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all’articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all’articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo stesso per effettuare la sorveglianza sanitaria e per tutti gli altri compiti di cui al presente Decreto”.*
- **PREPOSTO** *“Persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali, 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”.*

II.3 La gestione del Sistema Sicurezza Aziendale

L’RSPP è la figura più vicina al Datore di lavoro nell’elaborazione del Documento di valutazione dei rischi, perché lo affianca nelle scelte principali della sicurezza aziendale.

In alcune aziende, a seconda delle dimensioni o della tipologia, l’RSPP può essere affiancato da altri soggetti, gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP). Queste figure professionali devono avere delle caratteristiche tecniche specifiche per poter svolgere questo ruolo e aiutare il responsabile nel coordinamento del servizio di prevenzione e protezione dei rischi.

Il datore di lavoro può esercitare la funzione di RSPP se si tratta di aziende:

- artigiane o industriali, con un massimo di 30 lavoratori;
- agricole o zootecniche, che occupano fino a 10 dipendenti;
- ittiche, con un limite di 20 lavoratori;

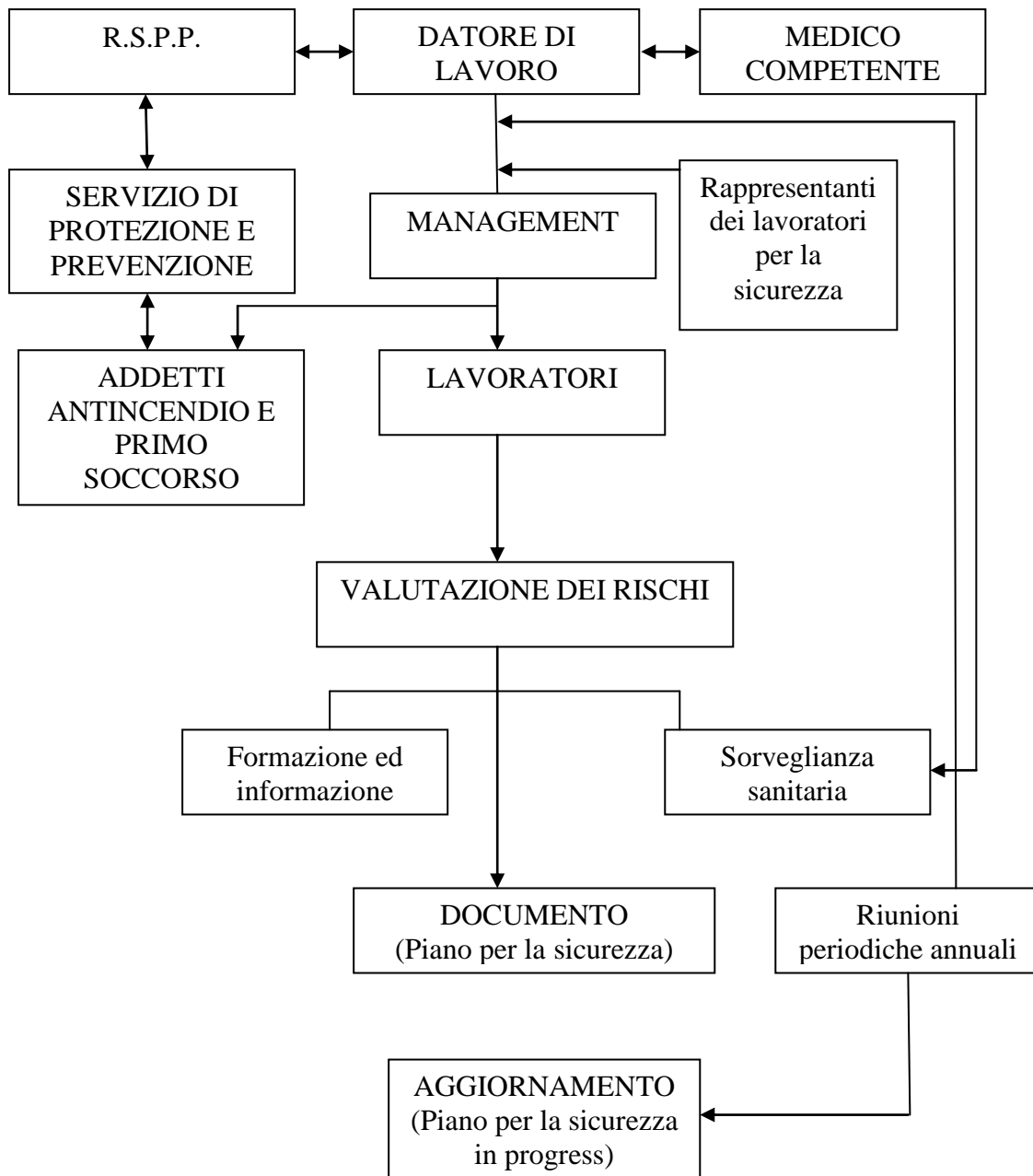
- altri settori, fino a 200 dipendenti.

In queste ipotesi, il datore di lavoro può esercitare il ruolo di RSPP solo dopo aver frequentato uno specifico corso di formazione di 16-48 ore, riguardante la sicurezza sui luoghi di lavoro e con l'impegno di aggiornamento periodico.

Il medico competente per le proprie competenze scientifico-professionali deve collaborare attivamente con il datore di lavoro, sia nell'individuazione dei rischi presenti in ogni specifica attività produttiva, che nella scelta di metodi organizzativi, di tempi e modi di lavoro in sicurezza per ogni singolo dipendente aziendale.

Il Decreto 81/2008 ha dato una maggiore valorizzazione e integrazione di tale figura, sotto forma di consulenza professionale. Essa collabora con le altre figure aziendali nella redazione del Documento di valutazione dei rischi, rafforza e amplia le prerogative dei lavoratori in azienda. In particolare il Decreto ridefinisce la figura del Rappresentante dei Lavoratori alla Sicurezza, che svolgerà la propria attività in sempre più stretta relazione e con un sempre maggiore coinvolgimento dei lavoratori, sia nel processo di valutazione dei rischi, che in sede di aggiornamento delle misure di tutela e prevenzione.

Tutti i soggetti coinvolti nel sistema della sicurezza aziendale collaborano nella redazione del Documento di Valutazione dei rischi.



II.4 La Formazione

Per ridurre i rischi d'infortunio, l'avvento di malattie professionali e di incidenti mortali, è fondamentale informare i lavoratori su tutti i rischi a cui vanno incontro durante l'attività lavorativa, formarli tramite specifici corsi e, ove opportuno, addestrarli.

È compito del datore di lavoro garantire un'adeguata formazione sui concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza e rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni e alle conseguenti misure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. Il D.lgs.81, dedica la sezione IV del Capo III, Titolo I alla formazione.

Essa è definita dall'art.2 comma 1 lettera aa) come *"Processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi"*.

La formazione e, ove previsto l'addestramento, devono essere impartiti nei seguenti casi:

- costituzione di un nuovo rapporto di lavoro o inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;
- trasferimento o cambiamento di mansioni;
- introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze o preparati pericolosi.

La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi, obbligo sancito dall'art.37 c.6 DLgs 81/08, accostato alla misura generale di tutela art.15 comma 1, lettera b *"la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro"*. La sicurezza sul lavoro si aggiorna con l'introduzione di nuove tecnologie e con lo sviluppo di nuovi rischi.

La formazione è rivolta a tutti i lavoratori e ai loro rappresentanti e deve avvenire in collaborazione con gli organismi paritetici, durante l'orario di lavoro e senza oneri economici a carico del lavoratore, ai dirigenti e ai preposti che ricevono una formazione adeguata e specifica a cura del datore di lavoro, ai rappresentanti dei lavoratori a cui spetta una formazione particolare riguardante i rischi specifici che ci sono negli ambiti in cui esercitano la propria rappresentanza.

CAPITOLO III

Gli Accordi Stato Regioni per la formazione

III.1 Gli accordi Stato-Regioni

L'Accordo Stato-Regioni è lo strumento con il quale Governo, Regioni e Province Autonome, in sede di Conferenza Stato-Regioni, coordinano l'esercizio delle rispettive competenze e lo svolgimento di attività di interesse comune in attuazione del principio di collaborazione. Per gli accordi, come per le intese, è necessaria l'unanimità dei consensi di tutti i componenti.

Diversi sono gli Accordi Stato-Regioni che ci danno informazioni dettagliate sull'organizzazione dei corsi di formazione, sulle metodologie di insegnamento/apprendimento, sull'articolazione dei percorsi formativi, sulle certificazioni e su notizie specifiche a seconda del tipo di Accordo. Il primo fu quello del 26 gennaio 2006, pubblicato il 14 febbraio 2006 nella Gazzetta Ufficiale n.37, attuativo dell'art.2 comma 2 e 3, del Decreto Legislativo 23 giugno 2003, n.195, riguardante la formazione dei R.S.P.P e A.S.P.P .

III.2 Accordi Stato-Regioni dicembre 2011

L'Accordo Stato Regioni 21 dicembre 2011, ai sensi dell'articolo 37. Comma 2, del DLgs 9 Aprile 2008 n.81, disciplina la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione, nonché dell'aggiornamento dei lavoratori e delle lavoratrici, dei preposti e dei dirigenti, nonché la formazione facoltativa dei soggetti. Nell'Accordo si richiede come requisito dei docenti un'esperienza almeno triennale nell'ambito della salute e della sicurezza sul lavoro. Per ciascun corso sono necessari un soggetto organizzatore, un responsabile del progetto formativo, i nominativi dei docenti, un massimo di partecipanti ad ogni corso pari a 35 unità, il registro di presenza dei partecipanti, l'obbligo di frequenza del 90% delle ore di formazione previste, la declinazione dei contenuti. La metodologia di insegnamento deve variare dalle lezioni frontali alle esercitazioni teoriche e pratiche e relative discussioni, nonché ai lavori di gruppo. Fondamentale è favorire metodologie di apprendimento interattive basate sul *problem solving* applicate a dimostrazioni, simulazioni in contesto lavorativo e prove pratiche.

Novità dell'accordo è la possibilità di svolgere i corsi di formazione in modalità e-Learning, in seguito all'avvento di tecnologie sempre più avanzate, dettagliatamente trattata nell'allegato 1. I percorsi formativi sono articolati in tre moduli associati a tre differenti livelli di rischio (rischio basso, rischio medio, rischio alto), in base alla classificazione dei settori di cui all'allegato 2 (Individuazione macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2002/2007). I contenuti sono differenti a seconda se si tratti di formazione generale (concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti, doveri e sanzioni per i vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo e assistenza) o se si tratti di formazione specifica (Rischi infortuni, meccanici generali, elettrici generali, macchine, attrezzature, cadute dall'alto, rischi da esplosione, rischi chimici, nebbie – oli - fumi - vapori - polveri, etichettatura, rischi cancerogeni, rischi biologici, rischi fisici, rumore, vibrazione, radiazioni, microclima e illuminazione, videoterminali, OPI organizzazione del lavoro, ambienti di lavoro, stress lavoro-correlato, movimentazione manuale dei carichi, movimentazione merci, segnaletica, emergenze, procedure di sicurezza con riferimento al profilo di rischio specifico, procedure esodo e incendi, incidenti e infortuni mancati, altri rischi).

III.3 La metodologia di erogazione della formazione

L'Accordo Stato Regioni del 21/12/11 recita che la *“metodologia d'apprendimento privilegia un approccio interattivo che comporta la centralità del lavoratore nel percorso di apprendimento”*. Essa rappresenta una sostanziale novità. La formazione è sempre stata intesa come lezione d'aula di tipo frontale in cui il docente fornisce informazioni da apprendere e il discente è coinvolto soprattutto nello sforzo di seguire la lezione e di prendere appunti. La classica lezione tradizionale, nella quale il partecipante ha un ruolo passivo, quindi, deve essere integrata da altre tecniche che la rendono più interattiva. Ciò è in linea con le esigenze fisiologiche, psicologiche e esperienziali degli adulti. È ormai consolidato, infatti, che l'adulto dà la sua disponibilità ad apprendere se ha motivazioni (bisogni, desideri, maggior soddisfazione nel lavoro, autostima, ecc. sono più potenti di promozioni e retribuzioni più alte) che lo spingono a partecipare alla formazione e se riscontra vantaggi attuabili concretamente

nella propria vita reale (ad esempio se ritiene che questo potrà aiutarlo ad assolvere dei compiti o ad affrontare i problemi che incontra nelle situazioni del proprio lavoro).

L'apprendimento di nuove conoscenze, la capacità di comprensione, l'abilità, i valori, gli atteggiamenti, saranno tanto più efficaci quanto più essi saranno presentati nel contesto della loro applicazione alle situazioni reali. Ad esempio, risulta più valido rendere consapevoli i lavoratori del rischio chimico leggendo in gruppo le schede di sicurezza dei prodotti che loro effettivamente usano, piuttosto che farli assistere ad una lezione teorica sullo stesso argomento. L'adulto, inoltre, si aspetta che il docente non trasmetta soltanto nuovi contenuti, ma prenda in considerazione le conoscenze formative pregresse e le esperienze che ha ormai sviluppate e fatte proprie nel corso della sua vita.

Per ritornare all'esempio del rischio chimico, se la formazione avviene con lavoratori che già utilizzano le sostanze, è buona norma recuperare le modalità operative che loro effettivamente utilizzano, anche mediante l'ausilio di fotografie e filmati e su queste ragionare insieme, rilevando eventuali aspetti critici da migliorare.

La scelta del metodo da utilizzare per l'erogazione delle attività formative, pertanto, deve essere coerente con gli obiettivi individuati e con i risultati attesi, in risposta al bisogno formativo e alle caratteristiche dei lavoratori verso cui è indirizzato l'apprendimento.

III.4 Formazione lavoratori, preposti e dirigenti

Con la pubblicazione delle linee guida in Gazzetta si chiariscono le modalità della formazione.

Gli accordi coinvolgono tutte le aziende che abbiano al proprio servizio anche un solo lavoratore, inteso nel senso più ampio previsto dall'articolo 2, comma 1 lettera a) del Dlgs 81/2008 (*quindi non solo dipendenti, ma anche i praticanti degli studi professionali, esclusi solo i lavoratori domestici*).

Nessun datore di lavoro piccolo o grande che sia, sfugge all'applicazione della nuova normativa.

La formazione minima da erogare è regolata in base ai fattori di rischio presenti in azienda e non in base alle dimensioni. Alcuni obblighi sono di immediato

adempimento: tutti i nuovi assunti debbono essere avviati alla formazione conformemente ai contenuti degli accordi, prima o contestualmente all'assunzione. Se non è possibile completare il percorso formativo prima di adibire il nuovo assunto alle proprie attività, il percorso formativo dovrà essere terminato al massimo entro sessanta giorni.

Per i lavoratori già presenti nelle aziende, gli accordi e le linee guida prevedono un graduale raggiungimento del livello formativo richiesto, a seconda delle figure da formare (fino a un termine massimo di 18 mesi dalla pubblicazione degli accordi).

Nelle aziende deve essere avviata la verifica della formazione, da provare con la relativa documentazione vista l'impossibilità di formare contemporaneamente tutti i lavoratori. La mancata o irregolare formazione dei lavoratori costituisce già di per sé fonte di responsabilità penale per il datore di lavoro, anche in assenza di infortuni.

È evidente che la responsabilità può costituire il fondamento dell'imputazione proprio se si verifica un infortunio, alla cui causa abbia concorso l'omessa o insufficiente formazione. In questo caso, il datore di lavoro avrà l'onere tutt'altro che semplice di dimostrare che non c'è nesso di causalità fra infortunio e omessa formazione.

Esistono dei casi in cui si è esonerati dal frequentare i corsi di formazione:

- formazione pregressa: sono tenuti a frequentare il corso di formazione coloro che dimostrino di aver già svolto, gennaio 2012, una formazione con contenuti conformi all'articolo 3 del Dm 16 gennaio 1997 e gli esonerati (articolo 95 del Dlgs 626/94).
- Esonero in sede di prima applicazione: non sono tenuti a frequentare il corso di formazione i datori di lavoro che abbiano frequentato entro il 26 luglio 2012 corsi documentalmente approvati al 26 gennaio 2012, rispettosi delle previsioni dell'articolo 3 del Dm 16 gennaio 1997 per durata e contenuti.
- Formazione pregressa: non sono tenuti a frequentare il corso di formazione i dirigenti che dimostrino di aver svolto, a gennaio 2012, una formazione con contenuti conformi all'articolo 3 del Dm 16 gennaio 1997 o a quelli del Modulo A per ASPP e RSPP previsto nell'accordo Stato Regioni del 26 gennaio 2006.
- Esonero in sede di prima applicazione: esonerati dirigenti e preposti che hanno frequentato fino al 26 gennaio 2013, corsi rispettosi delle previsioni normative e

delle indicazioni previste nei contratti collettivi di lavoro per quanto riguarda durata, contenuti e modalità di svolgimento.

- Formazione pregressa: esonerati lavoratori e preposti per i quali i datori di lavoro comprovino di aver svolto, a gennaio 2012, una formazione nel rispetto delle previsioni normative.

Tabella 1 *Gli accordi Stato-Regioni per la Formazione. Tutti gli Accordi dal 2006 al 2012*, in «Quaderni della Sicurezza AIFOS», 1/IV (2013).



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

Tabella 2 *Gli accordi Stato-Regioni per la Formazione. Tutti gli Accordi dal 2006 al 2012*, in «Quaderni della Sicurezza AIFOS», 1/IV (2013).

LA FORMAZIONE DEI PREPOSTI

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



Tabella 3 *Gli accordi Stato-Regioni per la Formazione. Tutti gli Accordi dal 2006 al 2012*, in «Quaderni della Sicurezza AIFOS», 1/IV (2013).

LA FORMAZIONE DEI DIRIGENTI

La formazione dirigenti sostituisce integralmente quella prevista per i lavoratori



Il numero di ore di formazione indicato per ciascun settore comprende la Formazione Generale più la Formazione Specifica.

La formazione dei lavoratori richiede una Generale di 4 ore più una Specifica di 8,12,16 ore a seconda se si tratti di rischio basso, medio, alto.

La formazione del preposto richiede una Formazione Particolare Aggiuntiva di 8 ore, divisa in due parti da 4 ore ciascuna (Modulo A Normativo Giuridico, possibilità di essere svolta in modalità e-learning e Modulo B Valutazione dei rischi).

La formazione dei dirigenti è articolata in 16 ore, organizzata in quattro moduli:

Modulo 1. Giuridico – Normativo

- Sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori;
- Gli organi di vigilanza e le procedure ispettive;
- Soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il DLgs n.81/08: compiti, obblighi, responsabilità e tutela assicurativa;
- La “responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica” ex DLgs n.231/2001 e s.m.i.;
- I sistemi di qualificazione delle imprese e la patente a punti in edilizia.

Modulo 2. Gestione ed organizzazione alla sicurezza

- Modelli di organizzazione e di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (art.30, DLgs n.81/08);
- Gestione della documentazione tecnico amministrativa;
- Obblighi connessi ai contratti di appalto o d’opera o di somministrazione;
- Organizzazione della prevenzione incendi, primo soccorso e gestione delle emergenze;
- Modalità di organizzazione e di esercizio della funzione di vigilanza delle attività lavorative e in ordine all’adempimento degli obblighi previsti al comma 3 bis dell’art.18 del DLgs n.81/08;
- Ruolo del responsabile e degli addetti al servizio di prevenzione e protezione.
- Modulo 3. Individuazione e valutazione dei rischi.
- Criteri e strumenti per l’individuazione e la valutazione dei rischi;
- Il rischio da stress lavoro-correlato;

- Il rischio ricollegabile alle differenze di genere, età, alla provenienza da altri paesi e alla tipologia contrattuale;
- Il rischio interferenziale e la gestione del rischio nello svolgimento di lavori in appalto;
- Le misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione in base a fattori di rischio;
- La considerazione degli infortuni mancati e delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori e dei preposti;
- I dispositivi di protezione individuale;
- La sorveglianza sanitaria.

Modulo 4. Comunicazione, formazione e consultazione dei lavoratori.

- Competenze relazionali e consapevolezza del ruolo;
- Importanza strategica dell'informazione, della formazione e dell'addestramento quali strumenti di conoscenza della realtà aziendale;
- Tecniche di comunicazione;
- Lavoro di gruppo e gestione dei conflitti;
- Consultazione e partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

La formazione dei lavoratori, dei preposti e dei dirigenti, necessita di un aggiornamento quinquennale per tutti i settori di rischio, di 6 ore.

Alla fine di ogni corso vengono rilasciati degli attestati di frequenza e di superamento della prova di verifica direttamente dagli organizzatori dei corsi in base alla frequenza del 90% delle ore di formazione. I preposti e i dirigenti devono superare anche la prova di verifica.

III.5 La formazione dei datori di lavoro per lo svolgimento diretto dei compiti di prevenzione e protezione

L'articolo 34 del DLgs 9 Aprile 2008 n.81, prevede che il datore di lavoro può svolgere personalmente i compiti del servizio di prevenzione e protezione, nei casi in cui ciò è consentito, frequentando prima corsi di formazione.

I contenuti, le articolazioni e le modalità di espletamento del percorso formativo e dell'aggiornamento per il Datore di lavoro che intende svolgere, nei casi previsti dal decreto stesso, i compiti propri del Servizio di Prevenzione e Protezione dai rischi, sono definiti nell'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011.

Le ore di formazione previste variano a seconda del settore ATECO 2002 di appartenenza, associato a uno dei tre livelli di rischio: 16 ore (rischio basso) per Uffici e servizi, Commercio, Artigianato e Turismo, 32 ore (rischio medio) per Agricoltura, Pesca, P.A. e 48 ore (rischio alto) per Costruzioni, Industria, Tessile, Alimentare, Rifiuti, Manifatturiero, Chimico, Sanità, Energia, Raffinerie, Residenziali.

Il percorso formativo è articolato in quattro moduli:

Modulo 1. Normativo – giuridico

- Il sistema legislativo in materia di sicurezza dei lavoratori;
- La responsabilità civile e penale e la tutela assicurativa;
- La “Responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni, anche prive di responsabilità giuridica” ex. DLgs n.231/2001, e s.m.i.;
- Il sistema istituzionale della prevenzione;
- I soggetti del sistema di prevenzione aziendale secondo il DLgs 81/08: compiti, obblighi, responsabilità;
- Il sistema di qualificazione delle imprese.

Modulo 2. Gestionale – gestione ed organizzazione alla sicurezza

- I criteri e gli strumenti per l'individuazione e la valutazione dei rischi;
- La considerazione degli infortuni mancati e delle modalità di accadimento degli stessi;
- La considerazione delle risultanze delle attività di partecipazione dei lavoratori;
- Il documento di valutazione dei rischi (contenuti, specificità e metodologia);
- I modelli di organizzazione e gestione della sicurezza;
- Gli obblighi connessi ai contratti di appalto o d'opera o di somministrazione;
- Il documento unico di valutazione dei rischi da interferenza;
- La gestione della documentazione tecnico amministrativa;
- L'organizzazione della prevenzione incendi, del primo soccorso e della gestione delle emergenze.

Modulo 3. Tecnico – individuazione e valutazione dei rischi.

- I principali fattori di rischio e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- Il rischio da stress lavoro-correlato;
- I rischi ricollegabili al genere, all'età e alla provenienza da altri paesi;
- La sorveglianza sanitaria.
- Modulo 4. Relazionale – formazione e consultazione dei lavoratori.
- L'informazione, la formazione e l'addestramento;
- Le tecniche di comunicazione;
- Il sistema delle relazioni aziendali e della comunicazione in azienda;
- La consultazione e la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- Natura, funzioni e modalità di nomina o di elezione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

I primi due moduli possono essere svolti in modalità e-Learning.

È necessario un aggiornamento quinquennale di 6 ore per rischio basso, di 10 ore per rischio medio e di 14 ore per rischio alto e in esso non dovranno essere ripetuti argomenti già presentati nel corso base, ma si dovranno trattare nuovi argomenti e approfondire i seguenti ambiti:

- approfondimenti tecnico-organizzativi e giuridico – normativi
- sistemi di gestione e processi organizzativi
- fonti di rischio, compresi i rischi di tipo ergonomico
- tecniche di comunicazione, volte all'informazione e formazione dei lavoratori in tema di promozione della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Una volta terminato il corso di formazione, controllata la frequenza del 90% delle ore di formazione, viene somministrata una prova di apprendimento per verificare la reale acquisizione delle nozioni. Se la prova viene superata, è rilasciato un attestato di frequenza con i seguenti elementi:

- denominazione del soggetto formatore
- normativa di riferimento
- dati anagrafici del corsista

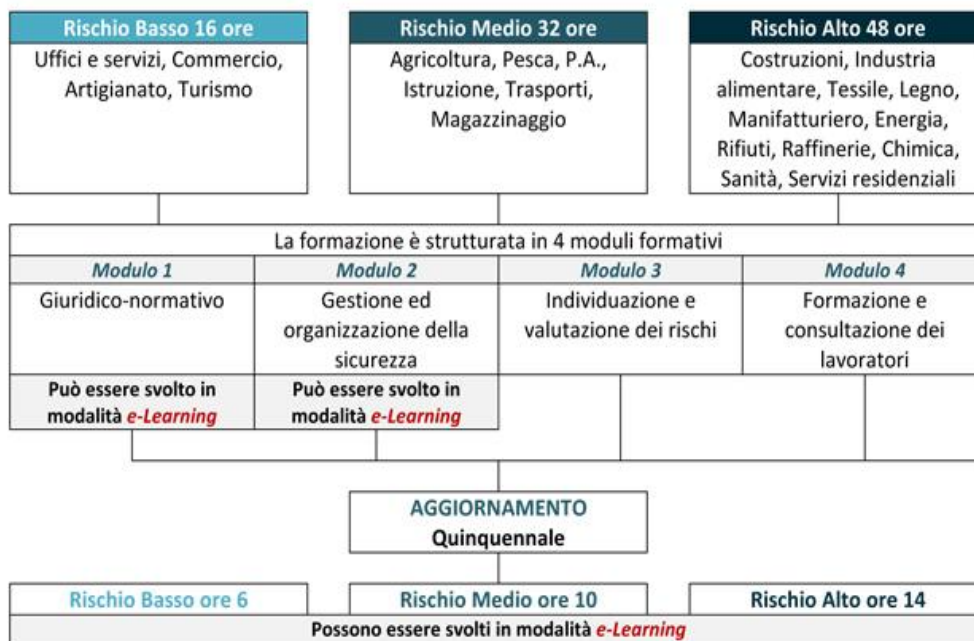
- specifica della tipologia di corso seguito con indicazione del settore di riferimento e relativo monte ore frequentato
- periodo di svolgimento del corso
- firma del soggetto che rilascia l'attestato, il quale può essere anche il docente.

In caso d'inizio di nuova attività, il datore di lavoro che intende svolgere i compiti del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, deve completare il percorso formativo entro e non oltre novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.

Tabella 4 *Gli accordi Stato-Regioni per la Formazione. Tutti gli Accordi dal 2006 al 2012*, in «Quaderni della Sicurezza AIFOS», 1/IV (2013).

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.



III.6 Il formatore docente qualificato

Tra i compiti affidati alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, nell'articolo 6 del D.Lgs 81 del 2008, troviamo al comma 8 lettera m-bis quello di elaborare dei criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e la sicurezza sul lavoro, anche tenendo conto delle peculiarità dei settori di riferimento, lavoro attuato con il Decreto Interministeriale del 6 marzo 2013.

Esso individua in tutto sei criteri, scelti in base alla presenza dei tre elementi minimi fondamentali che devono essere posseduti da un docente-formatore in materia di salute e sicurezza sul lavoro: conoscenza, esperienza e capacità didattica.

Si considera qualificato il docente che possiede il prerequisite (Diploma di istruzione secondaria) e uno dei criteri sotto elencati:

- **1° criterio:**

precedente esperienza di almeno 90 ore di docenza negli ultimi 3 anni nell'area tematica oggetto della docenza;

- **2° criterio:**

laurea coerente con le materie oggetto della docenza, ovvero corsi post-laurea (master, dottorati di ricerca, specializzazioni) nel campo della salute e sicurezza sul lavoro, unitamente a una delle seguenti specifiche:

- a) un percorso formativo sulla didattica, con esame finale della durata minima di 24 ore (es. corso formazione formatori) o l'abilitazione all'insegnamento, o conseguimento (presso Università od Organismi Accreditati) di un diploma triennale, o un master in scienze della comunicazione;
- b) precedente esperienza come docente per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni in materia di salute e sicurezza sul lavoro; precedente esperienza come docente per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni in qualunque materia; precedente esperienza come docente per almeno 48 ore in affiancamento, sempre negli ultimi 3 anni in qualunque materia.

- **3° criterio:**

- a) attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento a corsi di formazione della durata di almeno 64 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro unitamente a: un percorso formativo sulla didattica, con esame finale della

durata minima di 24 ore (es. corso formazione formatori) o l'abilitazione all'insegnamento, o conseguimento (presso Università od Organismi Accreditati) di un diploma triennale, o un master in scienze della comunicazione;

- b) una precedente esperienza come docente per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni in materia di salute e sicurezza sul lavoro; precedente esperienza come docente per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni in qualunque materia; precedente esperienza come docente per almeno 48 ore in affiancamento, sempre negli ultimi 3 anni in qualunque materia.

- 4° criterio:

attestato di frequenza con verifica dell'apprendimento a corsi di formazione della durata di almeno 40 ore in materia di salute e sicurezza sul lavoro, più almeno 18 mesi di esperienza lavorativa o professionale nell'area tematica oggetto della docenza, il tutto integrato da:

- precedente esperienza come docente per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- precedente esperienza come docente per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni in qualunque materia;
- precedente esperienza come docente per almeno 48 ore in affiancamento, sempre negli ultimi 3 anni in qualunque materia.

- 5° criterio:

esperienza lavorativa o professionale almeno triennale nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, coerente con l'area tematica oggetto della docenza, integrata da almeno uno dei requisiti

- a) un percorso formativo sulla didattica, con esame finale della durata minima di 24 ore (es. corso formazione formatori) o l'abilitazione all'insegnamento, o conseguimento (presso Università od Organismi Accreditati) di un diploma triennale, o un master in scienze della comunicazione;

b) precedente esperienza come docente per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni in materia di salute e sicurezza sul lavoro; precedente esperienza come docente per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni in qualunque materia; precedente esperienza come docente per almeno 48 ore in affiancamento, sempre negli ultimi 3 anni in qualunque materia.

- 6° criterio:

a) esperienza di almeno 6 mesi nel ruolo di RSPP o 12 come ASPP (ciò limita la possibilità di fare docenza al macro-settore ATECO di riferimento), integrata da almeno uno dei requisiti un percorso formativo sulla didattica, con esame finale della durata minima di 24 ore (es. corso formazione formatori) o l'abilitazione all'insegnamento, o conseguimento (presso Università od Organismi Accreditati) di un diploma triennale, o un master in scienze della comunicazione;

b) precedente esperienza come docente per almeno 32 ore negli ultimi 3 anni in materia di salute e sicurezza sul lavoro; precedente esperienza come docente per almeno 40 ore negli ultimi 3 anni in qualunque materia; precedente esperienza come docente per almeno 48 ore in affiancamento, sempre negli ultimi 3 anni in qualunque materia.

Pertanto, chi possiede (e può ovviamente documentarlo) il prerequisite e almeno uno dei criteri da 1 a 6 è considerato "qualificato" e lo è permanentemente (con riferimento all'area tematica in cui è qualificato).

Le aree tematiche attinenti alla salute e alla sicurezza sul lavoro sono tre:

1. Area normativa/giuridica/organizzativa.

2. Area rischi tecnici/igienico-sanitari.

Nel caso di rischi che interessino materie sia tecniche sia igienico- sanitarie, gli argomenti dovranno essere trattati sotto il duplice aspetto.

3. Area relazioni/comunicazione (ovviamente si può essere qualificati per tutte e tre le aree, se si soddisfano i criteri previsti).

È necessario l'aggiornamento professionale ogni tre anni che consiste o nella frequenza (nell'arco del triennio) di almeno 24 ore di corsi relativi all'area tematica di competenza, di seminari, di convegni specialistici, corsi di aggiornamento o, in

alternativa, di almeno 24 ore di docenza. Per chi è già qualificato oggi, il triennio decorre dal 18 marzo 2014, per chi si qualificherà successivamente, dalla data dell'avvenuta "qualificazione".

Fondamentale è ricordare che i criteri di qualificazione sopra indicati non sono validi per la formazione dei docenti di corsi specifici del settore edile per Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori, né i corsi per RSPP e ASPP, né i corsi per altre specifiche figure (es. addetti all'antincendio, all'emergenza, al primo soccorso, ecc.).

CAPITOLO IV

La formazione in modalità e-Learning

IV.1 Nascita dell'apprendimento in linea

Gli anni '60 hanno rappresentato la prima tappa per lo sviluppo di una nuova tipologia di comunicazione, la cosiddetta rete informatica. Essa trova il suo massimo sviluppo negli anni '90 con la creazione di un'unica rete mondiale a cui sono connesse milioni di reti da tutto il mondo. La navigazione su internet rappresenta una svolta nella vita dell'uomo. Nel giro di pochi anni gli utenti connessi arrivano a circa 5 miliardi. Internet diventa il protagonista della nostra vita, grazie alla sua capacità di svolgere azioni in tutti i campi dell'attività umana. Sul web possiamo vendere, comprare, lavorare, giocare, cercare, leggere, ascoltare musica, guardare film e, grazie ai *social network*, possiamo anche conoscere gente, scambiare informazioni con persone che si trovano all'altro capo del mondo. L'utilizzo sfrenato della rete non può non cambiare le abitudini di vita dell'uomo, in particolare quella del giovane che nasce proiettato in un mondo virtuale. Lo studente passa dallo studio in classe, allo studio in biblioteca, allo studio in casa, utilizzando un computer. Proprio per questo si è pensato di creare una nuova tipologia di insegnamento, la cosiddetta formazione e-Learning: apprendimento on-line (in linea), che può essere svolto comodamente dalla nostra abitazione. Diverse sono le tematiche sulle quali sono stati sviluppati i corsi formativi, fra questi anche corsi in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

IV.2 Storia della formazione a distanza

La FAD, formazione a distanza, è un mezzo che trasmette i contenuti formativi attraverso risorse e strumenti offerti dalle tecnologie audiovisive e informatiche. Nel corso della storia si sono sviluppate tre generazioni di formazione a distanza.

La prima nasce alla metà dell'ottocento, in Inghilterra, i cosiddetti corsi per corrispondenza. Essi non prevedono la presenza simultanea del docente e del discente nella stessa aula, il materiale didattico in forma cartacea era inviato allo studente tramite il servizio postale. Alla metà del novecento, con lo sviluppo e la diffusione di nuovi mezzi di comunicazione come la radio, il telefono, il televisore, nasce la seconda

generazione di formazione a distanza: la teledidattica, sistema di apprendimento che fa uso di reti telematiche per distribuire materiale didattico e lezioni. A partire degli anni '80, con la diffusione del digitale, si passa alla terza generazione di formazione a distanza, comprensiva di due fasi. La prima non si avvale del supporto delle reti, ma utilizza *floppy-disk*, videodischi, *cd-rom*, la cosiddetta modalità off-line. La seconda fase prevede l'utilizzo della rete: apprendimento on-line (in linea). L'e-learning, a livello europeo, è definito come l'uso delle tecnologie multimediali e di Internet per migliorare la qualità dell'apprendimento, facilitando l'accesso alle risorse e ai servizi, nonché gli scambi e la collaborazione a distanza. Si distingue da altri processi di formazione a distanza perché basato su una piattaforma tecnologica, che a differenza dei siti web, è un sistema informatico sicuro perché esso stesso gestisce la distribuzione e la fruizione dei contenuti formativi, annullando le distanze tra docente e discente.

IV.3 La strategia formativa

L'efficacia di un'azione formativa dipende in larga misura da una scelta adeguata della strategia formativa da seguire, poichè da essa dipende l'effettiva trasformazione degli obiettivi e dei bisogni formativi in risultati concreti. Definire la strategia formativa significa identificare le metodologie e gli strumenti più idonei in relazione alla specificità del percorso formativo e al target previsto, considerando sempre che trattasi di azioni formative rivolte ad adulti nell'ambito della formazione continua sul lavoro.

È necessario tenere presente che i processi di apprendimento e di coinvolgimento nella formazione degli adulti in ambito lavorativo, sono diversi da quelli tipici ad esempio dell'apprendimento scolastico.

Tale elemento è di fondamentale importanza, sia nella strutturazione didattica del percorso formativo, che nella definizione e scelta dei profili dei docenti.

IV.4 La formazione e-Learning e la figura dell'E-Tutor

L'insegnamento in linea è una tipologia di formazione continua, che ha l'obiettivo di progettare, distribuire, scegliere e ampliare l'apprendimento, le conoscenze, le competenze di un individuo attraverso la rete.

La formazione a distanza risponde alle esigenze delle aziende, perché permette il contenimento dei costi di formazione e la realizzazione in tempi molto più ristretti. Il docente riesce facilmente a monitorare le attività dei discenti e quest'ultimi possono scegliere in autonomia il luogo di formazione, senza la necessità di doversi recare fisicamente presso un posto prescelto. Sulla piattaforma è caricato il materiale didattico necessario per lo svolgimento del corso, utilizzabile dallo studente in autonomia. I contenuti sono in genere organizzati in moduli, il materiale non è solo testuale ma anche multimediale (immagini, file audio, video). La piattaforma permette non solo lo scambio di informazioni tra docente e discente, ma anche tra i discenti stessi, attraverso la formazione di gruppi forum.

La figura del docente è scambiata con quella del tutor che orienta lo studente, interviene nel momento del bisogno e lo facilita nel processo di apprendimento in rete.

L'azione del tutor si deve svolgere su due livelli:

- interagire con ogni discente individualmente per orientarlo nel percorso, per dare risposte ad eventuali difficoltà, per supportarlo nell'attività didattica;
- interagire con il gruppo degli allievi in qualità di moderatore ed animatore della comunità di apprendimento.

Questa figura deve avere competenze nel settore d'intervento, oltre a quelle informatiche. L'e-learning non è limitato solo alla formazione scolastica e universitaria, ma è rivolta a tutti coloro che fanno parte del mondo del lavoro, sia per quanto riguarda l'apprendimento di nuove competenze e l'aggiornamento di conoscenze pregresse, sia per quanto riguarda la formazione obbligatoria alla sicurezza sul lavoro, regolamentata da specifiche norme.

IV.5 Normativa formazione e-Learning in materia di Sicurezza sul lavoro

In precedenza il DLgs 626 del 1994 individuava tra le misure generali di tutela la necessità di informare, formare, consultare e rendere partecipi i lavoratori delle questioni riguardanti la sicurezza e la salute sul luogo di lavoro. Il decreto specificava, nell'art.22 comma 1, che il datore di lavoro deve assicurare a ciascun lavoratore una formazione sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, con particolare

riferimento al proprio posto di lavoro e alle proprie mansioni. L'obiettivo era la protezione dei lavoratori dai possibili rischi connessi all'attività lavorativa.

Nel 2008 entra in vigore il DLgs 81/2008, che definisce nell'art.2 comma 1 lettera aa) la formazione come *"Processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi"*. L'81/08 inoltre, sostituisce l'art.22 del DLgs 626/94 con l'art.36, che introduce una nuova disposizione per quanto riguarda l'informazione ai lavoratori immigrati. Essa deve avvenire previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo.

L'art.37 potenzia, rispetto al DLgs 626/94, la formazione dei lavoratori, aggiunge quella dei preposti e delle loro rappresentanze, e introduce un nuovo concetto: la formazione, se viene correttamente pianificata e realizzata, costituisce anche una misura di prevenzione degli infortuni sul lavoro.

L'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, ai sensi dell'art.37 del comma 2 del DLgs 2008 n.81, disciplina la durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione e dell'aggiornamento dei lavoratori e delle lavoratrici, dei preposti e dei dirigenti. Prevede inoltre la possibilità di utilizzare la modalità di apprendimento in e-learning; tale metodologia si differenzia dalla formazione a distanza in quanto non consiste semplicemente nell'utilizzo di nuove tecnologie applicate alla didattica tradizionale, attraverso il trasferimento in rete di dispense o "lezioni", ma è un processo fondato sull'interazione tra persone (docente-discente e discente-discente), sia pure "a distanza".

IV.6 Accordo Stato-Regioni Allegato 1

L'Allegato I, dell'Accordo Stato-Regioni 2011, ci fornisce la definizione della formazione e-Learning: *"modello formativo interattivo e realizzato previa collaborazione interpersonale all'interno di gruppi didattici strutturali (aule virtuali tematiche, seminari tematici) o semistrutturati (forum o chat telematiche), nel quale operi una piattaforma informatica che consente ai discenti di interagire con il tutor e anche tra loro"*. Inoltre nell'allegato è specificato che non si deve intendere la

formazione come *“semplice fruizione di materiali didattici via internet ...”* ma, come *“strumento di realizzazione di un percorso di apprendimento dinamico che consente al discente di partecipare alle attività didattiche-formative in una comunità virtuale”*.

La formazione, che può essere svolta in modalità e-learning secondo gli Accordi, è la formazione generale dei lavoratori, dei dirigenti, dei preposti solo per la prima parte del corso, dei datori di lavoro che vogliono svolgere la figura dell'RSPP solo per il Modulo 1 (Normativo) e Modulo 2 (Gestionale) e dei corsi di aggiornamento.

L'allegato 1 contiene le informazioni necessarie per una corretta realizzazione di un corso di formazione in e-learning.

La formazione può essere svolta presso la sede del soggetto formatore, in azienda o a domicilio, purché le ore siano considerate orario di lavoro effettivo. Essa va realizzata attraverso una strumentazione idonea a permettere l'utilizzo di tutte le risorse necessarie allo svolgimento del percorso formativo.

Il progetto del corso di formazione deve essere presentato tramite un documento contenente tutte le informazioni necessarie per la sua approvazione:

- Titolo del corso;
- Ente o soggetto che l'ha prodotto;
- Obiettivi formativi;
- Struttura, durata e argomenti trattati nelle unità didattiche;
- Regole di utilizzo del prodotto;
- Modalità di valutazione dell'apprendimento;
- Strumenti di feedback.

Per la gestione del percorso formativo deve essere presente un tutor o docente in possesso di esperienza almeno triennale di docenza o insegnamento o professionale in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, maturata nei settori pubblici o privati.

Durante lo svolgimento del corso sono previste prove di autovalutazione, che possono essere eseguite in presenza telematica. Per quanto riguarda la verifica finale di apprendimento deve essere compiuta in presenza o, come precisano le Linee Applicative, *“da attuarsi anche per il tramite della videoconferenza”* solo per i corsi che prevedono la “verifica finale”. Per i corsi di aggiornamento e la formazione

generale del lavoratore non è prevista la verifica di apprendimento, lo è invece per i corsi dei dirigenti.

È necessario indicare nel progetto formativo la durata del tempo di studio, che va ripartita su unità didattiche omogenee. Deve essere possibile memorizzare le ore di collegamento, per fornire la prova che il percorso formativo è stato svolto. La durata deve essere validata dal tutor e certificata dai sistemi di tracciamento.

Il materiale deve possedere un linguaggio chiaro e adeguato ai destinatari. L'accesso ai contenuti successivi deve avvenire secondo un percorso obbligato, per evitare che si "salti" una parte di esso.

CAPITOLO V

V.1 Caso di studio

Fra le diverse possibili strategie formative con le quali il Datore di Lavoro può pianificare e progettare gli interventi formativi, il Decreto Lgs 81 contempla anche la formazione in modalità e-learning, ovvero un modello formativo interattivo attuato su una piattaforma informatica online, che consente a chi viene formato di interagire con un tutor e con gli altri discenti.

Tale modalità formativa è stata recentemente valorizzata dalla pubblicazione della normativa italiana dell'Accordo Stato-Regioni del 21.12.11 che ha definito, per la prima volta in modo puntuale, come la stessa deve essere erogata. Nell'allegato I agli accordi in parola si ammette che, se la formazione alla sicurezza svolta in aula ha rappresentato tradizionalmente il modello di formazione in grado di garantire il più elevato livello d'interattività, l'evoluzione delle nuove tecnologie, i cambiamenti dei ritmi di vita e della stessa concezione della formazione, hanno reso possibile l'affermazione di una modalità peculiare e attuale di formazione a distanza, indicata appunto con il termine e-Learning.

Negli ultimi anni internet si è posto al centro della vita dell'uomo. Milioni sono le possibili attività che possono essere svolte tramite la rete, tra queste anche la formazione alla sicurezza sul lavoro. Per questo si è scelto di, in parallelo con lo studio condotto da AiFOS (Associazione Italiana Formatori ed Operatori per la sicurezza sul lavoro), fare una ricerca indirizzandola agli studenti in *Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro*, volta a verificare il grado di conoscenza ed opportunità della formazione e-learning. Lo studio è stato condotto creando due diversi questionari, uno per gli studenti e uno per gli studenti-lavoratori. Il secondo è costituito da una parte aggiuntiva rivolta a chi ha frequentato corsi di formazione e-learning negli ultimi tre anni.

I questionari sono stati divulgati non in forma cartacea, ma tramite il mezzo di comunicazione più diffuso *internet*, attraverso posta elettronica e *social network*.

V.2 Questionario per studenti

DOMANDA

RISPOSTA

Nazionalità

...

Sesso

- Maschio
- Femmina

Età

- Da 19 a 35
- da 36 a 45
- oltre 45

Regione sede universitaria

...

Titolo di studio

- Laurea magistrale o specialistica
- Laurea triennale
- Diploma di istruzione secondaria superiore
- Licenza media

Conoscevi le differenze fondamentali nella formazione on line tra la FAD (Formazione a distanza) ed il metodo e-Learning?

- Sì
- No

Nel corso dei tuoi studi qualcuno ti ha mai parlato della formazione in e-learning?

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Ti sei mai interessato/documentato in prima persona alla formazione in e-learning?

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Quantifica il tuo interesse verso l'e-Learning

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Pensi che la formazione e-learning sia

- Più dispendiosa rispetto a quella in aula
- Più economica rispetto a quella in aula

DOMANDA

RISPOSTA

Sei a conoscenza dell'entrata in vigore degli Accordi Stato-Regioni 21 dicembre 2011 sulla formazione che hanno disciplinato anche la formazione e-learning distinguendola dalla formazione FAD?

- Si
- No

Conosci il ruolo che le Regioni svolgono in merito alla definizione delle modalità di formazione e-learning?

- Si
- No

Cosa ti spinge a provare un corso e-learning?

- Lo sperimenterei prima di consigliarlo
- La pura curiosità
- Altro

La formazione e-Learning: è comunque utile per la formazione

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

La formazione e-Learning: 1 è utile solo per lo svolgimento di alcune lezioni teoriche

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

La formazione e-Learning: 2 ci sono pochi controlli, è una scorciatoia per svolgere i corsi

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

La formazione e-learning: 3 sarebbe utile una formazione mista: aula + on line

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Se dovessi decidere di frequentare un corso e-learning quale elemento consideri inizialmente?

1 Se l'ente erogatore della piattaforma possiede i requisiti per essere un soggetto formatore individuato dalla normativa

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

DOMANDA

RISPOSTA

Se dovessi decidere di frequentare un corso e-learning quale elemento consideri inizialmente?

2 Se la piattaforma possiede certificazioni che ritengo adeguate

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Se dovessi decidere di frequentare un corso e-learning quale elemento consideri inizialmente?

3 Se è disponibile sul sito dell'ente erogatore una demo per verificare i requisiti richiesti

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Se dovessi decidere di frequentare un corso e-learning quale elemento consideri inizialmente?

4 Se la struttura del corso rispetta i requisiti richiesti a norma di legge

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Se dovessi decidere di frequentare un corso e-learning quale elemento consideri inizialmente?

5 Se è presente un e-tutor

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

1 Consiglierei l'e-learning

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

2 L'e-learning è uno strumento valido ed efficace per la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

3 L'e-learning diventerà lo strumento formativo principale nei prossimi anni

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

DOMANDA

RISPOSTA

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

4 L'e-learning aiuta o potrà aiutare formatori e consulenti ad organizzare al meglio la formazione, soprattutto per le parti teoriche

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

5 L'e-learning viene utilizzato solo perché ritenuto più economico rispetto ad altre modalità formative

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

6 La qualità dei corsi e-learning comparata ai prezzi è certamente inferiore alla formazione in aula

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

7 Il valore economico dei corsi e-learning svalorizza l'importanza della formazione alla salute e sicurezza

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

8 La confusione normativa che riguarda queste tematiche non giova alla loro diffusione

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni in merito a coinvolgimento e partecipazione dei discenti:

1 La sicurezza sul lavoro deve rientrare nel normale processo lavorativo e non deve essere una cosa estranea

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

DOMANDA

RISPOSTA

Quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni in merito a coinvolgimento e partecipazione dei discenti:

2 È utile conoscere le esperienze dei lavoratori e fare della sicurezza un elemento naturale e non imposto dalla legge

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni in merito a coinvolgimento e partecipazione dei discenti:

3 La formazione incide realmente sui comportamenti e sui cambiamenti dei lavoratori

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Si chiede quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:

1La sicurezza sul lavoro deve rientrare nel normale processo lavorativo e non deve essere una cosa estranea

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Si chiede quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:

2 E' utile conoscere le esperienze dei lavoratori e fare della sicurezza un elemento naturale e non imposto dalla legge

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Si chiede quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:

3 Molti committenti vogliono una formazione solo per assolvere l'obbligo di legge e per evitare le sanzioni

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Si chiede quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:

4 La formazione in azienda incide realmente sui comportamenti e sui cambiamenti dei lavoratori

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Si chiede quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:

5 I lavoratori che danno consigli per migliorare il lavoro e la sicurezza devono ricevere un premio di natura economica

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

DOMANDA

Vuoi esprimere il tuo parere in merito alla videoconferenza?

1 Può essere equiparata ad un corso in aula

Vuoi esprimere il tuo parere in merito alla videoconferenza?

2 È utile solo per tematiche teoriche

Vuoi esprimere il tuo parere in merito alla videoconferenza?

3 C'è molta interazione tra docenti e discenti

Vuoi esprimere il tuo parere in merito alla videoconferenza?

4 La preferisco rispetto all'utilizzo dell'e-learning

RISPOSTA

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

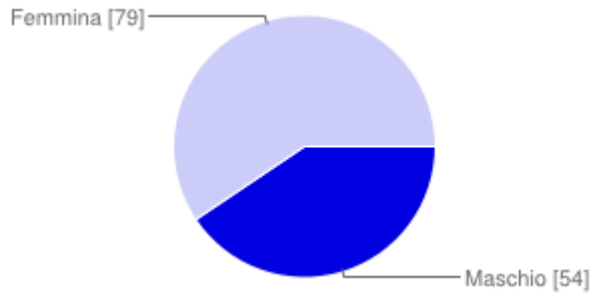
- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

V.3 I risultati del caso di studio (questionario studente)

DOMANDA

Sesso

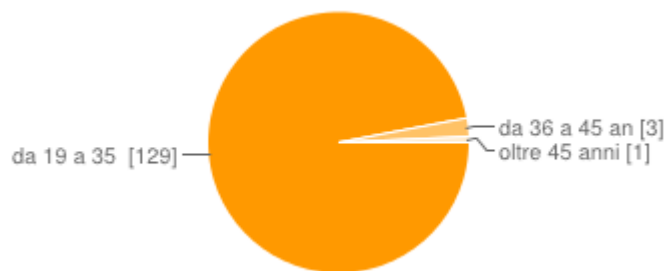


RISPOSTA

Maschio	41%
Femmina	59%

DOMANDA

Età



RISPOSTA

Da 19 a 35	
da 36 a 45	
oltre 45	

DOMANDA

Regione sede universitaria

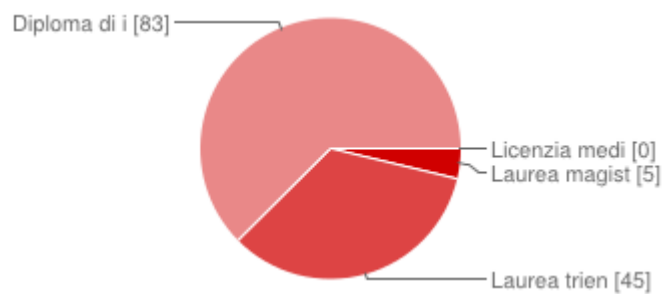
RISPOSTA

Abruzzo, Puglia, Marche, Campania, Lazio,
Piemonte, Friuli-Venezia Giulia, Sicilia, Toscana,
Trentino-Alto-Adige, Lombardia, Veneto, Emilia-
Romagna, Basilicata.

DOMANDA

Titolo di studio

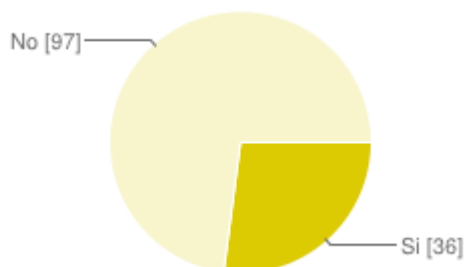
RISPOSTA



-Laurea magistrale o
specialistica 4%
-Laurea triennale 34%
-Diploma di istruzione
secondaria superiore
62%
-Licenzia media 0%

DOMANDA

Conoscevi le differenze fondamentali nella formazione on line tra la FAD (Formazione a distanza) ed il metodo e-Learning?



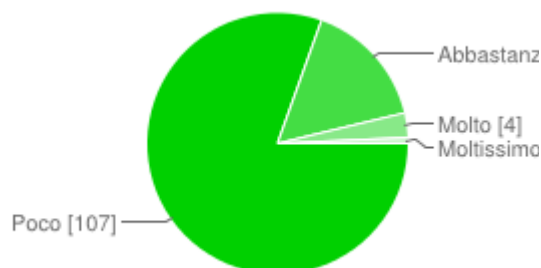
RISPOSTA

-Si 27%
-No 73%

DOMANDA

Nel corso dei tuoi studi qualcuno ti ha mai parlato della formazione in e-learning?

RISPOSTA

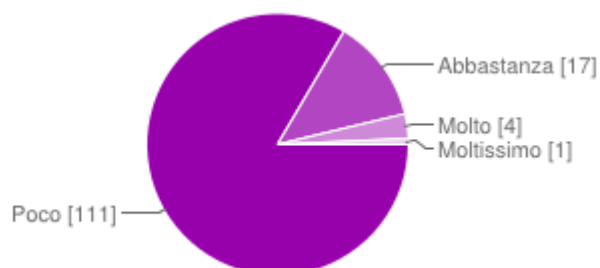


-Poco 80%
-Abbastanza 16%
-Molto 3%
-Moltissimo 1%

DOMANDA

Ti sei mai interessato/documentato in prima persona alla formazione in e-learning?

RISPOSTA

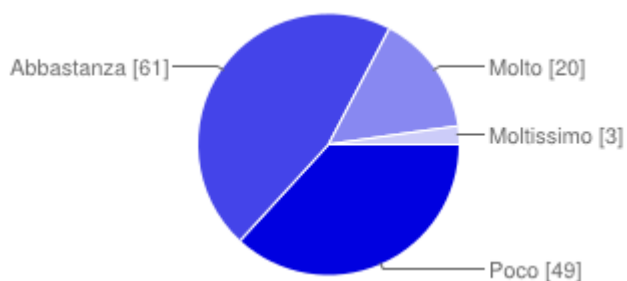


-Poco 83%
-Abbastanza 13%
-Molto 3%
-Moltissimo 1%

DOMANDA

Quantifica il tuo interesse verso l'e-Learning

RISPOSTA

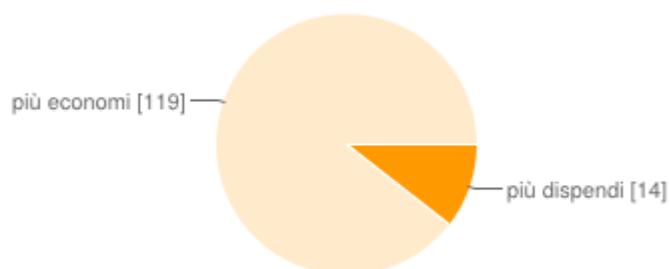


-Poco 37%
-Abbastanza 46%
-Molto 15%
-Moltissimo 2%

DOMANDA

Pensi che la formazione e-learning sia

RISPOSTA

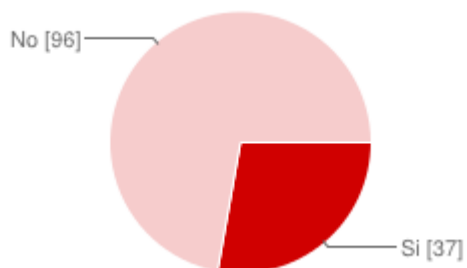


-Più dispendiosa rispetto a quella in aula 11%
-Più economica rispetto a quella in aula 89%

DOMANDA

Sei a conoscenza dell'entrata in vigore degli Accordi Stato-Regioni 21 dicembre 2011 sulla formazione che hanno disciplinato anche la formazione e-learning distinguendola dalla formazione FAD?

RISPOSTA

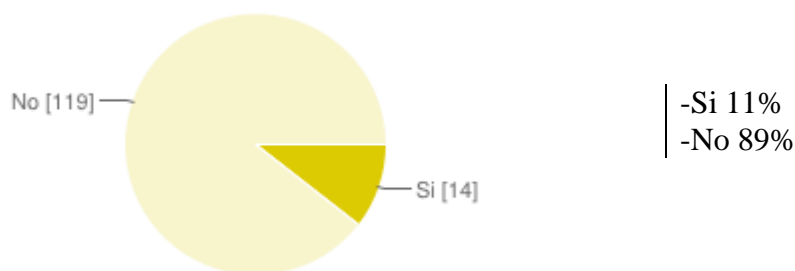


-Si 28%
-No 72%

DOMANDA

Conosci il ruolo che le Regioni svolgono in merito alla definizione delle modalità di formazione e-learning?

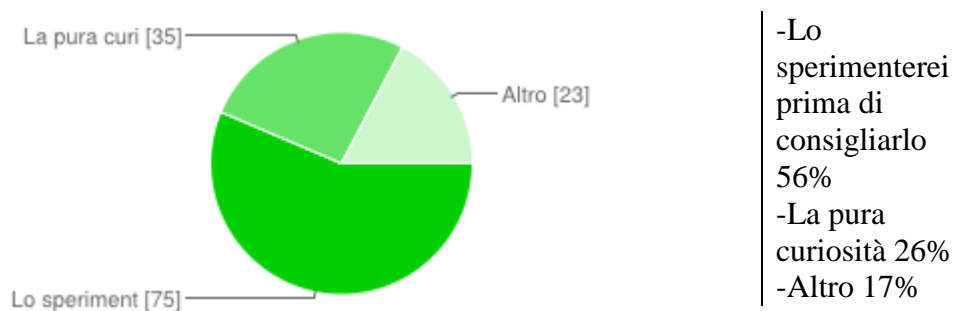
RISPOSTA



DOMANDA

Cosa ti spinge a provare un corso e-learning?

RISPOSTA

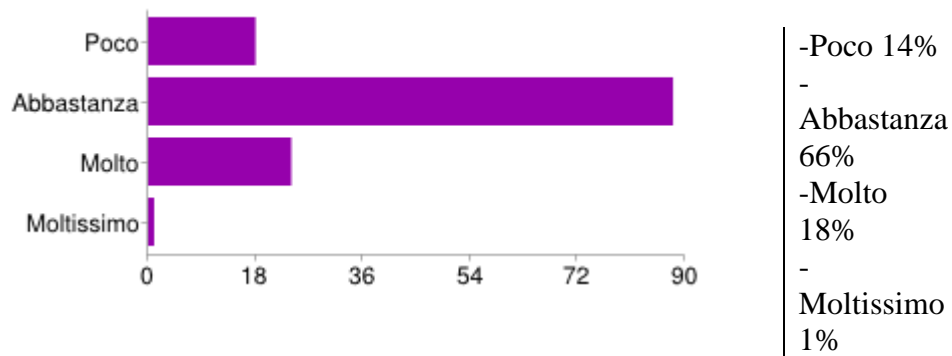


DOMANDA

La formazione e-Learning:

1 è comunque utile per la formazione.

RISPOSTA

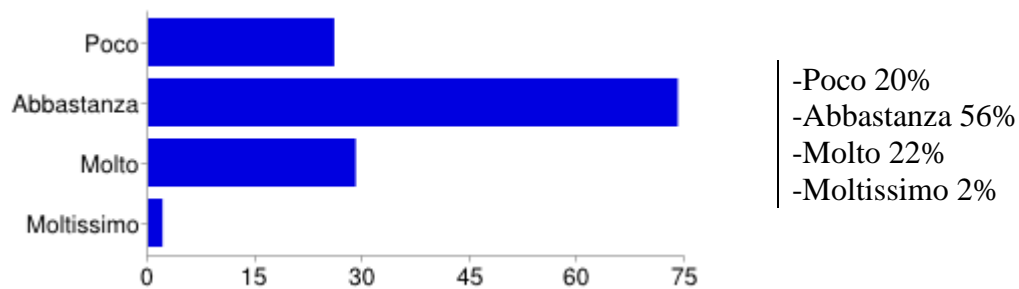


DOMANDA

La formazione e-Learning:

2 è utile solo per lo svolgimento di alcune lezioni teoriche.

RISPOSTA

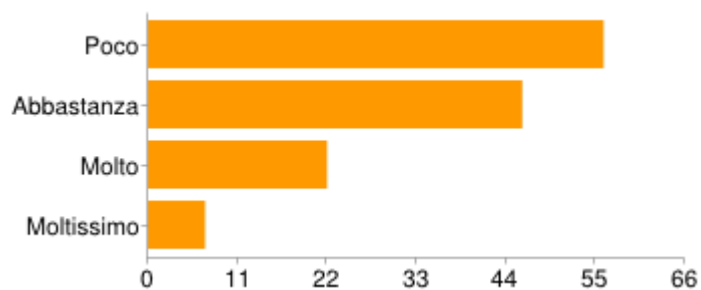


DOMANDA

La formazione e-Learning:

3 ci sono pochi controlli, è una scorciatoia per svolgere i corsi.

RISPOSTA



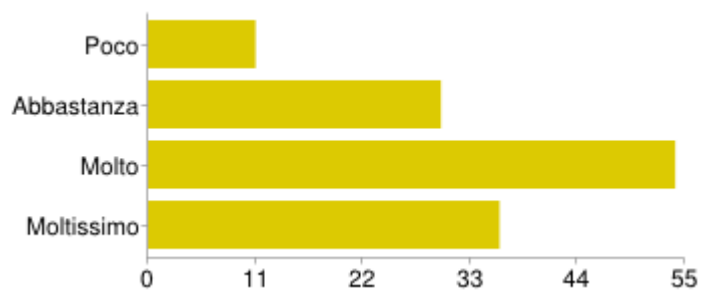
-Poco 42%
-Abbastanza 35%
-Molto 17%
-Moltissimo 5%

DOMANDA

La formazione e-learning:

4 sarebbe utile una formazione mista: aula + *on line*.

RISPOSTA



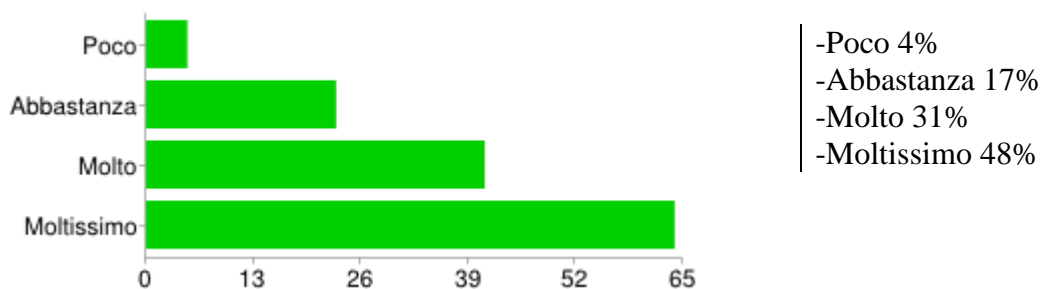
-Poco 8%
-Abbastanza 23%
-Molto 41%
-Moltissimo 27%

DOMANDA

Se dovessi decidere di frequentare un corso e-learning quale elemento consideri inizialmente?

1 Se l'ente erogatore della piattaforma possiede i requisiti per essere un soggetto formatore individuato dalla normativa.

RISPOSTA

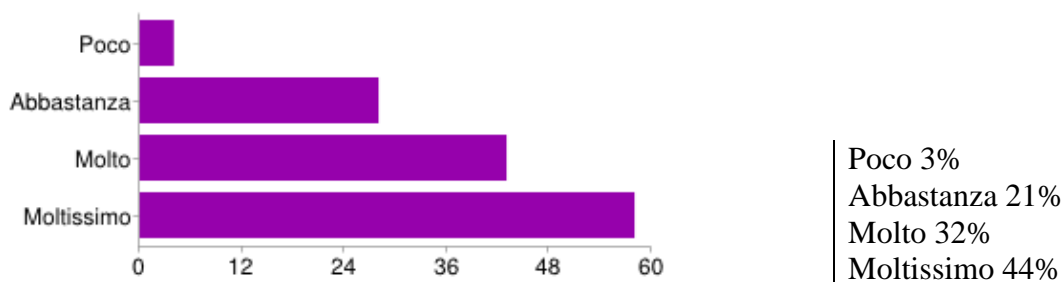


DOMANDA

Se dovessi decidere di frequentare un corso e-learning quale elemento consideri inizialmente?

2 Se la piattaforma possiede certificazioni che ritengo adeguate.

RISPOSTA

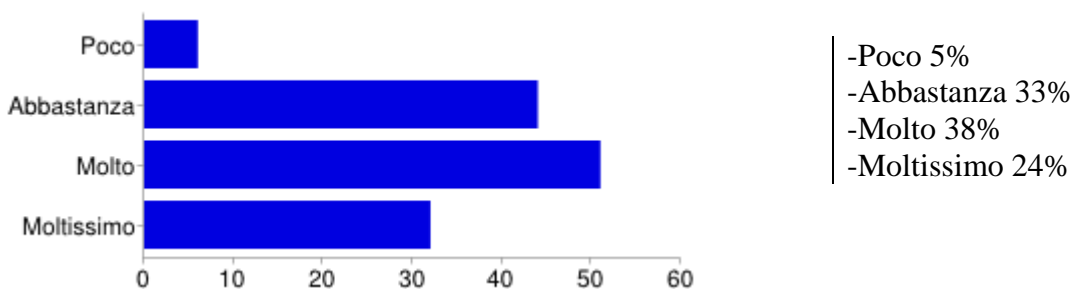


DOMANDA

Se dovessi decidere di frequentare un corso e-learning quale elemento consideri inizialmente?

3 Se è disponibile sul sito dell'ente erogatore una demo per verificare i requisiti richiesti.

RISPOSTA

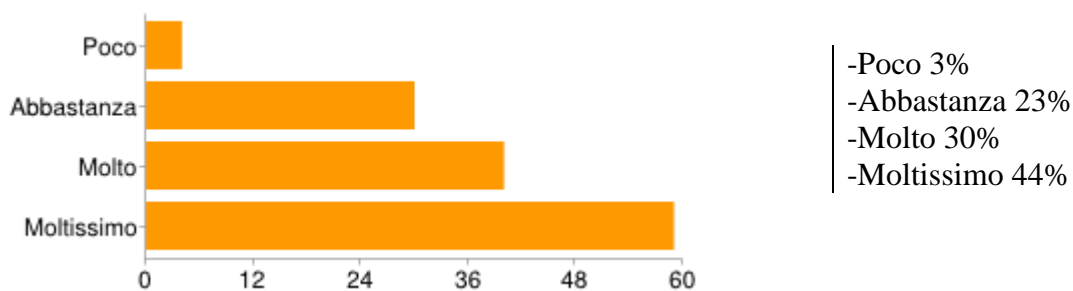


DOMANDA

Se dovessi decidere di frequentare un corso e-learning quale elemento consideri inizialmente?

4 Se la struttura del corso rispetta i requisiti richiesti a norma di legge.

RISPOSTA

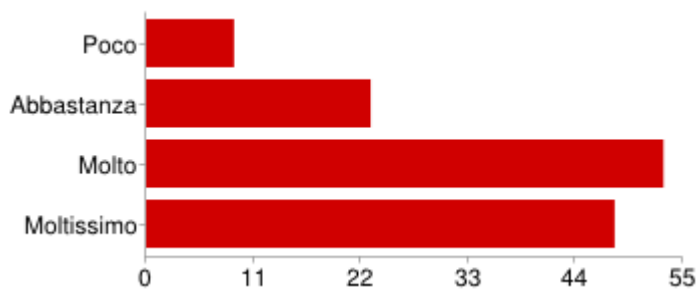


DOMANDA

Se dovessi decidere di frequentare un corso e-learning quale elemento consideri inizialmente?

5 Se è presente un e-tutor.

RISPOSTA



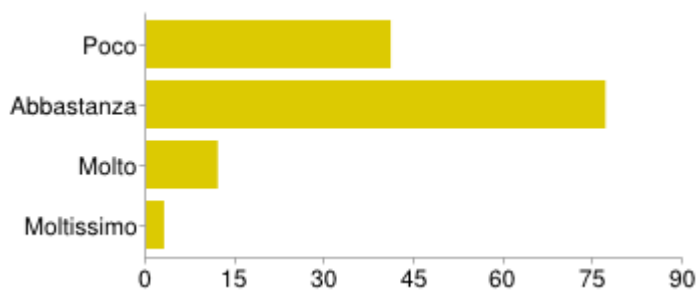
-Poco 7%
-Abbastanza 17%
-Molto 40%
-Moltissimo 36%

DOMANDA

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

1 Consiglierei l'e-learning.

RISPOSTA



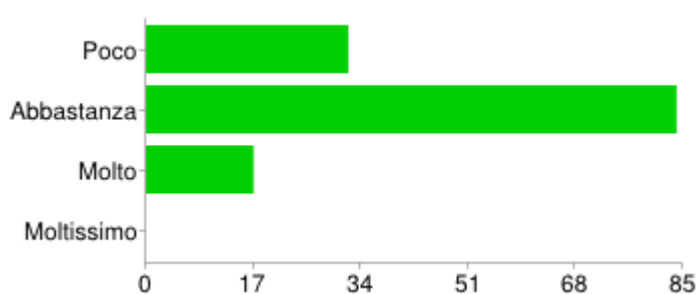
-Poco 31%
-Abbastanza 58%
-Molto 9%
-Moltissimo 2%

DOMANDA

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

2 L'e-learning è uno strumento valido ed efficace per la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

RISPOSTA



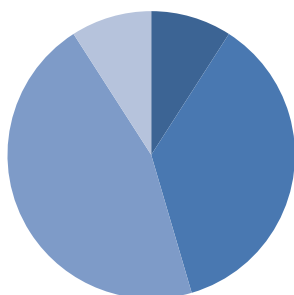
-Poco 24%
-Abbastanza 63%
-Molto 13%
-Moltissimo 0%

DOMANDA

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

3 L'e-learning diventerà lo strumento formativo principale nei prossimi anni.

RISPOSTA



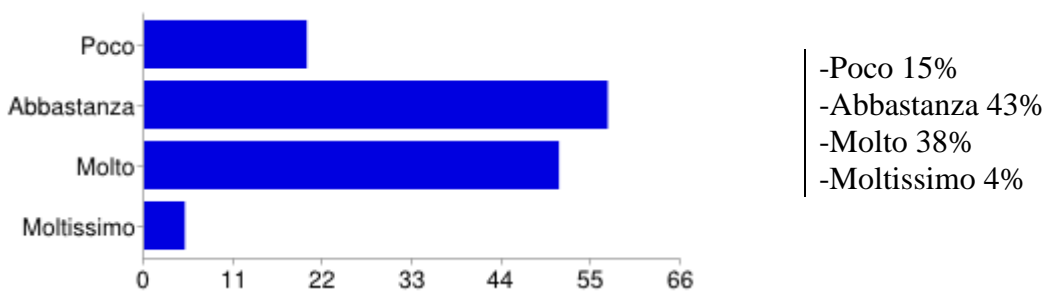
-Poco 21%
-Abbastanza 43%
-Molto 31%
-Moltissimo 5%

DOMANDA

Quale sistema preferisci o ritieni più utile per un migliore svolgimento della formazione:

4 L'e-learning aiuta o potrà aiutare formatori e consulenti ad organizzare al meglio la formazione, soprattutto per le parti teoriche.

RISPOSTA

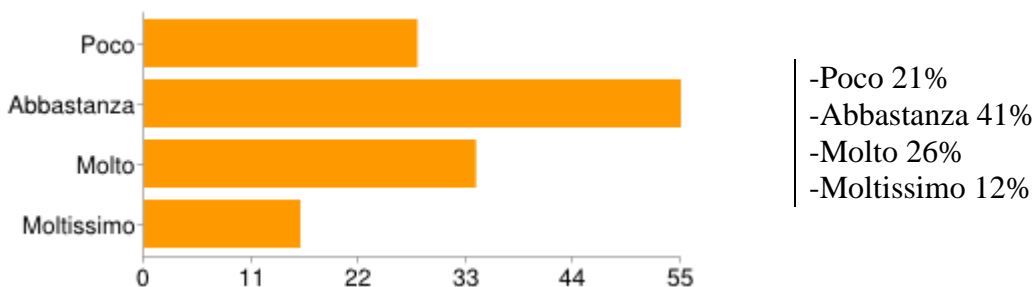


DOMANDA

Quale sistema preferisci o ritieni più utile per un migliore svolgimento della formazione:

5 L'e-learning viene utilizzato solo perché ritenuto più economico rispetto ad altre modalità formative.

RISPOSTA

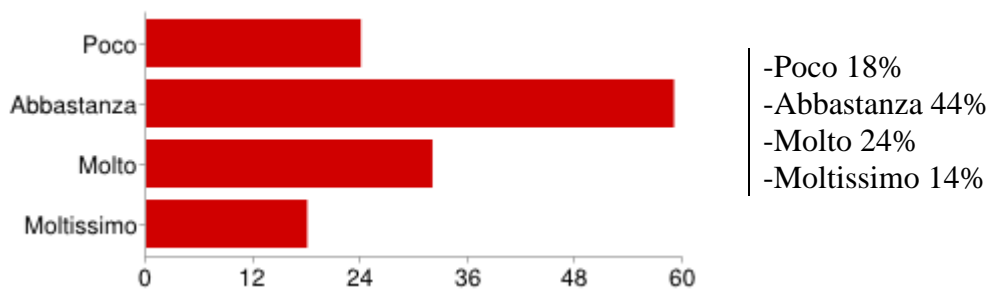


DOMANDA

Quale sistema preferisci o ritieni più utile per un migliore svolgimento della formazione:

6 La qualità dei corsi e-learning comparata ai prezzi è certamente inferiore alla formazione in aula.

RISPOSTA

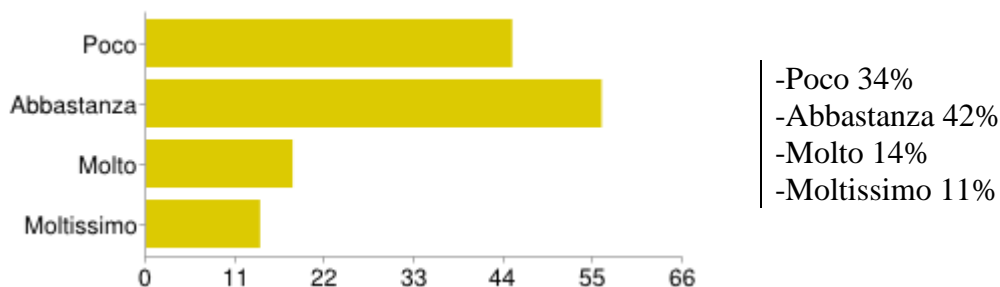


DOMANDA

Quale sistema preferisci o ritieni più utile per un migliore svolgimento della formazione:

7 Il valore economico dei corsi e-learning svalorizza l'importanza della formazione alla salute e sicurezza.

RISPOSTA

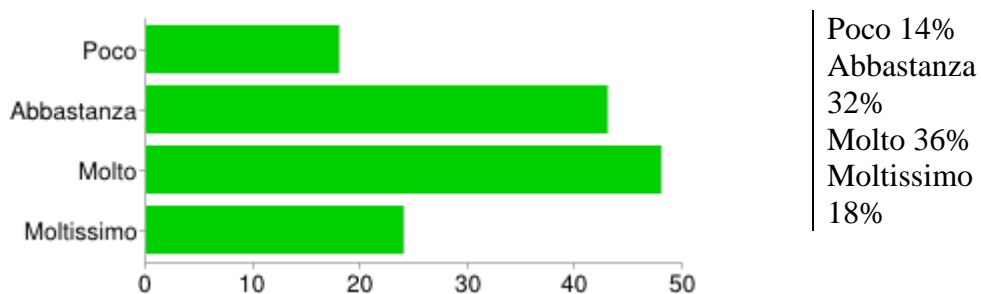


DOMANDA

Quale sistema preferisci o ritiene più utile per un migliore svolgimento della formazione:

8 La confusione normativa che riguarda queste tematiche non giova alla loro diffusione.

RISPOSTA

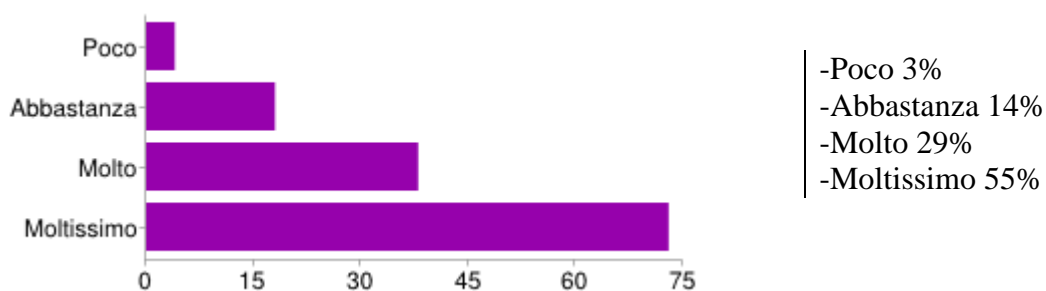


DOMANDA

Quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni in merito a coinvolgimento e partecipazione dei discenti:

1 La sicurezza sul lavoro deve rientrare nel normale processo lavorativo e non deve essere una cosa estranea.

RISPOSTA

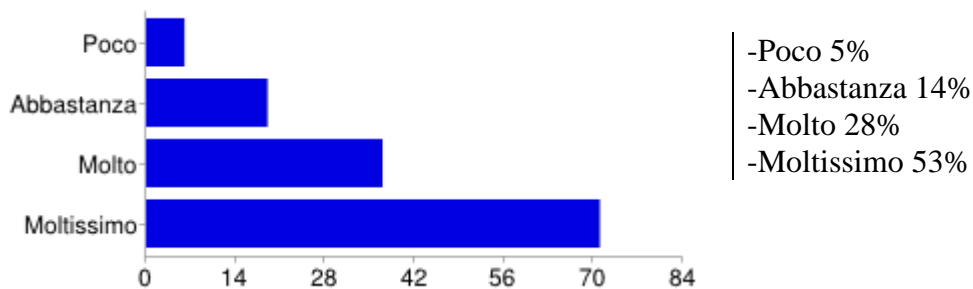


DOMANDA

Quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni in merito a coinvolgimento e partecipazione dei discenti:

2 È utile conoscere le esperienze dei lavoratori e fare della sicurezza un elemento naturale e non imposto dalla legge.

RISPOSTA

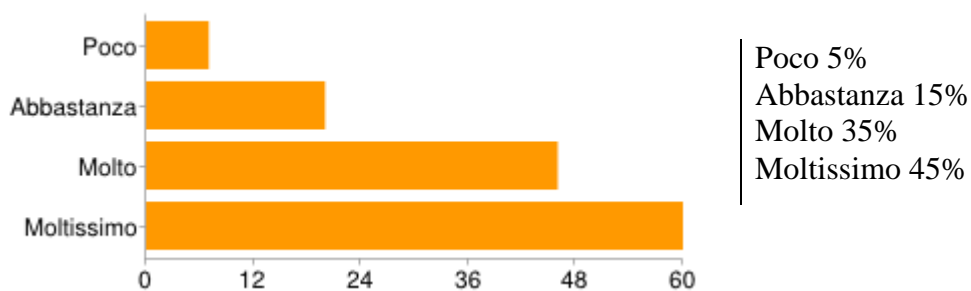


DOMANDA

Quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni in merito a coinvolgimento e partecipazione dei discenti:

3 La formazione incide realmente sui comportamenti e sui cambiamenti dei lavoratori

RISPOSTA

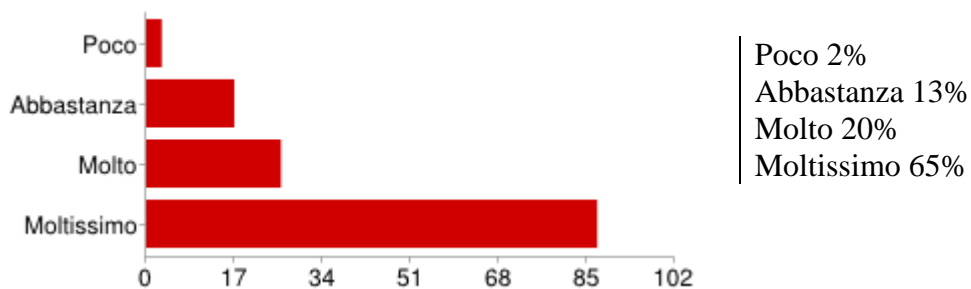


DOMANDA

Si chiede quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:

1 La sicurezza sul lavoro deve rientrare nel normale processo lavorativo e non deve essere una cosa estranea.

RISPOSTA

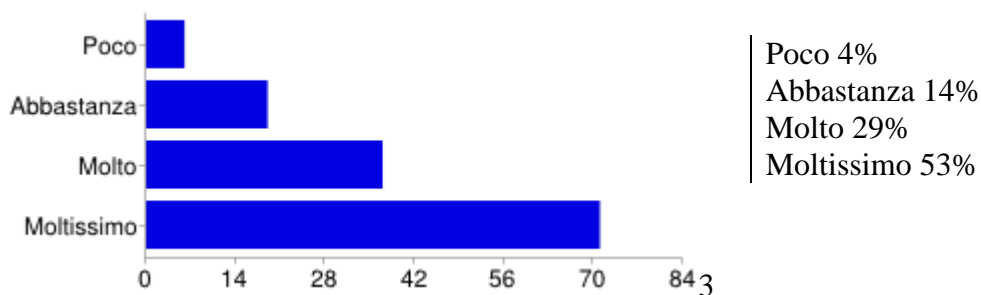


DOMANDA

Si chiede quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni

2 E' utile conoscere le esperienze dei lavoratori e fare della sicurezza un elemento naturale e non imposto dalla legge.

RISPOSTA

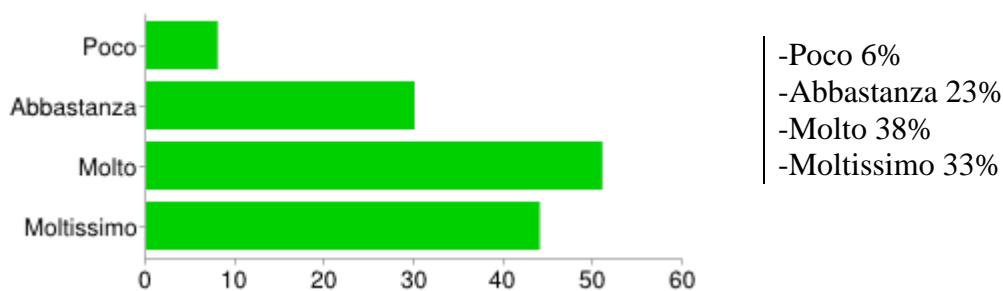


DOMANDA

Molti committenti vogliono una formazione solo per assolvere l'obbligo di legge e per evitare le sanzioni.

3 Si chiede quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni.

RISPOSTA

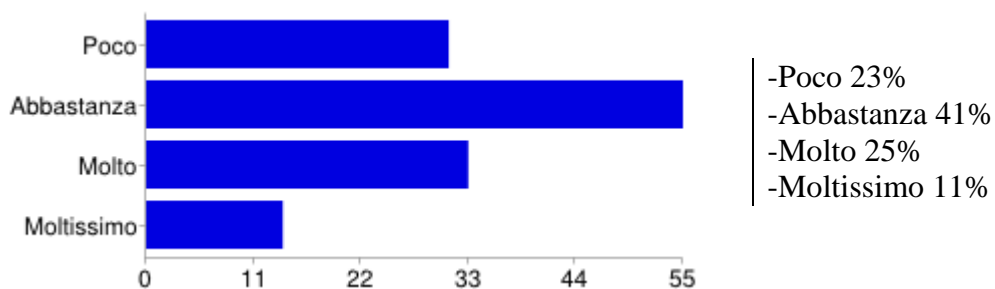


DOMANDA

Si chiede quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:

4 I lavoratori che danno consigli per migliorare il lavoro e la sicurezza devono ricevere un premio di natura economica.

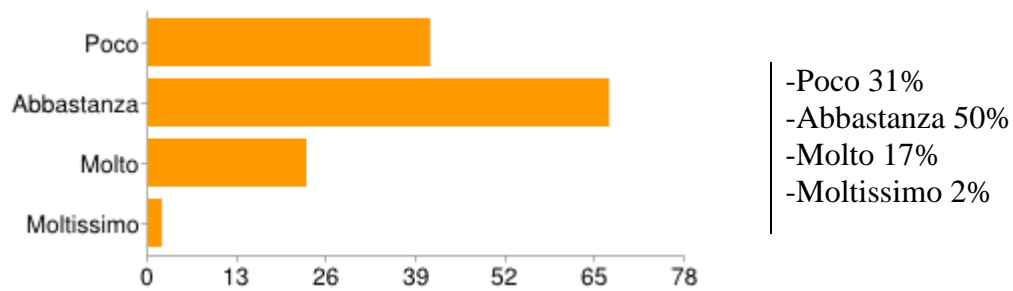
RISPOSTA



DOMANDA

Vuoi esprimere il tuo parere in merito alla videoconferenza?
1 Può essere equiparata ad un corso in aula.

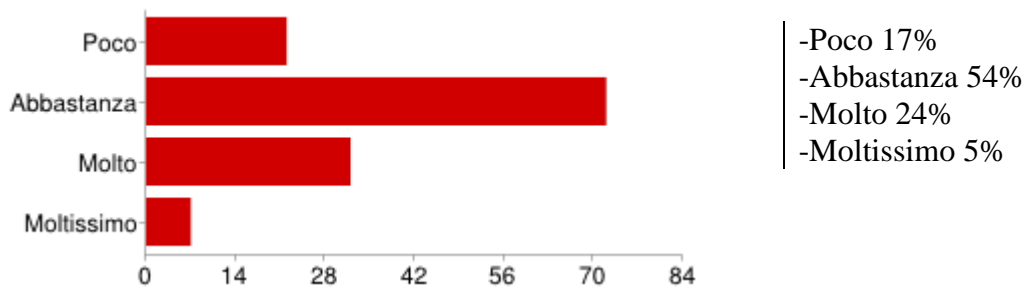
RISPOSTA



DOMANDA

Vuoi esprimere il tuo parere in merito alla videoconferenza?
2 È utile solo per tematiche teoriche.

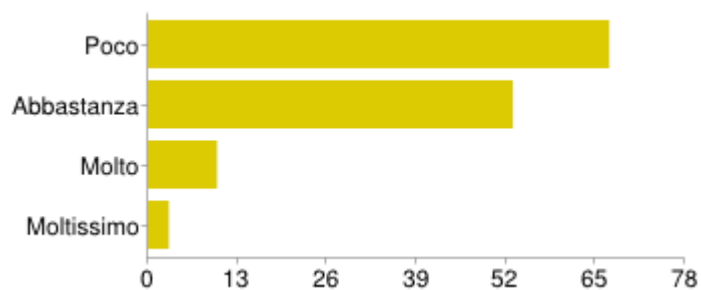
RISPOSTA



DOMANDA

Vuoi esprimere il tuo parere in merito alla videoconferenza?
3 C'è molta interazione tra docenti e discenti.

RISPOSTA

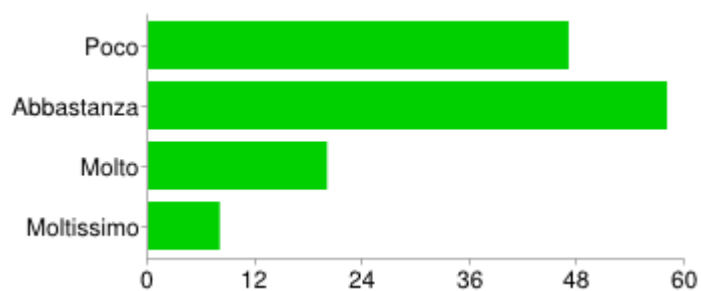


-Poco 50%
-Abbastanza 40%
-Molto 8%
-Moltissimo 2%

DOMANDA

Vuoi esprimere il tuo parere in merito alla videoconferenza?
4 La preferisco rispetto all'utilizzo dell'e-learning.

RISPOSTA



-Poco 35%
-Abbastanza 44%
-Molto 15%
-Moltissimo 6%

V.4 Questionario studente-lavoratore

DOMANDA	RISPOSTA
Nazionalità	...
Sesso	- Maschio - Femmina
Età	- Da 19 a 35 - da 36 a 45 - oltre 45
Regione sede universitaria	...
Settore lavorativo di appartenenza	- Sanità - Edilizia - Terziario - Consulente in materia di sicurezza sul lavoro - Amministrazione - Industria - Artigianato - Ambiente - Agricoltura - Altro
Titolo di studio	- Laurea magistrale o specialistica - Laurea triennale - Diploma di istruzione secondaria superiore - Licenza media
Conoscevi le differenze fondamentali nella formazione on line tra la FAD (Formazione a distanza) ed il metodo e-Learning?	- Si - No
Nel corso dei tuoi studi qualcuno ti ha mai parlato della formazione in e-learning?	- Poco - Abbastanza - Molto - Moltissimo
Ti sei mai interessato/documentato in prima persona alla formazione in e-learning?	- Poco - Abbastanza - Molto - Moltissimo

DOMANDA**RISPOSTA**

Quantifica il tuo interesse verso l'e-Learning

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Pensi che la formazione e-learning sia

- Più dispendiosa rispetto a quella in aula
- Più economica rispetto a quella in aula

Sei a conoscenza dell'entrata in vigore degli Accordi Stato-Regioni 21 dicembre 2011 sulla formazione che hanno disciplinato anche la formazione e-learning distinguendola dalla formazione FAD?

- Si
- No

Conosci il ruolo che le Regioni svolgono in merito alla definizione delle modalità di formazione e-learning?

- Si
- No

Cosa ti spinge a provare un corso e-learning?

- Lo sperimenterei prima di consigliarlo
- La pura curiosità
- Altro

A tuo parere, gli organismi di vigilanza effettuano sufficienti controlli sui corsi che sono svolti in e-learning?

- Si
- No

Hai frequentato corsi in e-learning negli ultimi 3 anni?

- Si
- No

DOMANDA

RISPOSTA

Se sì quali?

- formazione generale e/o aggiornamento lavoratori
- formazione aggiuntiva e/o aggiornamento preposti
- formazione e/o aggiornamento dirigenti
- formazione Datore di lavoro
- formazione e/o aggiornamento Coordinatore
- Primo soccorso
- Antincendio
- Non ho mai frequentato corsi (da barrare se si ha risposto NO alla domanda precedente)

Hai frequentato corsi in modalità FAD nel periodo antecedente gli ultimi 3 anni?

- Sì
- No

Hai frequentato corsi in videoconferenza negli ultimi 3 anni?

- Sì
- No

Se sì quali?

- formazione generale e/o aggiornamento lavoratori
- formazione aggiuntiva e/o aggiornamento preposti
- formazione e/o aggiornamento dirigenti
- formazione Datore di lavoro
- formazione e/o aggiornamento Coordinatore
- Primo soccorso
- Antincendio
- Non ho mai frequentato corsi (da barrare se si ha risposto NO alla domanda precedente)

**Nell'utilizzo della piattaforma/corso in quale misura hai riscontrato le seguenti difficoltà?
1 Difficoltà tecniche/informatiche**

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

DOMANDA

RISPOSTA

Nell'utilizzo della piattaforma/corso in quale misura hai riscontrato le seguenti difficoltà?

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

2 Difficoltà di comprensione dei testi/linguistiche

Nell'utilizzo della piattaforma/corso in quale misura hai riscontrato le seguenti difficoltà?

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

3 Difficoltà di fruibilità della piattaforma (struttura della piattaforma...)

Nell'utilizzo della piattaforma/corso in quale misura hai riscontrato le seguenti difficoltà?

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

4 Difficoltà di fruibilità del corso (per come è strutturato il corso...)

Il corso era:

- Suddiviso in unità didattiche
- Suddiviso in unità didattiche e moduli
- Un corso senza suddivisioni

Quanto ritieni utile la suddivisione del corso in più parti?

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

**Durante lo svolgimento del corso:
1 Era possibile assentarsi dal PC mentre il corso proseguiva**

- Sì
- No

**Durante lo svolgimento del corso:
2 Era previsto un tempo minimo di fruizione delle singole slide**

- Sì
- No

DOMANDA	RISPOSTA
Durante lo svolgimento del corso: 3 Era previsto un tempo minimo di fruizione delle unità didattiche	- Si - No
Durante lo svolgimento del corso: 4 All'interno delle slide erano presenti interazioni che dovevano essere cliccate dall'utente per proseguire	- Si - No
Durante lo svolgimento del corso: 5 Era possibile passare da un argomento all'altro senza aver visto l'argomento precedente	- Si - No
Durante lo svolgimento del corso: 6 Erano presenti slide alternate a video inerenti la tematica	- Si - No
Durante lo svolgimento del corso: 7 Erano presenti solo video	- Si - No
Durante lo svolgimento del corso: 8 Era presente video del docente con slide affiancate	- Si - No
Durante lo svolgimento del corso: 9 Era presente una voce di supporto alle slide	- Si - No
Una delle figure chiave dell'e- learning è l'e-tutor. Ritieni sia un valido appoggio alla formazione?	- Si - No
Se hai frequentato un corso e- learning negli ultimi 3 anni, era previsto un tutor?	- Si - No
Se sì, quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni: 1 L'e-tutor è stato disponibile a fornire chiarimenti.	- Poco - Abbastanza - Molto - Moltissimo

DOMANDA

RISPOSTA

**Se sì, quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:
2 L'e-tutor serve principalmente per la risoluzione di problematiche tecniche ed informatiche**

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

**Se sì, quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:
3 L'e-tutor serve principalmente per la risoluzione di dubbi contenutistici**

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

**Se sì, quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:
4 L'e-tutor ha risposto in modo esauriente alle domande poste**

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

**Se sì, quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:
5 L'e-tutor non ha risposto in modo esauriente alle domande poste**

- Poco
- Abbastanza
- Molto
- Moltissimo

Se sì, l'e-tutor era presente in piattaforma:

- 24 ore su 24
- Solo in determinate fasce orarie
- Non ho mai frequentato corsi

Quali metodi di valutazione finale erano presenti nella formazione e-learning da te fruita?

- Test in presenza orali
- Test finali in piattaforma a risposta multipla
- Test finali in piattaforma a risposta aperta
- Test finali in piattaforma in forma mista

Se non superavi il test finale avevi altre possibilità di ripetere il test?

- Sì
- No

Se sì, le domande erano sempre uguali al precedente?

- Sì
- No

DOMANDA

Al termine del percorso ti è stato consegnato un attestato?

RISPOSTA

- Si
- No

Se si, nell'attestato veniva riportato che il corso era stato fruito in e-learning

- Si
- No

Con che modalità hai ricevuto l'attestato?

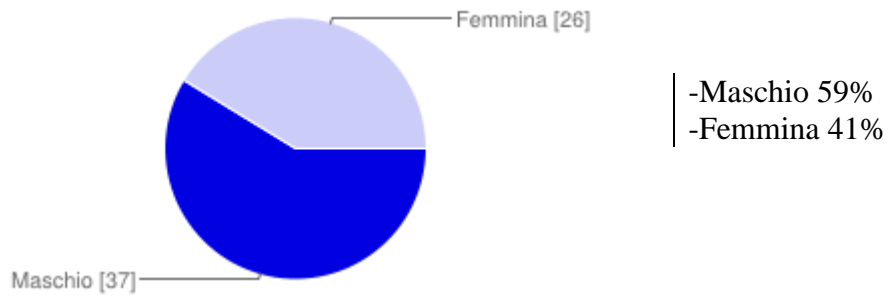
- Non ho mai ricevuto un attestato
- In alcuni si, in altri no
- Generato in automatico dalla piattaforma
- Inviato tramite posta elettronica
- Inviato tramite posta ordinaria
- Non ho mai ricevuto un attestato finale

V.5 I Risultati del caso di studio: questionario studente-lavoratore

DOMANDA

Sesso

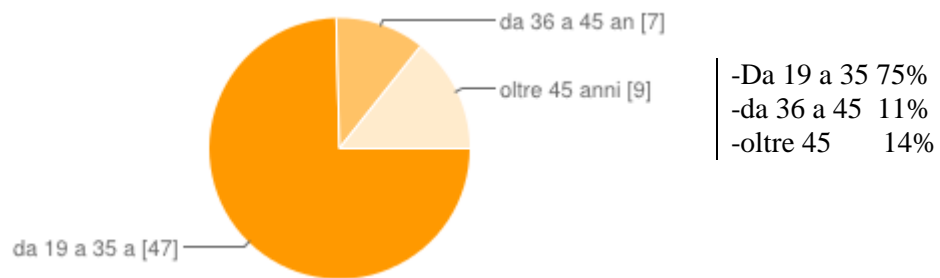
RISPOSTA



DOMANDA

Età

RISPOSTA



DOMANDA

Nazionalità Italiana

RISPOSTA

Italiana

DOMANDA

Regione sede universitaria

RISPOSTA

Abruzzo, Puglia, Marche, Campania, Lazio, Piemonte, Friuli-Venezia Giulia, Sicilia, Toscana, Trentino-Alto-Adige, Lombardia, Veneto, Emilia-Romagna, Basilicata.

DOMANDA

Settore lavorativo di appartenenza

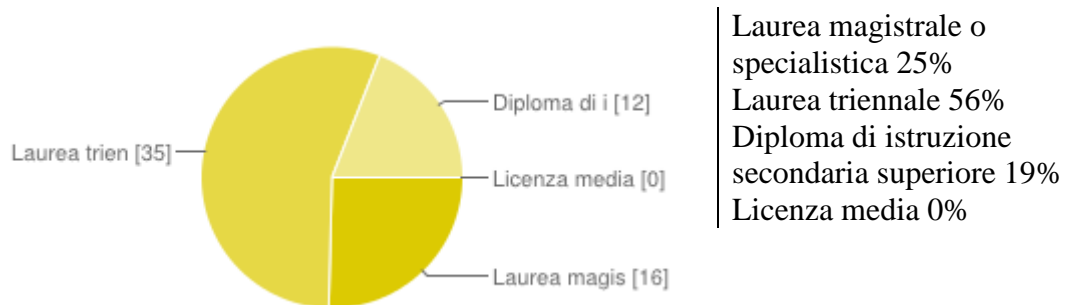
RISPOSTA

Sanità 27%
Edilizia 5%
Terziario 5%
Consulente in materia di sicurezza sul lavoro 35%
Amministrazione 5%
Industria 8%
Artigianato 2%
Ambiente 2%
Agricoltura 0%
Altro 13%

DOMANDA

Titolo di studio

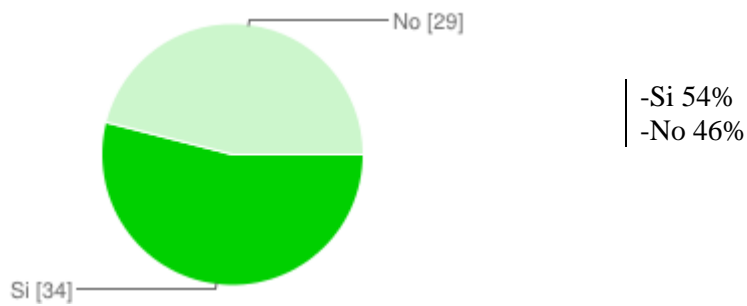
RISPOSTA



DOMANDA

Conoscevi le differenze fondamentali nella formazione on line tra la FAD (Formazione a distanza) ed il metodo e-Learning?

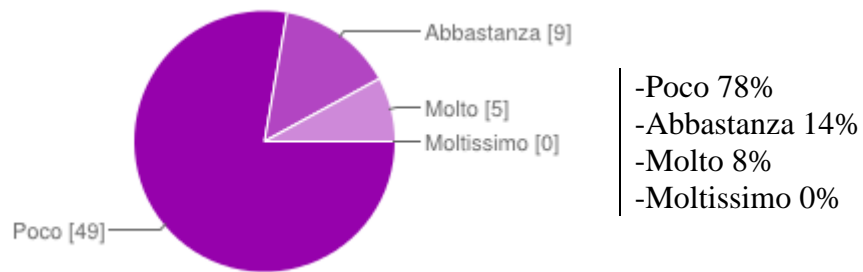
RISPOSTA



DOMANDA

Nel corso dei tuoi studi qualcuno ti ha mai parlato della formazione in e-learning?

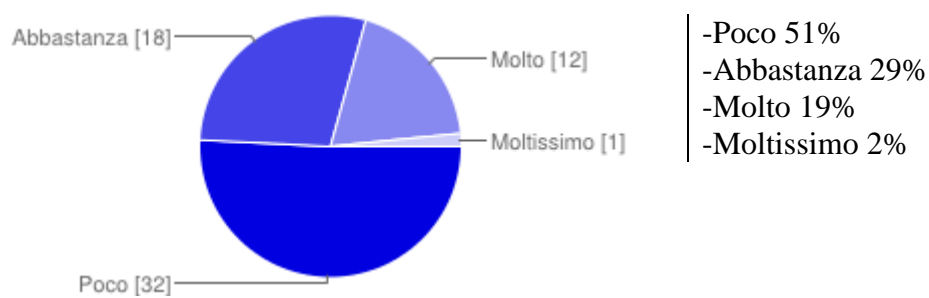
RISPOSTA



DOMANDA

Ti sei mai interessato/documentato in prima persona alla formazione in e-learning?

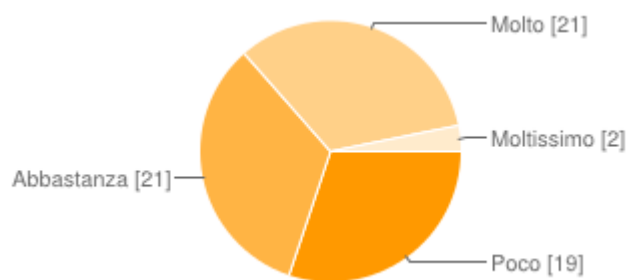
RISPOSTA



DOMANDA

Quantifica il tuo interesse verso l'e-Learning.

RISPOSTA

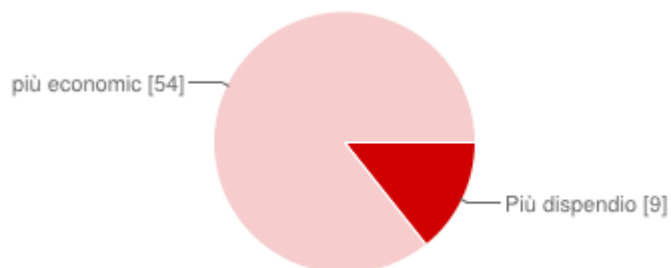


- Poco 30%
- Abbastanza 33%
- Molto 33%
- Moltissimo 3%

DOMANDA

Pensi che la formazione e-learning sia

RISPOSTA

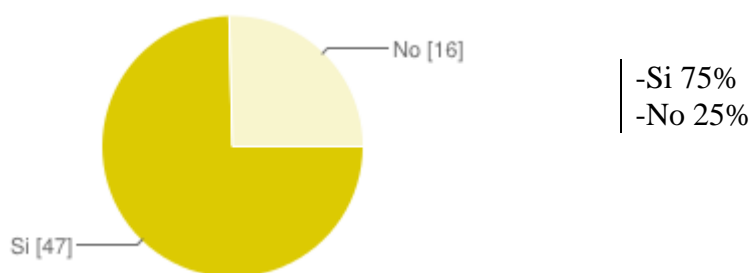


- Più dispendiosa rispetto a quella in aula 14%
- Più economica rispetto a quella in aula 86%

DOMANDA

Sei a conoscenza dell'entrata in vigore degli Accordi Stato-Regioni 21 dicembre 2011 sulla formazione che hanno disciplinato anche la formazione e-learning distinguendola dalla formazione FAD?

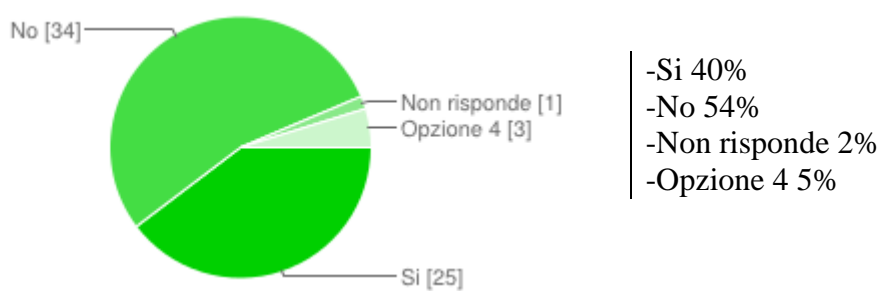
RISPOSTA



DOMANDA

Conosci il ruolo che le Regioni svolgono in merito alla definizione delle modalità di formazione e-learning?

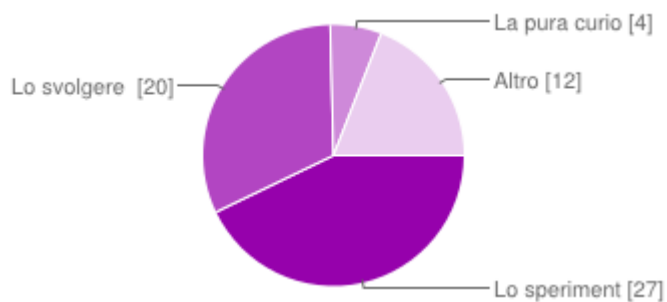
RISPOSTA



DOMANDA

Cosa ti spinge a provare un corso e-learning?

RISPOSTA

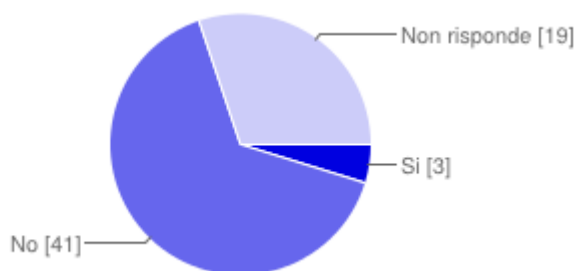


-Lo sperimenterei prima di consigliarlo 43%
-La pura curiosità 6%
-Lo svolgere corsi e/o aggiornamenti inerenti alla mia mansione 32%
-Altro 19%

DOMANDA

A tuo parere, gli organismi di vigilanza effettuano sufficienti controlli sui corsi che sono svolti in e-learning?

RISPOSTA

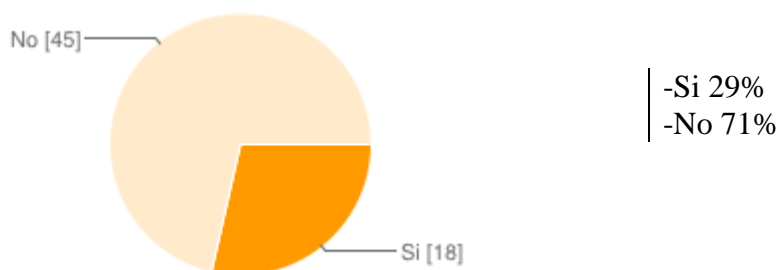


Si 5%
No 65%
Non risponde 30%

DOMANDA

Hai frequentato corsi in e-learning negli ultimi 3 anni?

RISPOSTA



DOMANDA

Se sì quali?

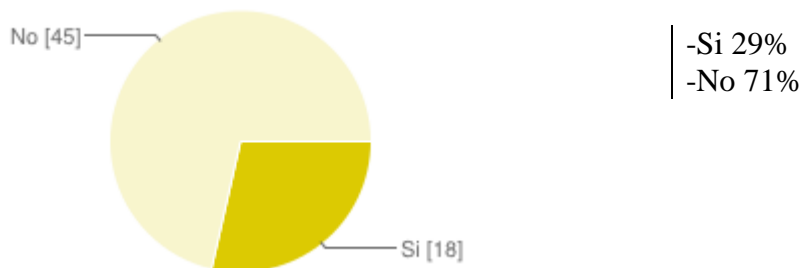
RISPOSTA

- formazione generale e/o aggiornamento lavoratori 13%
- formazione aggiuntiva e/o aggiornamento preposti 2%
- formazione e/o aggiornamento dirigenti 0%
- formazione Datore di lavoro 0%
- formazione e/o aggiornamento Coordinatore 2%
- Primo soccorso 13%
- Antincendio 0%
- Non ho mai frequentato corsi (da barrare se si ha risposto NO alla domanda precedente) 68%

DOMANDA

Hai frequentato corsi in modalità FAD nel periodo antecedente gli ultimi 3 anni?

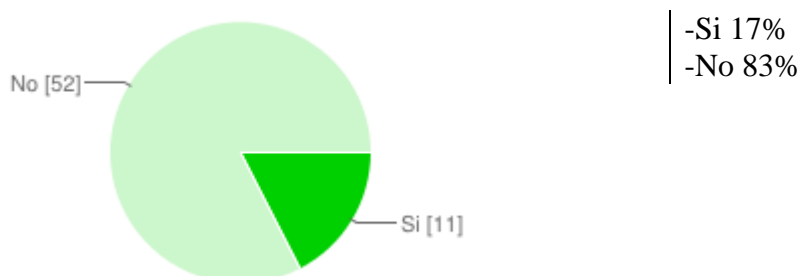
RISPOSTA



DOMANDA

Hai frequentato corsi in videoconferenza negli ultimi 3 anni?

RISPOSTA



DOMANDA

Se sì quali?

RISPOSTA

- formazione generale e/o aggiornamento lavoratori 14%
- formazione aggiuntiva e/o aggiornamento preposti 2%
- formazione e/o aggiornamento dirigenti 0%
- formazione Datore di lavoro 0%
- formazione e/o aggiornamento Coordinatore 2%
- Primo soccorso
- Aggiornamento ASPP-RSPP 6%
- Antincendio 0%
- Primo soccorso 0%
- Non ho mai frequentato corsi (da barrare se si ha risposto NO alla domanda precedente) 76%

DOMANDA

Nell'utilizzo della piattaforma/corso in quale misura hai riscontrato le seguenti difficoltà?

1 Difficoltà tecniche/informatiche

RISPOSTA

- Poco 25%
- Abbastanza 2%
- Molto 0%
- Moltissimo 0%

DOMANDA

Nell'utilizzo della piattaforma/corso in quale misura hai riscontrato le seguenti difficoltà?

2 Difficoltà di comprensione dei testi/linguistiche

RISPOSTA

	-Poco 24%
	-Abbastanza 2%
	-Molto 2%
	-Moltissimo 0%

DOMANDA

Nell'utilizzo della piattaforma/corso in quale misura hai riscontrato le seguenti difficoltà?

3 Difficoltà di fruibilità della piattaforma (struttura della piattaforma...)

	Poco 22%
	Abbastanza 5%
	Molto 0%
	Moltissimo 0%

DOMANDA

Nell'utilizzo della piattaforma/corso in quale misura hai riscontrato le seguenti difficoltà?

4 Difficoltà di fruibilità del corso (per come è strutturato il corso...)

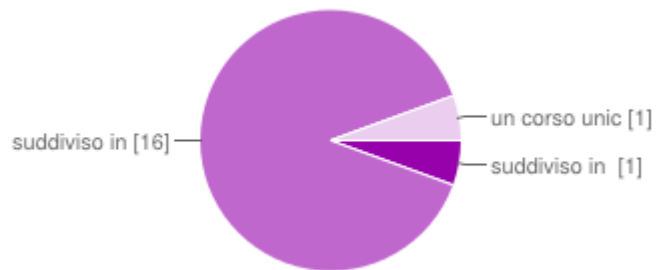
RISPOSTA

	-Poco 21%
	-Abbastanza 6%
	-Molto 0%
	-Moltissimo 0%

DOMANDA

Il corso era:

RISPOSTA

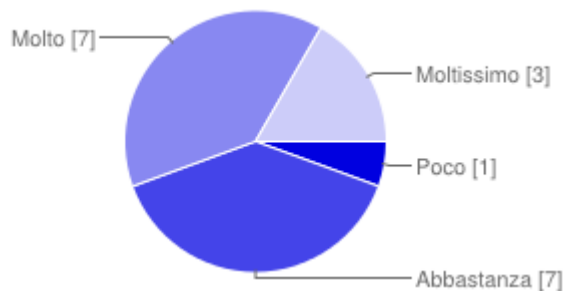


-Suddiviso in unità didattiche 2%
-Suddiviso in unità didattiche e moduli 25%
-Un corso senza suddivisioni 2%

DOMANDA

Quanto ritieni utile la suddivisione del corso in più parti?

RISPOSTA



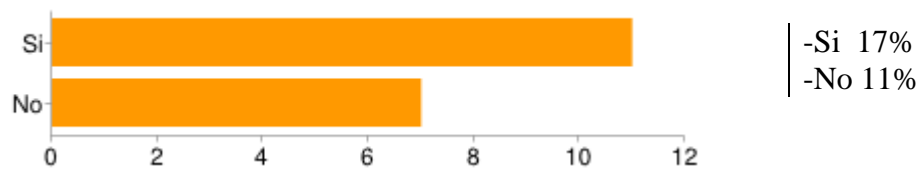
-Poco 2%
-Abbastanza 11%
-Molto 11%
-Moltissimo 5%

DOMANDA

Durante lo svolgimento del corso:

1 Era possibile assentarsi dal PC mentre il corso proseguiva

RISPOSTA

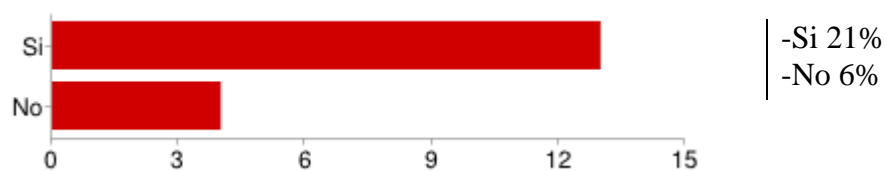


DOMANDA

Durante lo svolgimento del corso:

2 Era previsto un tempo minimo di fruizione delle singole slide

RISPOSTA

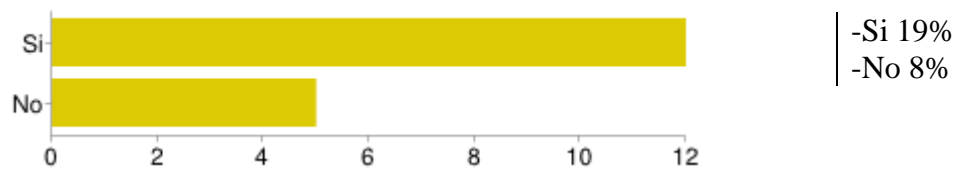


DOMANDA

Durante lo svolgimento del corso:

3 Era preferisco un tempo minimo di fruizione delle unità didattiche.

RISPOSTA

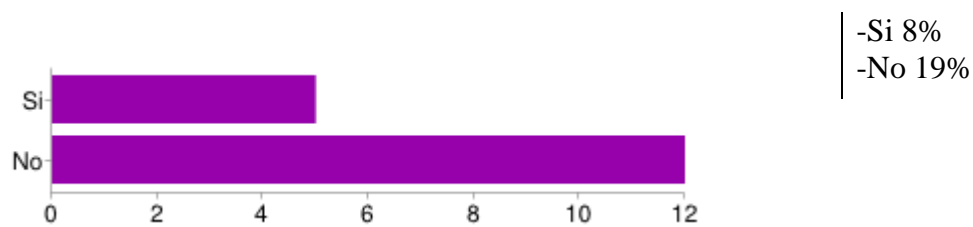


DOMANDA

Durante lo svolgimento del corso:

4 All'interno delle slide erano presenti interazioni che dovevano essere cliccate dall'utente per proseguire

RISPOSTA

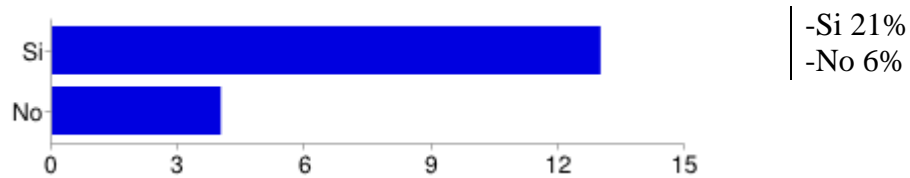


DOMANDA

Durante lo svolgimento del corso:

5 Erano presenti slide alternate a video inerenti la tematica

RISPOSTA

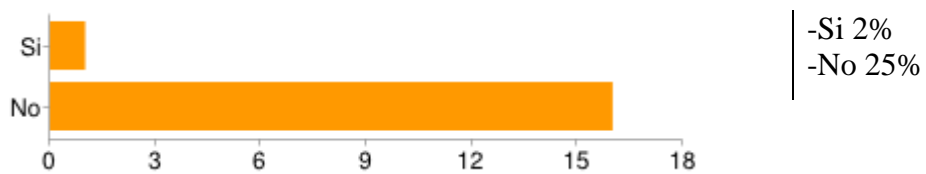


DOMANDA

Durante lo svolgimento del corso:

6 Erano presenti solo video

RISPOSTA

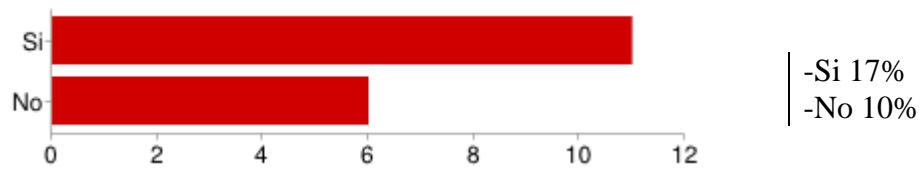


DOMANDA

Durante lo svolgimento del corso:

7 Era presente video del docente con slide affiancate

RISPOSTA

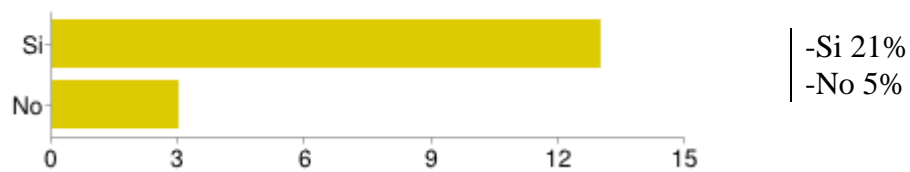


DOMANDA

Durante lo svolgimento del corso:

8 Era presente una voce di supporto alle slide

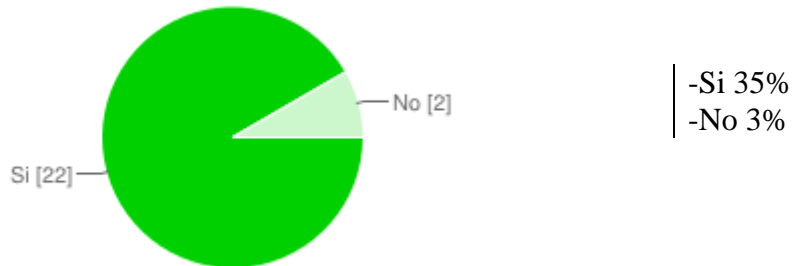
RISPOSTA



DOMANDA

Una delle figure chiave dell'e-learning è l'e-tutor.
Ritieni sia un valido appoggio alla formazione?

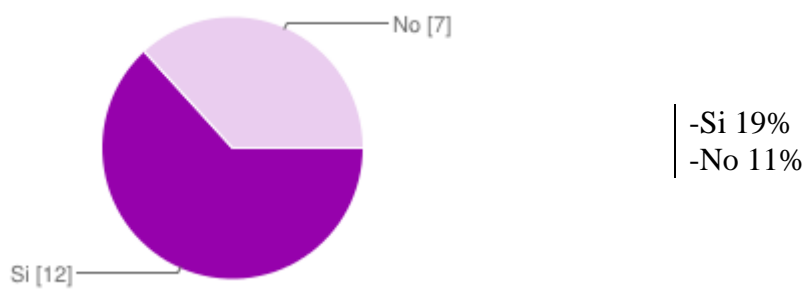
RISPOSTA



DOMANDA

Se hai frequentato un corso e-learning negli ultimi 3 anni, era previsto un tutor?

RISPOSTA



DOMANDA

Se sì, quanto sei d'accordo sulle seguenti affermazioni:

1 L'e-tutor è stato disponibile a fornire chiarimenti e informazioni

RISPOSTA

- Poco 3%
- Abbastanza 11%
- Molto 5%
- Moltissimo 2%

DOMANDA

2 L'e-tutor serve principalmente per la risoluzione di problematiche tecniche ed informatiche

RISPOSTA

- Poco 5%
- Abbastanza 10%
- Molto 5%
- Moltissimo 0%

DOMANDA

3 L'e-tutor serve principalmente per la risoluzione di dubbi contenutistici.

RISPOSTA

- Poco 2%
- Abbastanza 10%
- Molto 8%
- Moltissimo 0%

DOMANDA

4 L'e-tutor ha risposto in modo esauriente alle domande poste.

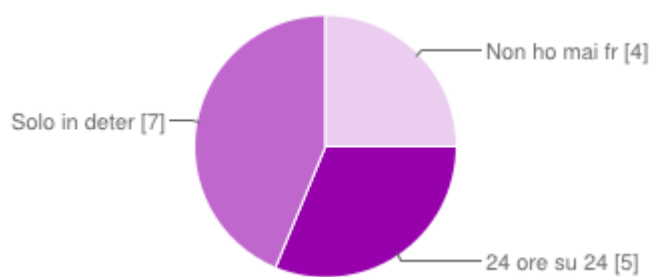
RISPOSTA

- Poco 2%
- Abbastanza 8%
- Molto 6%
- Moltissimo 2%

DOMANDA

Se sì, l'e-tutor era presente in piattaforma:

RISPOSTA

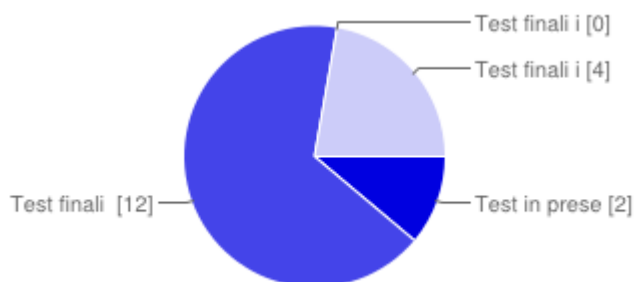


- 24 ore su 24
8%
- Solo in
determinate
fasce orarie 1%
- Non ho mai
frequentato
corsi 6%

DOMANDA

Quali metodi di valutazione finale erano presenti nella formazione e-learning da te fruita?

RISPOSTA

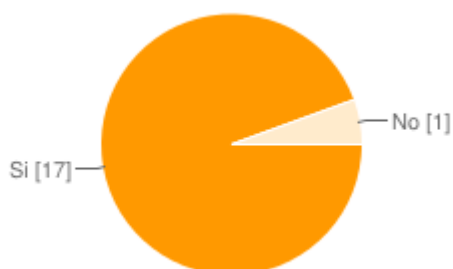


-Test in presenza orali
-Test finali in piattaforma a risposta multipla
-Test finali in piattaforma a risposta aperta
-Test finali in piattaforma in forma mista

DOMANDA

Se non superavi il test finale avevi altre possibilità di ripetere il test?

RISPOSTA

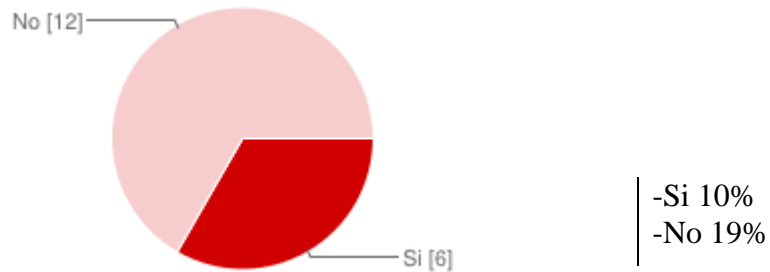


-Si 27%
-No 2%

DOMANDA

Se si, le domande erano sempre uguali al precedente?

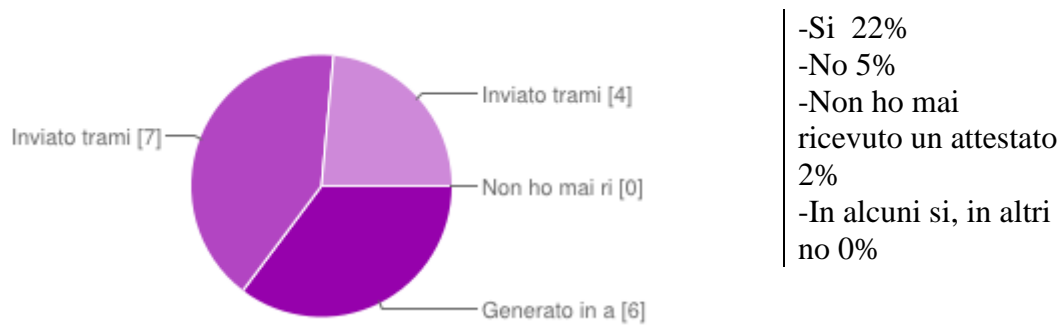
RISPOSTA



DOMANDA

Se si, nell'attestato veniva riportato che il corso era stato fruito in e-learning

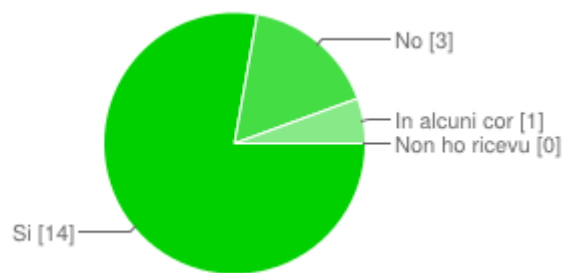
RISPOSTA



DOMANDA

Con che modalità hai ricevuto l'attestato?

RISPOSTA



-Generato in automatico dalla piattaforma 10%
-Inviato tramite posta elettronica 11%
-Inviato tramite posta ordinaria 6%
-Non ho mai ricevuto un attestato finale 0%

V.6 Confronto risultati questionari

I risultati sono stati dapprima analizzati mettendo a confronto i due gruppi oggetto dello studio.

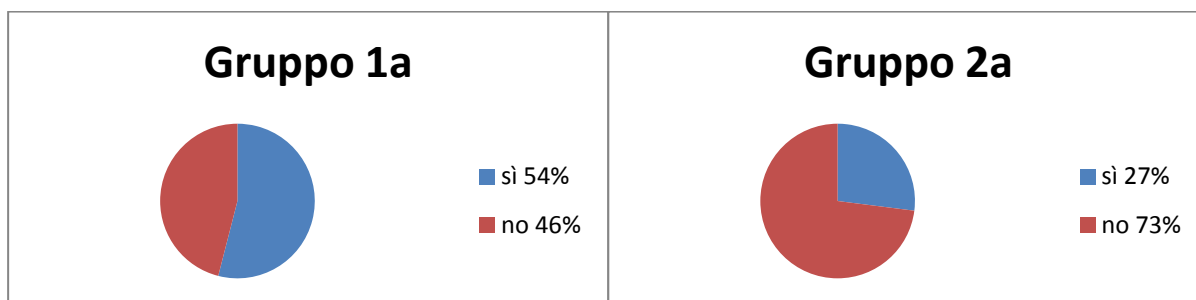
LEGENDA:

GRUPPO 1a studente-lavoratore

GRUPPO 2a studente privo di occupazione

Confronto dati tra questionario studente-lavoratore, identificato con gruppo 1a e questionario studente privo di occupazione, identificato con gruppo 2a.

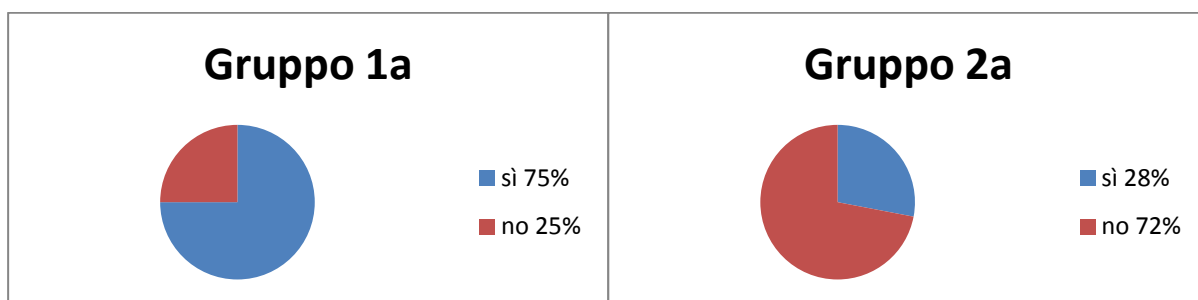
- *Conosci le differenze fondamentali della formazione on line tra le Fad (formazione a distanza) ed il metodo e-learning?*



CONSIDERAZIONI

Il gruppo 1a rappresentato dallo studente-lavoratore si divide, il 54% risponde sì e il 46% risponde no. Il 70% del gruppo 2a rappresentato dallo studente privo di occupazione risponde no, solo il 30% risponde sì. Si evidenzia come gli studenti-lavoratori collegati con il mondo del lavoro sono a conoscenza delle differenze tra la formazione Fad e la formazione a distanza, gli studenti collocati solamente all'interno dell'università non ne sono a conoscenza.

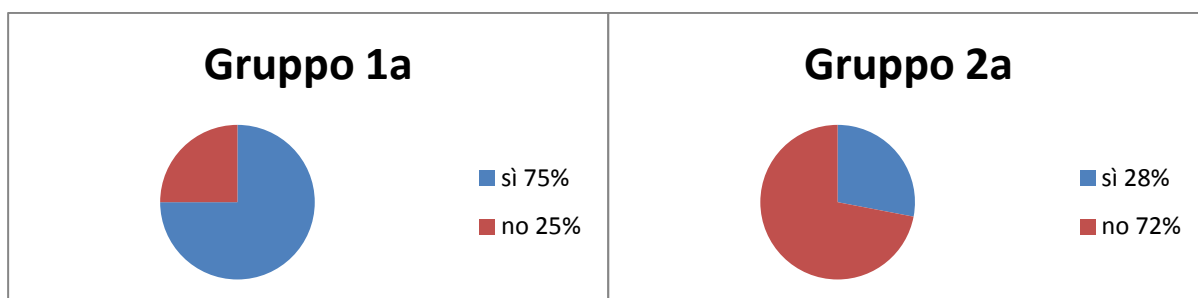
- Sei a conoscenza dell'entrata in vigore degli Accordi Stato-Regioni 21 dicembre 2011 sulla formazione che hanno disciplinato anche la formazione e-learning distinguendola dalla formazione FAD?



CONSIDERAZIONI.

La risposta del gruppo 1a rappresentato dallo studente-lavoratore e del gruppo 2a rappresentato dallo studente privo di occupazione è totalmente differente, difatti il gruppo 1a risponde che è a conoscenza dell'entrata in vigore degli Accordi Stato-Regioni 21 dicembre 2011 e il gruppo 2a risponde che non ne è a conoscenza.

- Conosci il ruolo che le Regioni svolgono in merito alla definizione delle modalità di formazione e-learning?



CONSIDERAZIONI.

La risposta del gruppo 1a rappresentato dallo studente-lavoratore è no, anche se un buon 40% risponde sì, invece nel gruppo 2a rappresentato dallo studente la risposta è decisamente no, il 90% degli studenti non conosce il ruolo che svolgono le Regioni in merito alla definizione di formazione e-learning.

CONCLUSIONI

Le persone coinvolte nel questionario 1 sono studenti privi di occupazione:

- il 60% di sesso femminile;
- il 40% di sesso maschile.

Appartengono alla fascia d'età compresa tra i 19 e i 35 anni e sono in possesso del titolo di studio d'istruzione secondaria superiore e provengono da Università presenti su tutto il territorio nazionale italiano.

Dall'analisi dei grafici è emersa la scarsa conoscenza della FAD (formazione a distanza) e della formazione in modalità e-Learning e delle differenze che ci sono tra queste due tipologie di apprendimento.

L'80% degli studenti non ha mai sentito parlare di formazione e-Learning nel corso degli studi e si è poco interessato all'argomento. Dichiara, inoltre, di non conoscere l'Accordo Stato-Regioni dicembre 2011 e di non conoscere il ruolo delle Regioni in merito alla formazione e-Learning.

Riguardo a una futura formazione e-learning le risposte sono positive.

Il questionario 2 è rivolto agli studenti- lavoratori. La prevalenza del sesso, è invertita rispetto al questionario 1:

- il 60% di sesso maschile
- il 40% di sesso femminile.

Appartengono alla fascia d'età compresa tra i 19 e i 35 anni, sono in possesso di una laurea triennale e per la maggior parte sono consulenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Conoscono poco la FAD e la formazione e-Learning e le loro differenze e, come gli studenti, non hanno mai sentito parlare di formazione e-Learning nel corso degli studi e si sono poco interessati all'argomento.

Dai grafici si evidenzia che quasi tutto il gruppo studenti-lavoratori è a conoscenza dell'entrata in vigore dell'Accordo Stato-Regioni dicembre 2011, ma la percentuale appare dimezzata in relazione al ruolo delle Regioni in merito a questa tipologia di apprendimento: il 54% risponde no, il 40% sì.

Gli studenti-lavoratori che hanno svolto un corso in modalità e-Learning negli ultimi tre anni, dichiarano di aver avuto poche difficoltà tecniche e informatiche e che i testi erano comprensibili. Inoltre non hanno avuto difficoltà nello svolgimento del corso e

nell'uso della piattaforma. Positive sono anche le risposte in merito alla figura dell'e-tutor: è considerato un valido appoggio.

Molte sono le voci e i pareri contrastanti sull'uso dei computer, ma è innegabile che siano presenti in ogni aspetto della vita umana. Ogni giorno i giornali, le riviste, le televisioni parlano dei nuovi progressi della tecnologia informatica: i computer eseguono milioni di operazioni al secondo, hanno dimensioni sempre più ridotte e compatte, poco ingombranti che consentono un facile e comodo trasporto. Connessi alla rete trasmettono immagini e filmati in tempo reale, da e in tutto il mondo e consentono di svolgere qualsiasi attività in qualunque posto. Internet, va, infatti, oltre la dimensione informatica ed elettronica, può essere definita come una nuova cultura, che sta rapidamente cambiando quella esistente. I processi d'innovazione hanno portato all'introduzione di nuove tecnologie anche nel campo della formazione, inevitabile è stato il passaggio dal gessetto alla tastiera.

Molte sono le persone che prediligono la formazione in aula, rispetto a quella in modalità e-Learning. La motivazione è la scarsa conoscenza di questa nuova tipologia di apprendimento, confermata dal mio studio: l'80% degli studenti non conosce l'e-Learning, non ne ha mai sentito parlare nel corso degli studi e si è poco interessata all'argomento. Nonostante questo, credono che diventerà lo strumento formativo principale nei prossimi anni, perché consapevoli di vivere nell'era informatica.

Lo scopo del questionario rivolto agli studenti-lavoratori, era quello di avere informazioni in merito alla validità del corso svolto in modalità e-Learning. In conformità a quanto dichiarato, è ritenuto funzionante.

In conclusione, nonostante i pregiudizi, la formazione e-Learning diventerà inevitabilmente il metodo di apprendimento del futuro. Alla luce dei risultati emersi occorrerebbe sicuramente, sia incrementare l'informazione e la conoscenza dell'esistenza e della validità di questa tipologia formativa all'interno dei corsi di studio universitari di *Tecniche della prevenzione nell'ambiente e nei luoghi di lavoro* e in quelli di *Scienze delle professioni sanitarie della prevenzione*, sia diffondere la conoscenza e la facile accessibilità per gli studenti-lavoratori ai corsi *on-line* per la sicurezza nell'ambiente e nei luoghi di lavoro.

Bibliografia

- AIFOS, *Accordi Stato- Regioni. Formazione dei lavoratori, dirigenti, preposti, datori di lavoro. Accordi 21 dicembre 2011, adeguamento e linee applicative 25 luglio 2012 articoli 34 e 37 del D.Lgs. n. 81/2008*, c/o CSMT – Università degli Studi di Brescia.
- P. Antoniotti, *ABC Sicurezza sul lavoro*, IPSOA – Wolters Kluwer, Milano 2014.
- A. M. De Santi, M. Teodori, *La didattica in sanità. Comunicare, progettare e valutare la formazione*, Seed, Torino 2012.
- L. Fantini, *Fspp formare la sicurezza. Il libro per i formatori che vogliono occuparsi di sicurezza. Il libro per gli rspp che vogliono occuparsi di formazione*, Franco Angeli, Milano 2011.
- M. Frassine (a cura di), *Gli accordi Stato-Regioni per la Formazione. Tutti gli Accordi dal 2006 al 2012*, in «Quaderni della Sicurezza AIFOS», 1/IV (2013).
- F. Giovannini (a cura di) - Isfol, *Qualità dell'offerta e-learning e valorizzazione delle competenze dei formatori*, Isfol, Roma 2012.
- M. Grandi, M. Magri, *La formazione di lavoratori, autonomi e preposti nel settore edile*, IPSOA – Wolters Kluwer, Milano 2012.
- R. Guariniello, *Il T.U. Sicurezza sul lavoro commentato con la giurisprudenza. Integrato con i commenti al Codice penale (artt. 434, 437, 449, 575, 582, 589, 590)*, IPSOA – Wolters Kluwer, Milano 2014⁶.
- M. R. Guelfi, M. Masoni, A. Conti, G.F. Gensini, *E-learning in sanità. Progettare, produrre ed erogare corsi di formazione online per l'area sanitaria*, Springer, Milano 2011.

- INAIL, Settore ricerca, certificazione e verifica - Dipartimento Tecnologia e Sicurezza, *Il Testo Unico del Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81, Integrato e corretto dalle disposizioni del Decreto Legislativo 3 agosto 2009, n. 106, in materia di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*, EUROLIT, Roma 2012.
- P. Lambertucci, *Lineamenti di diritto del lavoro*, Libreria universitaria Benedetti, L'Aquila 2008.
- P. Masciocchi, *I nuovi obblighi del titolare. Professionisti e lavoratori autonomi*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna 2013.
- P. Masciocchi, *La nuova formazione sulla sicurezza sul lavoro*, Gruppo 24 Ore, Milano 2014.
- N. A. Piave (a cura di), *E- learning in sanità. Modelli ed esperienze nella formazione sanitaria on-line*, Barbieri, Manduria 2009.
- A. Pignatto, C. Regazzo, P. Tiberi, *La formazione sul campo in sanità. Uno strumento di apprendimento per i professionisti della salute*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna 2010.
- L. Scatolini, R. Vitale, C. Ballarini *et al.*, *Formatore Docente Qualificato. D. Lgs. N. 81/2008, c.8, m-bis. Decreto Interministeriale 6 marzo 2013*, in «Working Paper AIFOS», 4 aprile 2013.
- A. Spaziani, D. Spaziani, *La formazione sulla sicurezza e igiene del lavoro*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna 2008.

R. Vitale, M. Frassine (a cura di), *T.U. n.81/2008 coordinato D.Lgs n. 106/2009 e i più importanti decreti in materia di sicurezza*, in «Quaderni della Sicurezza AIFOS», 1/I (2010).

Sitografia

www.aifos.eu

www.puntosicuro.it

www.sie-l.it

RINGRAZIO,

sentitamente il prof. Carlo Zamponi per avermi guidato nella stesura della tesi,
incoraggiato e consigliato nel mio percorso di studi;

mia madre, per me guida ed esempio di grande forza;

mia sorella, che ho sentito sempre vicina;

Marco, per essermi stato accanto con amore e pazienza;

le mie zie e i miei cugini, per il costante interessamento, in particolare Piergiorgio per il
suo valido aiuto;

Angela, collega, coinquilina e amica, con cui ho condiviso ogni momento di questa
esperienza di crescita, senza di lei non sarebbe stato lo stesso;

gli amici di sempre;

Simona che è ormai da anni sempre con me;

tutti quelli conosciuti in questi tre anni, in particolare Emanuela, che hanno reso tutto
più facile e bello.