

Laura Menza  
Francesco Mingolla

# Metodi e strumenti per una formazione efficace

*La formazione per i formatori:  
slide, role play, cruciverba e giochi  
per “rendere unica” e arricchire  
la formazione in sicurezza sul lavoro*

*Sul Cd-Rom allegato tutti gli strumenti  
per il docente*

*Una vigile e provvida paura è la madre della sicurezza.*

Edmund Burke, Discorso, 1792

---

# Indice generale

<b>PREFAZIONE</b>	15
-------------------	----

---

Un lavoro chiamato formazione.....	15
------------------------------------	----

<b>INTRODUZIONE</b>	17
---------------------	----

---

1. Excursus legislativo della normativa in materia sulla sicurezza sul lavoro .....	18
2. Criteri direttivi introdotti dalla Costituzione .....	20
3. Negli anni '50 le prime norme specifiche per la prevenzione degli infortuni sul lavoro .....	21
4. Il Decreto legislativo n. 626 del 1994.....	21
5. Il Decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 .....	23
6. L'Accordo Stato-Regioni per la formazione alla sicurezza dei lavoratori.....	25
6.1. <i>Cosa cambia in materia di formazione sulla sicurezza</i> .....	25
7. I requisiti dei docenti formatori per la sicurezza sul lavoro .....	29
8. Decreto del Fare: Sconto per la Formazione sulla Sicurezza, più semplice con i crediti .....	31

## PARTE I TEORIA DELLA FORMAZIONE

### CAPITOLO 1

<b>L'IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE</b>	37
--------------------------------------	----

---

1.1. Riflessioni sulla normativa.....	39
1.2. Il mestiere del formatore .....	42

---

1.3. Altre figure .....	44
1.4. Le competenze distintive del formatore .....	44
1.5. La formazione .....	46
1.5.1. <i>Le basi della formazione</i> .....	46
1.6. Le fasi della progettazione .....	49
1.7. Fase: l'analisi dei bisogni.....	49
1.8. La progettazione.....	50
1.9. Erogazione dell'intervento.....	56

## **CAPITOLO 2**

### **FOCUS SULLA COMUNICAZIONE** 59

---

2.1. Le mappe .....	59
2.2. Dinamiche.....	59
2.3. La comunicazione interpersonale .....	61
2.4. Gli aspetti della comunicazione .....	63
2.5. Caratteristiche della comunicazione verbale.....	64
2.6. Caratteristiche della comunicazione non verbale.....	64
2.7. Barriere della comunicazione .....	65
2.8. L'ascolto .....	67
2.9. La tecnica delle domande.....	68
2.9.1. <i>Tipologie di domande</i> .....	68
2.10. Scheda di approfondimento un modello di comunicazione efficace.....	69
2.10.1. <i>La comunicazione assertiva</i> .....	69
2.11. Scheda di verifica.....	71
2.12. Valutazione.....	72

## **CAPITOLO 3**

### **METODOLOGIE DIDATTICHE** 73

---

3.1. Lezione.....	73
3.2. Esercitazione.....	75
3.3. Caso di studio .....	75

3.4. Simulazione.....	75
3.5. Autocaso .....	76
3.6. Role-playing strutturati .....	76

## PARTE II FORMAZIONE PER I FORMATORI

<b>CAPITOLO 4</b> <b>IL CORSO DI FORMAZIONE FORMATORI:</b> <b>CONTENUTI E MATERIALI</b>	81
---	----

<b>CAPITOLO 5</b> <b>QUADERNO DELLE ESERCITAZIONI</b>	127
--	-----

Quaderno delle esercitazioni.....	128
PDP Piano di sviluppo personale .....	132

## PARTE III STRUMENTI PER LA FORMAZIONE

<b>CAPITOLO 6</b> <b>IL GIOCO COME STRUMENTO</b> <b>DI APPRENDIMENTO</b>	137
--	-----

<b>ROLE PLAY</b> <i>LE FIGURE DELLA SICUREZZA NEI CANTIERI</i> <i>TEMPORANEI E MOBILI</i>	139
---	-----

<b>Cronogramma</b> .....	139
<b>Story board</b> <i>Le figure della sicurezza</i> <i>nei cantieri temporanei e mobili</i> .....	141

Istruzioni per il formatore .....	141
<i>Introduzione</i> .....	141
<i>Scenario</i> .....	141
<i>1 Fase: Briefing</i> .....	141
<i>2 Fase: Dinamica</i> .....	142
<i>3 Fase: Avvio dei lavori in cantiere</i> .....	142
<i>4 Fase: Ispezione in cantiere</i> .....	142
<i>Opzioni aggiuntive</i> .....	142
<i>5 Fase: Chiusura dei lavori</i> .....	143
<i>6 Fase: Debriefing</i> .....	143
<i>Ruoli dei personaggi</i> .....	143
Kit simulazione Role-Playing.....	146
<i>Sorteggio dei ruoli</i> .....	146
Kit cavalieri dei personaggi della sicurezza in cantiere .....	147
<i>Istruzioni:</i> .....	147
Schede da utilizzare.....	148
<i>Scheda Debriefing per il Formatore</i> .....	148
<i>Griglia osservatori</i> .....	148

## ROLE PLAY

### LA RIUNIONE PERIODICA DI PREVENZIONE E PROTEZIONE DAI RISCHI PER LA SICUREZZA IN AZIENDA

149

<b>Cronogramma</b> .....	149
--------------------------	-----

#### **Story board** *La riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza in azienda* .....

152

Istruzioni per il formatore .....	152
<i>Introduzione</i> .....	152
<i>Scenario</i> .....	153
<i>1 Fase: Briefing</i> .....	153
<i>2 Fase: Convocazione riunione</i> .....	153

3 Fase: Il Documento di valutazione dei rischi.....	154
4 Fase: La sorveglianza sanitaria - Infortuni e malattie professionali.....	154
5 Fase: I DPI.....	154
6 Fase: La Formazione ed Informazione .....	154
7 Fase: Chiusura lavori.....	155
8 Fase: Debriefing .....	155
Ruoli dei personaggi .....	155
Kit simulazione Role-Playing.....	156
Sorteggio dei ruoli.....	156
Schede da utilizzare.....	157
Scheda Debriefing per il Formatore .....	157
Griglia osservatori .....	158
Kit cavalieri dei personaggi della sicurezza in cantiere .....	158
Verbale della riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi (ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. 81/08) .....	158

## ROLE PLAY

<i>L'INCIDENTE NELL'AZIENDA AGRICOLA</i> .....	159
--	-----

<b>Cronogramma</b> .....	159
<b>Story board</b> <i>La riunione periodica di prevenzione e protezione dai rischi per la sicurezza in azienda</i> .....	161
Istruzioni per il formatore .....	161
Introduzione.....	161
1 Fase: Briefing .....	161
2 Fase: L'evento raccontato.....	162
3 Fase: Le soluzioni proposte ed i loro costi .....	162
4 Fase: La decisione finale .....	162
5 Fase: Debriefing .....	163
Ruoli dei personaggi .....	163
Kit simulazione Role-Playing.....	164
Sorteggio dei ruoli.....	164

Schede da utilizzare.....	165
<i>Scheda Debriefing per il Formatore .....</i>	165
<i>Griglia osservatori .....</i>	165
<i>Kit cavalieri dei personaggi della sicurezza in cantiere .....</i>	165
 <b>CRUCIVERBA</b>	 167
 <b>Cronogramma</b> <i>Cruciverba della sicurezza antincendio .....</i>	 167
<b>Story board</b> <i>Cruciverba della sicurezza:</i> <i>antincendio .....</i>	 168
Istruzioni per il formatore .....	168
Introduzione.....	168
1 Fase: Briefing .....	168
2 Fase: Debriefing .....	168
<b>Cruciverba Antincendio Definizioni e Soluzioni .....</b>	<b>169</b>
<b>Slide</b> <i>Cruciverba antincendio .....</i>	<b>171</b>
<b>Cronogramma</b> <i>Cruciverba della sicurezza DPI .....</i>	<b>172</b>
<b>Story board</b> <i>Cruciverba della sicurezza:</i> <i>antincendio .....</i>	 173
Istruzioni per il formatore .....	173
Introduzione.....	173
1 Fase: Briefing .....	173
2 Fase: Debriefing .....	173
<b>Cruciverba DPI Definizioni e Soluzioni .....</b>	<b>174</b>
<b>Slide</b> <i>Cruciverba DPI.....</i>	<b>176</b>
<b>Cronogramma</b> <i>Cruciverba della sicurezza</i> <i>sul primo soccorso.....</i>	 177
<b>Story board</b> <i>Cruciverba della sicurezza:</i> <i>primo soccorso .....</i>	 178



Istruzioni per il formatore .....	178
<i>Introduzione</i> .....	178
<i>1 Fase: Briefing</i> .....	178
<i>2 Fase: Debriefing</i> .....	178
<b>Cruciverba Primo Soccorso Definizioni e Soluzioni</b> .....	179
<b>Slide Cruciverba Primo Soccorso</b> .....	181
<b>Cronogramma</b> <i>Cruciverba della sicurezza sul rischio e pericolo</i> .....	182
<b>Story board</b> <i>Cruciverba della sicurezza: rischi e pericoli</i> .....	183
Istruzioni per il formatore .....	183
<i>Introduzione</i> .....	183
<i>1 Fase: Briefing</i> .....	183
<i>2 Fase: Debriefing</i> .....	183
<b>Cruciverba Rischi e Pericoli Definizioni e Soluzioni</b> .....	184
<b>Slide Cruciverba Rischi e Pericoli</b> .....	186
 <b>DOMANDE INTERATTIVE</b> .....	 187
<b>Cronogramma</b> <i>Domande interattive</i> .....	187
<b>Story board</b> <i>Domande interattive</i> .....	188
Istruzioni per il formatore .....	188
<i>Introduzione</i> .....	188
<i>1 Fase: Briefing</i> .....	188
<i>2 Fase: Debriefing</i> .....	188
<b>Domande interattive 1</b> .....	189
<b>Domande interattive 2</b> .....	191
<b>Domande interattive 3</b> .....	193
<b>Slide Domande interattive</b> .....	194

**CASSETTA PRIMO SOCCORSO** 195

<b>Cronogramma</b> <i>Cassetta primo soccorso</i> .....	195
<b>Story board</b> <i>Cassetta Primo Soccorso</i> .....	196
Istruzioni per il formatore .....	196
Introduzione.....	196
1 Fase: Briefing .....	196
2 Fase: Debriefing .....	197
<b>Prezzario prodotti Primo Soccorso</b> .....	198
<b>Lista elementi</b> <i>Pacchetto di Medicazione</i> .....	199
<b>Lista elementi</b> <i>Cassetta Primo Soccorso</i> .....	200

**COMPLETA LA FRASE SULLA SICUREZZA** 201

<b>Cronogramma</b> <i>Completa la frase sulla sicurezza</i> .....	201
<b>Story board</b> <i>Completa la frase sulla sicurezza</i> .....	202
Istruzioni per il formatore .....	202
Introduzione.....	202
1 Fase: Briefing .....	202
2 Fase: Debriefing .....	202
<b>Definizioni</b> <i>Completa la frase sulla sicurezza</i> .....	203
<b>Slide</b> <i>Completa la frase sulla sicurezza</i> .....	214

**CRUCIPUZZLE DELLA SICUREZZA** 215

<b>Cronogramma</b> <i>Crucipuzzle della sicurezza</i> .....	215
<b>Story board</b> <i>Crucipuzzle della sicurezza:</i> <i>DPI, rischi, mansioni e figure aziendali</i> .....	216

Istruzioni per il formatore .....	216
<i>Introduzione</i> .....	216
<i>1 Fase: Briefing</i> .....	216
<i>2 Fase: Debriefing</i> .....	216
<b>Crucipuzzle</b> .....	217
Crucipuzzle <i>Antincendio semplice</i> .....	217
Soluzioni crucipuzzle <i>Antincendio semplice</i> .....	218
Crucipuzzle <i>Antincendio complesso</i> .....	219
Soluzioni crucipuzzle <i>Antincendio complesso</i> .....	220
Crucipuzzle <i>DPI semplice</i> .....	221
Soluzioni crucipuzzle <i>DPI semplice</i> .....	222
Crucipuzzle <i>DPI complesso</i> .....	223
Soluzioni crucipuzzle <i>DPI complesso</i> .....	224
Crucipuzzle <i>Primo Soccorso semplice</i> .....	225
Soluzioni crucipuzzle <i>Primo Soccorso semplice</i> .....	226
Crucipuzzle <i>Primo Soccorso complesso</i> .....	227
Soluzioni crucipuzzle <i>Primo Soccorso complesso</i> .....	228
Crucipuzzle <i>Rischio e Pericolo semplice</i> .....	229
Soluzioni crucipuzzle <i>Rischio e Pericolo semplice</i> .....	230
Crucipuzzle <i>Rischio e Pericolo complesso</i> .....	231
Soluzioni crucipuzzle <i>Rischio e Pericolo complesso</i> .....	232
 <b>PHOTOSTORY</b> .....	 233
 <b>Cronogramma</b> <i>Project work. Individua il pericolo</i> <i>DUVRI TRAINER</i> .....	 233
 <b>Story board</b> <i>1° Test “Individua il pericolo”</i> .....	 235
Istruzioni per il formatore .....	235
<i>Introduzione</i> .....	235
<i>Scenario</i> .....	235
<i>1 Fase: Briefing</i> .....	235

<i>2 Fase: Dinamica</i> .....	236
<i>3 Fase: 1°Debriefing</i> .....	236
<i>4 Fase: Dinamica</i> .....	236
<i>5 Fase: 2°Debriefing</i> .....	236
<b>Story board 2° Test “Duvri Trainer”</b> .....	237
<i>Istruzioni per il formatore</i> .....	237
<i>Introduzione</i> .....	237
<i>Scenario</i> .....	237
<i>1 Fase: Briefing</i> .....	237
<i>2 Fase: Dinamica</i> .....	238
<i>3 Fase:</i> .....	238
<i>4 Fase: (facoltativo):</i> .....	238
<i>6 Fase: Debriefing</i> .....	238
<i>7 Fase:</i> .....	238
<b>Procedura di redazione del DUVRI Esercitazione</b> .....	239
<b>Slide Test Individua il pericolo</b> .....	239
<b>Slide Test Individua il pericolo in cantiere</b> .....	239

**CONTENUTO DEL CD-ROM**

240

---

---



# Prefazione



## Un lavoro chiamato formazione

Dopo 15 anni di esperienza come formatrice ancora adesso mi capita di pensare che cosa è esattamente questa professione. Difficile da definirsi vista l'eterogeneità dei contenuti, la molteplicità delle metodologie e degli strumenti impiegati e soprattutto le variazioni che ogni stile personale apporta ad ogni formatore. Ogni formatore è principalmente un esperto che declina con un suo particolare modo una professione assai mutevole. Ogni formatore sa che il tempo e le esperienze di vita raffinano il suo modo di "porgere" ad un gruppo saperi e conoscenze ed aiutarli a trasformarli in comportamenti. Perché è proprio questa la finalità del lavoro di un formatore. Trasformare una sensazione in un pensiero e alla fine in un comportamento. Il mestiere non si improvvisa e se lo si fa si rischia di apparire poco credibili.

Come metafora userei la formazione come un cantiere con lavori in corso. E perché? Quando incontriamo un gruppo di lavoratori, incontriamo sempre persone che hanno delle competenze tecniche più o meno strutturate (in base all'expertise o alla seniority, motivazione al lavoro che fanno...). Sono all'interno di un percorso lavorativo, di un processo relazionale con la propria azienda (sono soddisfatti, sono in cassa integrazione, al termine della propria carriera?) e tutto questo influenzerà il loro modo di ascoltare e comprendere. Per questo motivo un formatore è una persona che sa (consapevolmente o inconsapevolmente) come funziona l'apprendimento e quali sono dinamiche e processi che lo influenzano. E potrà così agevolmente o meno facilitare il processo di apprendimento.

Il patto d'aula in realtà è innanzitutto un patto che il formatore fa con se stesso... ovvero questi sono i miei obiettivi per questa giornata. Voglio trasmettere ai partecipanti questi contenuti e aiutarli a riflettere sulle criticità e insieme stabilire piccoli obiettivi possibili di cambiamento. A volte non sapremo mai se siamo stati veramente efficaci in aula. Quello che abbiamo detto o fatto incontrerà probabilmente vari livelli di resistenza interna. E non tutti i partecipanti ad un corso saranno invogliati allo stesso modo a

seguirci. Ma non disperiamo, a volte ci vuole solo tempo e i concetti ritornano. Sotto forma di insight.

Solo in un secondo momento il formatore decide con i partecipanti le regole previste per l'incontro. Regole che naturalmente hanno come obiettivo rendere il processo di apprendimento il più efficace possibile.

Il decalogo del bravo formatore:

- 1) Co-costruzione.
- 2) Cosa significa? Significa stare all'interno del gruppo, seppur con un ruolo diverso. Essere partecipi ed esserne consapevoli delle dinamiche, delle emozioni, dei non detti, delle resistenze che il gruppo propone. E soprattutto non esserne spaventati.
- 3) Consapevolezza del proprio ruolo, delle proprie competenze, mansioni ed obiettivi. Meglio chiarirsi prima... con se stessi, con il committente.
- 4) Consapevolezza di quanto ci piaccia stare all'interno di un gruppo. Ci piaccia o meno un gruppo che incontriamo ha sempre delle aspettative su di noi. Forse i partecipanti saranno solo incuriositi, forse ci sarà un aspetto di idealizzazione, forse di rabbia perché togliamo tempo al lavoro. È sempre meglio saperlo a cosa andiamo incontro e non colludere mai con nessuna di queste posizioni. Noi siamo lì per fare il nostro lavoro, con un mandato chiaro (fosse sempre possibile). Abbiamo delle competenze specifiche e siamo stati chiamati proprio per queste caratteristiche.
- 5) Comunicare, comunicare e comunicare: in che modo? Con la voce, con il corpo, con i gesti, con l'abbigliamento... e soprattutto utilizzare la comunicazione flessibile ovvero quella che si adatta a livelli, contesti, persone diverse.
- 6) Contenuti: perfetti, impeccabili, pensati, preparati, digeriti. Ma se capita di non sapere qualcosa un sorriso ed un "è una buona domanda... ma non saprei darti una risposta adesso..." ci rendono umani.
- 7) Umore: dal sorriso alla battuta. Né troppo pochi e né troppi... per alleggerire, per destare l'attenzione, per non annoiare.
- 8) Onestà intellettuale.
- 9) Destare curiosità e motivare i discenti a continuare il percorso intrapreso.
- 10) Divertirsi mentre si lavora. Alleggerirà noi stessi e renderà il percorso più proficuo e piacevole ai discenti.

Non siamo sul palcoscenico e davanti a noi non c'è un pubblico. Non usiamo l'aula per soddisfare il nostro narcisismo.

---

**PARTE I**  
**Teoria della formazione**

---

---

# 1 | L'importanza della formazione

Ciò che si evince è lo spostamento dell'attenzione verso il "sottosistema umano" nel nuovo "testo unico", ovvero la definizione di lavoratori, in parte modificata rispetto alla definizione precedente. Nello specifico, vengono inclusi e quindi tutelati dalla norma, alcuni "soggetti" come i tirocinanti o i volontari, anche con precisi rimandi legislativi.

Ciò che si può evidenziare nella filosofia di questa definizione così allargata è la volontà del legislatore di tutelare chiunque svolga una qualsiasi attività nell'organizzazione in cui è inserito. Ciò significa, ed è anche specificato, che ad esempio degli studenti o tirocinanti che per un breve periodo svolgano un'attività all'interno di un'organizzazione, anche se non dipendenti e non remunerati, godono degli stessi diritti/doveri di un lavoratore dipendente.

Pertanto si applicano gli articoli 36 e 37 del D.Lgs. 81/2008, che disciplinano gli obblighi di formazione, informazione e addestramento. L'articolo 36 concerne l'obbligo di informazione, che è definito, all'articolo 2 comma 1 lettera bb) "il complesso di attività finalizzate a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro"; l'articolo 37 riguarda la formazione, definita "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".

È noto come il concetto di formazione sia stato caratterizzato da continua evoluzione nel corso degli ultimi decenni: negli anni '50 era sufficiente rendere edotti i lavoratori, con il D.Lgs. 626/1994 la formazione deve essere adeguata, inoltre vi si aggiunge la necessità di addestramento, con il Decreto 81 la formazione diviene un processo educativo con il quale si trasferiscono conoscenze per l'acquisizione di competenze.



Le definizioni introdotte dal D.Lgs. 81/2008 possono essere ricondotte a quelle che sono gli obiettivi di un processo di formazione che gli studiosi ed operatori del settore distinguono in: il “sapere”, dato dalla informazione, ed il “saper fare”, dato dalla formazione. La terza finalità, il “saper essere”, è l'intreccio delle prime due assieme alla conoscenza di sé, del proprio comportamento, le proprie modalità di gestire le relazioni ed i rapporti, la maturazione nel modo di affrontare le diverse problematiche con cui ci si confronta.<sup>(1)</sup> Dalla completezza della definizione scientifica si desume che il “saper essere” non è facilmente trascrivibile in un comma di legge, è piuttosto ciò che si vuole ottenere come risultato finale di un processo di formazione ed informazione, che sovente è quello della modifica del comportamento. La comunità scientifica, nonché i protagonisti del mondo del lavoro, asseriscono che la maggior parte degli infortuni sono dovuti ad atteggiamenti pericolosi, il cosiddetto fattore umano, ovvero il comportamento, che è parte del saper essere.

Si desume quindi quanto sia essenziale un adeguato processo formativo se la finalità è la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Che la sicurezza non sia solamente un aspetto puramente tecnico lo si evince anche da una misura generale di tutela indicata all'articolo 15 comma 1 lettera b) del D.Lgs. 81/2008: “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 prevenzione deve essere finalizzata ad integrare le condizioni tecniche, ovvero il “sottosistema tecnologico” che comprende macchine e sostanze impiegate, dispositivi di protezione collettivi ed individuali, processi produttivi, ai fattori dell'ambiente di lavoro ad esempio layout, microclima, pulizia, ordine, rumore, ecc. all'uomo, ovvero il “sottosistema umano” considerando soprattutto le relazioni tra tutte queste variabili: ovvero l'organizzazione del lavoro. La rilevanza acquisita nel tempo da queste considerazioni si denota anche osservando le differenze dal precedente D.Lgs. 626/1994: la programmazione della prevenzione come misura generale di tutela era in quarta posizione alla lettera d) “programmazione della prevenzione mirando ad un complesso che integra in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive ed organizzative dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente di lavoro”, mentre ora, nel D.Lgs. 81/2008 è integrata al secondo posto alla lettera b) e l'aspetto dell'organizzazione del lavoro è

---

1. Quaglino G.P., Carrozzi G.P., *Il processo di formazione*. Francoangeli 2002 – pag. 39.

stato separato dalla locuzione “condizioni tecniche” di modo che ne acquisti importanza come criterio autonomo.

Tra i vari vincoli informativi/formativi previsti dal D.Lgs. 81/2008, all'articolo 36 comma 2 lettera a), vi è quello di “informare i lavoratori sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia”. Tra i rischi specifici rientrano anche quelli riguardanti la salute, in cui è indispensabile la cooperazione del medico competente.

Tra gli obblighi del medico competente viene citato, all'articolo 25 comma 1 lettera a): “il medico competente collabora con il datore di lavoro e con il servizio di prevenzione e protezione alla valutazione dei rischi e [...] all'attività di formazione e informazione nei confronti dei lavoratori, per la parte di competenza...”. Il medico competente è il soggetto della prevenzione più atto a valutare le conseguenze del lavoro sull'uomo e per questo dovrà necessariamente contribuire a formare ed informare i lavoratori in relazione ai rischi specifici di propria competenza, come per esempio gli effetti sulla salute derivanti dall'esposizione a particolari fattori di rischio, dagli agenti chimico-fisici agli agenti stressogeni.

Di tal guisa la sicurezza non è più una questione meramente tecnologica, ma un principio di integrazione fra tecnologia, risorse umane, competenze dei lavoratori; e la formazione è uno strumento idoneo a collegare tutto ciò.

Peraltro la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro non è più una finalità da raggiungere operando soltanto nei luoghi di lavoro stessi: se nell'ambito della sicurezza l'obiettivo è la promozione di una cultura della sicurezza intesa come condizione del percepire e dell'agire di individui e gruppi all'interno di un sistema sociale<sup>(2)</sup>, allora tutte le parti sociali sono coinvolte ed in primo luogo nei confronti dei giovani lavoratori.

## 1.1. Riflessioni sulla normativa

La singolarità delle leggi in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro concerne la loro derivazione da prassi e procedure ben consolidate nel tempo, recepite in seguito da norme di legge e non viceversa. Per esempio, se negli anni '50 le riunioni sindacali erano utilizzate oltre che per discutere di diritti contrattuali anche per parlare di sicurezza sul lavoro, ora c'è l'obbligo

---

2. Battiston F., Perotti L., *Il modulo C2 nel processo di formazione per RSPP*. Insetto ISL n. 7 Luglio 2009.

---

**PARTE II**  
**Formazione per i formatori**

---

---

## 4 | Il corso di formazione formatori: contenuti e materiali

Da sempre, nell'ambito della formazione, il corso di formazione formatori è ritenuto il più complesso da organizzare e da gestire. Questo per diversi ordini di motivi. In primis, chi lo conduce deve essere realmente un formatore esperto, ovvero deve avere acquisito una solida expertise in termini di tempo, di conoscenza dei contenuti e di abilità di gestione delle dinamiche dell'aula e dei processi di apprendimento.

Anche per un formatore esperto, sapere di avere di fronte "collegli" che potrebbero avere, da un punto di vista contenutistico e tecnico, conoscenze simili potrebbe rendere l'attività d'aula un obiettivo sfidante oppure una situazione difficile da gestire. In questo caso, la peculiarità e la varietà degli strumenti presenti nel corso, potrebbero davvero essere letti come quel valore aggiunto che fa la differenza. Accanto agli strumenti, in fase di realizzazione del manuale, si è ipotizzata l'utilità di avere un "pacchetto" di slide che comprenda gli argomenti legati all'organizzazione e alla gestione dell'aula. Si tratta di materiale dal quale partire e arricchire con le proprie competenze e conoscenze.

Il formatore che si cimenta con un corso di formazione formatori oppure che intenda incominciare l'attività di formatore, troverà nelle slide un valido supporto per gestire l'intero processo di formazione. Dal patto d'aula o contratto formativo alle indicazioni su come scrivere le slide, il formatore troverà le indicazioni base per poter effettuare delle lezioni su questi contenuti. Le slide contengono delle note che spiegano contenuti e riferimenti.

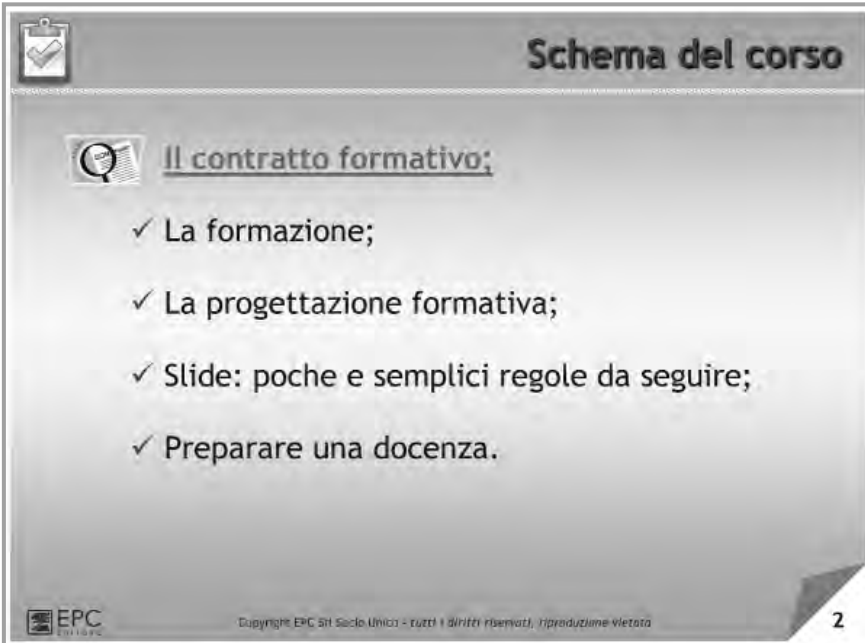
Come già detto in precedenza, si tratta di un materiale dal quale partire per arricchirlo di esempi tratti dalla propria esperienza o dalle proprie conoscenze.



DIAPOSITIVA

IL CONTRATTO FORMATIVO

Durante la proiezione di questa diapositiva il docente si presenta ed effettua un rapido giro di interviste per la conoscenza dell'aula.



**Schema del corso**

**Il contratto formativo;**

- ✓ La formazione;
- ✓ La progettazione formativa;
- ✓ Slide: poche e semplici regole da seguire;
- ✓ Preparare una docenza.

EPC  
Copyright EPC SH Socio Unico - tutti i diritti riservati. Riproduzione vietata

2

## 2

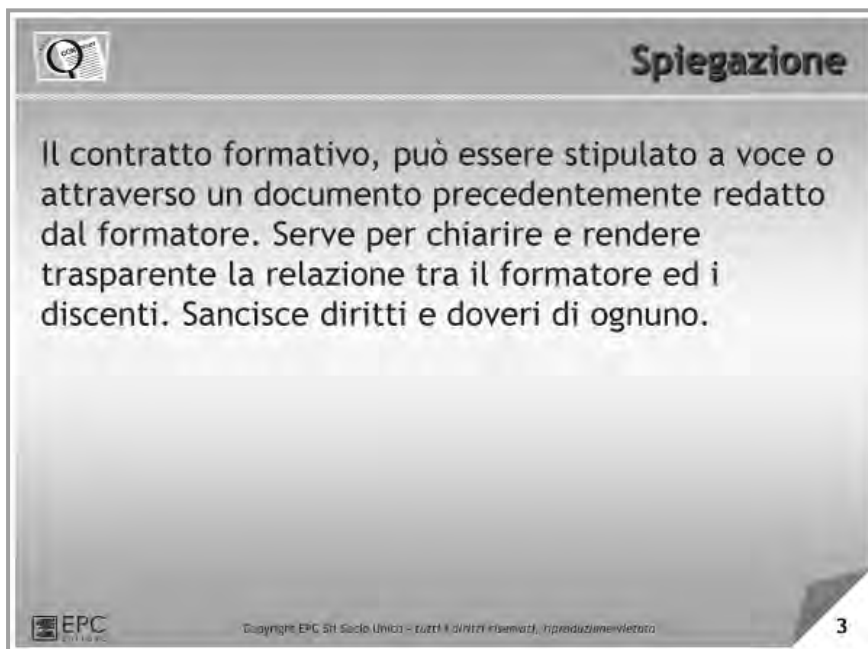
### DIAPOSITIVA

#### IL CONTRATTO FORMATIVO

Lo schema generale del corso serve a introdurre la lezione.

Saranno illustrati gli obiettivi generali di ogni sezione:

- Il contratto formativo;
- La formazione;
- La progettazione formativa;
- Slide: poche e semplici regole da seguire;
- Preparare una docenza.



**Spiegazione**

Il contratto formativo, può essere stipulato a voce o attraverso un documento precedentemente redatto dal formatore. Serve per chiarire e rendere trasparente la relazione tra il formatore ed i discenti. Sancisce diritti e doveri di ognuno.

Copyright EPC Srl. Sesto (Vercelli) - tutti i diritti riservati, riproduzione vietata

**3**

### 3

#### DIAPOSITIVA

#### IL CONTRATTO FORMATIVO

Il contratto formativo viene mostrato ai partecipanti all'inizio dell'attività dell'aula. Il formatore può decidere se scrivere il contenuto sulla lavagna a fogli mobili oppure predisporre un documento che verrà firmato dal formatore e dai discenti. Nell'ambito della sicurezza si tratta di uno strumento assolutamente nuovo. In realtà viene impiegato nella formazione d'aula già da molto tempo e viene ritenuto uno strumento molto utile per predisporre al meglio la relazione formatore-discenti, in un'ottica di co-costruzione della relazione d'aula e del raggiungimento degli obiettivi formativi. L'assunzione di responsabilità che ne deriva, aiuta il discente a utilizzare al meglio le proprie competenze e ad impegnarsi nel processo di apprendimento.

---

**PARTE III**  
**Strumenti per la formazione**

---



---

## 6 | Il gioco come strumento di apprendimento

Nel secolo scorso, parliamo degli anni '50, il primo problema culturale che si presentava nel nostro paese era l'analfabetismo. Gap colmato attraverso la scolarità di massa che si è succeduta nel corso dei decenni.

Il cambiamento sociale che stiamo vivendo è la nascita di una società "cognitiva" fondata sull'industria dei contenuti. Un funzionamento basato sulla produzione e condivisione di immateriale, ovvero risorse informative. Si tratta di una rigenerazione culturale che riprende vecchie modalità educative, formative e le fonde con metodi e strumenti propri di questo tempo.

Una delle attività per eccellenza ritenuta educativa, è il gioco. Per lungo tempo il gioco veniva considerato come un'attività evasiva, libera e senza una struttura. Nell'educazione e nella formazione il gioco rientra come un'attività strutturata, in grado di generare nuove conoscenze e saperi. Le attività ludiformi si riscontrano già nell'antichità nella pedagogia di Quintiliano ed Erasmo. Il gioco, per essere definito tale, non può essere considerato una vera e propria attività ludica se si ripete sempre uguale a se stesso. Il gioco, nel suo significato più profondo, è in continua trasformazione e si nutre di nuove acquisizioni di natura cognitiva, affettivo-relazionale e di uno sviluppo ed ampliamento delle competenze tecniche e trasversali.

In quest'ottica, il processo educativo si trasforma in un progetto, ovvero un percorso pensato, definito e strutturato composto da iniziative tra loro coordinate e dove vengono rispettati i criteri di consequenzialità, progressività, finalità. Ciò comporta che ogni momento formativo, abbia un collegamento logico ed emotivo con l'intero progetto formativo e non risulti scollegato da esso. Per questo motivo, anche un "semplice gioco" (che di semplice non ha davvero nulla), se ben costruito e contestualizzato all'interno di questa rete di significati, può trasformarsi in una metafora generativa, in grado di catalizzare spinte di rinnovamento e cambiamento.

Nella sezione che segue, il lettore troverà una serie di "giochi" mutuati dalla teoria e dall'esperienza e "calati" nella realtà della sicurezza sul lavoro. Giochi, la cui funzione sarà quella di stimolare l'attenzione, prendere confidenza con i termini specifici, acquisire e rinforzare nuove informazioni, creare un laboratorio dove simulare quello che accade nella realtà

e soprattutto motivare i partecipanti al cambiamento di atteggiamenti e comportamenti.

Si tratta di strumenti che possono essere utilizzati sia nei training di formazione formatori sia nei corsi di formazione sulla sicurezza sul lavoro. Nel primo caso, i discenti impareranno ad utilizzare degli strumenti in aula finalizzati a trasmettere ai discenti contenuti sulla sicurezza in modo piacevole e con un alto grado di efficacia di apprendimento. Nel secondo caso, i discenti delle aule di formazione sulla sicurezza potranno imparare divertendosi e “portandosi via” nozioni, riflessioni e possibilità di cambiamenti comportamentali.

Un corso di Formazione Formatori in materia di Sicurezza sul lavoro, non può prescindere dall'avvicinare i propri discenti alla formazione esperienziale e all'edutainment (education ed entertainment) e formarli su metodologie e strumenti che prevedano come vettore di conoscenza e cambiamento, il gioco.

# Role play

## *Le figure della sicurezza nei cantieri temporanei e mobili*

### Cronogramma



Fase	Tempo	Contenuti	Obiettivi	Materiale didattico
1	10 minuti	Briefing Designazione o assegnazione a sorteggio dei ruoli	Il formatore dopo aver assegnato i ruoli ai diversi attori, consegna loro i cavalieri personalizzati contenenti il copione da interpretare. Consegna agli osservatori le schede di osservazione	Kit sorteggio degli attori del cantiere e totem. Scheda di osservazione.
2	30 minuti	Dinamica Scelta e nomina della ditta appaltatrice e del coordinatore in fase di esecuzione dei lavori.	Il facilitatore chiama ad intervenire le figure di: <ul style="list-style-type: none"> <li>• committente;</li> <li>• progettista/ D.L.;</li> <li>• condomino Fuxia;</li> <li>• condomino Milite;</li> <li>• ditta Bianchi;</li> <li>• ditta Rossi;</li> <li>• coordinatore Verde;</li> <li>• coordinatore Giallo.</li> </ul> Il facilitatore avvia la simulazione stimolando il committente a procedere per la scelta della ditta e del coordinatore coinvolgendo gli altri soggetti. Gli osservatori monitorano l'attività.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Modello offerta ditta.</li> <li>• Modello offerta coordinatore.</li> <li>• Lettera di incarico CSE.</li> <li>• Contratto d'appalto.</li> <li>• Modello di verifica di idoneità tecnico professionale.</li> <li>• Trasmissione PSC</li> <li>• Trasmissione e accettazione POS</li> <li>• Notifica preliminare</li> <li>• Verbale di riunione di coordinamento.</li> </ul>
3	15 minuti	Simulazione di una prima fase ispettiva da parte dell' <i>amministratore</i> concedente il permesso ai lavori.	Il facilitatore chiama ora in causa la figura del vigile urbano.	Verbale di ispezione.

<b>Fase</b>	<b>Tempo</b>	<b>Contenuti</b>	<b>Obiettivi</b>	<b>Materiale didattico</b>
4	15 minuti	Simulazione di una seconda fase ispettiva da parte degli organi di vigilanza sul lavoro (ispettore del lavoro).	Il facilitatore chiama ora in causa la figura dell' ispettore del lavoro.	Verbale di ispezione.
5	15 minuti	Chiusura dei lavori in cantiere.	Il facilitatore chiama tutti gli attori per redigere un verbale di fine lavori.	Verbale di chiusura lavori.
6	35 minuti	Debriefing	Il facilitatore chiama gli osservatori a riferire al gruppo le proprie osservazioni. Il formatore conclude l'esercitazione evidenziando le dinamiche decisionali e gli obblighi e le responsabilità che sono emersi.	Scheda conduzione Debriefing

---

## Story board *Le figure della sicurezza nei cantieri temporanei e mobili*



### Istruzioni per il formatore

#### *Introduzione*

Tra le figure professionali che operano nei cantieri temporanei e mobili, le principali sono quella del committente, del responsabile dei lavori e del coordinatore di cantiere. La finalità del role-playing consiste nell'evidenziare il sistema normativo e dei rischi del cantiere, le dinamiche decisionali ed il processo gestionale del cantiere per attuare e garantire efficacemente la sicurezza nei cantieri. Per questo motivo è di primaria importanza non solo fornire ai corsisti nozioni teoriche ma anche, e soprattutto, competenze pratiche.

#### *Scenario*

Siamo in un'assemblea del condominio di via Dante n. 275 di Taranto, per discutere del punto all'ordine del giorno: *“lavori di innovazione e di manutenzione straordinaria dello stabile condominiale - decisioni in merito all'affidamento dei lavori alla ditta e al tecnico responsabile della sicurezza nel cantiere”*. I lavori che si intendono affidare sono già stati progettati e prevedono:

- lavori di costruzione n° 10 box interrati su area privata di proprietà condominiale;
- installazione di un'antenna ripetitore per telefonia mobile sul tetto dell'edificio condominiale;
- manutenzione della facciata esterna dello stabile condominiale (circa 1000 mq. edificio di 7 piani fuori terra).

#### *1 Fase: Briefing*

Il formatore illustra ai corsisti i contenuti e gli obiettivi della simulazione, soffermandosi sulle modalità di svolgimento: ad ogni corsista verrà assegnato il ruolo di un attore che, interagendo con tutti gli altri attori, simulerà un appalto di un cantiere, dalla gara all'affidamento inizio lavori, ed altri episodi della vita di cantiere. Mentre gli attori interpreteranno il proprio ruolo, altri due corsisti svolgeranno il ruolo di osservatori, con l'obiettivo di monitorare i comportamenti, le dinamiche decisionali e l'efficacia del processo degli attori che interpretano il ruolo di coordi-

natore e di committente. Essi avranno a disposizione una scheda su cui apporre i propri giudizi sulla condotta di ogni soggetto nei confronti del gruppo, scanditi in fasce orarie da venti minuti ciascuna. La designazione o l'assegnazione a sorteggio dei ruoli ai diversi attori e osservatori. Il formatore consegna ad ognuno dei cavalieri personalizzati contenenti il nome e il copione del ruolo da interpretare.

## **2 Fase: Dinamica**

Scelta e nomina della ditta appaltatrice e il coordinatore in fase di esecuzione dei lavori. Il gruppo simula la gara d'appalto: sono presenti l'amministratore condominiale, alcuni condomini (condomino sig. Fuxia e condomino sig. Milite), il tecnico progettista incaricato della direzione lavori, due ditte (ditta Bianchi e ditta Rossi) e due coordinatori di cantiere in fase di esecuzione.

A questo punto il formatore induce il committente a procedere per la scelta della ditta e del coordinatore, coinvolgendo tutti gli altri soggetti, e chiede agli osservatori di controllare che ogni operazione sia eseguita nel rispetto delle norme. Distribuisce ai diversi soggetti il materiale didattico necessario allo svolgimento delle operazioni: *modello di offerta della ditta, modello di offerta del coordinatore, lettera di incarico del CSE, contratto d'appalto, modello di verifica di idoneità tecnico professionale, trasmissione PSC, trasmissione e accettazione POS, notifica preliminare, verbale di riunione di coordinamento*. L'amministratore condominiale conduce l'assemblea invitando le ditte e i tecnici a presentare offerte in merito ai lavori/servizi da espletare. L'assemblea delibera a quale ditta e a quale coordinatore assegnare i lavori, e si procede pertanto ad espletare le procedure di rito al fine di dare inizio ai lavori appaltati.

## **3 Fase: Avvio dei lavori in cantiere**

Il direttore dei lavori, sentito il coordinatore e la ditta appaltatrice, dà l'avvio ai lavori nel cantiere. Si procede ora alla simulazione di una prima ispezione da parte dell'amministrazione concedente il permesso ai lavori. Il formatore chiama dunque in causa la figura del vigile urbano, a cui viene consegnato il verbale di ispezione. Il suo compito è controllare che siano state rispettate le leggi e valutare le dinamiche decisionali, gli obblighi e le responsabilità delle diverse figure che sono intervenute fino a quel momento.

## **4 Fase: Ispezione in cantiere**

Simulazione di una seconda ispezione condotta dall'organo di vigilanza su lavoro. Si tratta dell'ispettore del lavoro, a cui viene consegnato il verbale di ispezione.

## **Opzioni aggiuntive**

### ***Simulazione cantiere: incidente in cantiere***

Siamo nel cantiere e le attività lavorative sono in ritardo rispetto al crono program-

ma. Il direttore dei lavori ha richiesto alla ditta appaltatrice di recuperare le giornate di ritardo velocizzando le lavorazioni. Il capo cantiere, sentite le direttive ricevute dal datore di lavoro, serra i ritmi, quando all'improvviso un lavoratore si infortuna ribaltandosi mentre lavorava su un trabattello che non era stato stabilizzato...

### *Simulazione cantiere: imprevisto in cantiere*

Siamo nel cantiere e durante le attività di scavo la pala meccanica trancia una condotta dell'acquedotto...

## **5 Fase: Chiusura dei lavori**

il facilitatore chiama tutti gli attori a redigere il verbale di fine lavori.

## **6 Fase: Debriefing**

Il formatore, partendo dall'analisi degli osservatori, mette in evidenza i complessivi punti di forza e di debolezza delle diverse dinamiche decisionali che sono emerse durante la simulazione. Pone inoltre l'accento sugli obblighi e le responsabilità che ognuno dei soggetti della sicurezza sul lavoro deve tenere in considerazione.

Questa metodologia facilita l'apprendimento e l'assimilazione delle proprie responsabilità e dei propri ruoli perché, simulando a tutti gli effetti una situazione reale, spinge ogni soggetto a prendere decisioni concrete ed efficaci nel minor tempo possibile.

In allegato è riportato un cronogramma con la scheda riassuntiva delle fasi di svolgimento del role-playing che ben scandisce i tempi e indica i contenuti, gli obiettivi e il materiale didattico da che caratterizza ogni fase.

## ***Ruoli dei personaggi***

### **1. COMMITTENTE - AMMINISTRATORE CONDOMINIALE**

*Soggetto per conto del quale l'intera opera viene realizzata, indipendentemente da eventuali frazionamenti della sua realizzazione. Nel caso di appalto di opera pubblica, il committente è il soggetto titolare del potere decisionale e di spesa relativo alla gestione dell'appalto.*

Cinquant'anni, libero professionista, svolge l'attività di amministratore condominiale. Finge sapientemente di essere perfezionista e pignolo con il solo scopo di favorire i propri clienti, mentre in realtà tutto rientra nei suoi progetti dai fini tutt'altro che altruisti.

### **2. CONDOMINO STRAVAGANTE - SIG. FUXIA**

*Proprietario di uno degli appartamenti siti nello stabile in cui si effettueranno i lavori di innovazione e manutenzione.*

Trentacinque anni, proprietario di uno degli appartamenti dello stabile in cui si intendono svolgere i lavori di innovazione e di manutenzione. Intende partecipare alla riunione che determinerà la scelta della ditta, per accertarsi di persona che i lavori non deturpino l'estetica della palazzina, e che abbiano il minor costo possibile. È pronto a tutto pur di far prevalere la propria idea su quella degli altri condomini.

**3. CONDOMINO CURIOSO - SIG. MILITE**

Proprietario di uno degli appartamenti siti nello stabile in cui si effettueranno i lavori di innovazione e manutenzione.

Settant'anni, ex carabiniere in pensione, è proprietario di un appartamento dello stabile in cui si intendono svolgere i lavori di innovazione e di manutenzione. Da sempre accecato dalla diffidenza, sarà difficile ora limitare la sua curiosità e il suo desiderio di impiccarsi e di visionare anche i documenti riservati agli addetti ai lavori.

**4. COORDINATORE - SIG. GIALLO**

Il coordinatore è il soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'articolo 91 del testo unico della sicurezza 81/08.

Quarantacinque anni, svolge l'attività di ingegnere come libero professionista e si propone come coordinatore del cantiere in questione. Consapevole della propria esperienza e delle proprie competenze, richiede una parcella dal prezzo notevole, al pari dell'elevata qualità del servizio che sa di poter fornire.

**6. COORDINATORE - SIG. VERDE**

Il coordinatore è il soggetto incaricato, dal committente o dal responsabile dei lavori, dell'esecuzione dei compiti di cui all'articolo 91 del testo unico della sicurezza 81/08.

Trent'anni, neolaureato in Architettura, per la prima volta si propone come coordinatore dei lavori del cantiere in questione. Essendo alle prime armi, la propria parcella ha un costo moderato, ma non tanto da svalutare le proprie conoscenze.

**7. PROGETTISTA DEGLI INTERVENTI E DIRETTORE DEI LAVORI**

*Figura tecnica abilitata alla professione così come prevista da D.P.R. 380/01.*

Quarantotto anni, libero professionista, svolge l'attività di ingegnere edile da vent'anni e si è occupato diverse volte di direzione dei lavori nei cantieri. Non ha mai seguito il corso per ottenere i titoli necessari per adempiere alle funzioni del CSP/CSE. Non potendo fare egli stesso il coordinatore, cercherà di evitare che l'appalto o gli appalti necessitino di questa figura, e fungerà quindi da ostacolo ai coordinatori sig. Verde e sig. Giallo, che invece tenteranno in tutti i modi di guadagnare la propria fetta di torta.



## 8. DATORE DI LAVORO DELLA DITTA BIANCHI

*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.*

Cinquant'anni, imprenditore, gestore della ditta Bianchi. La ditta si occupa di costruzioni e ristrutturazioni ed è molto conosciuta per la capacità di integrare la tecnica al gusto estetico, ma anche per essere stata coinvolta in alcuni eventi che risultano ancora oggi poco chiari alle forze dell'ordine.

## 9. DATORE DI LAVORO DELLA DITTA ROSSI

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.

Ventotto anni, carattere facilmente irritabile, erede di una famiglia di edificatori, ha saputo ben sfruttare gli innumerevoli buoni contatti di suo padre, che costituiscono il punto di forza della ditta. Cosciente di non possedere tutte le competenze che sarebbero necessarie per svolgere i lavori al meglio, chiede una parcella davvero economica rispetto alle altre ditte.

## 10. VIGILE URBANO

La polizia municipale dipende dal **sindaco** del comune (autorità di **pubblica sicurezza** per specifiche materie di competenza generale quali la sanità, il commercio, l'edilizia) in cui opera e svolge le sue mansioni, di **polizia amministrativa**, **polizia edilizia**, **polizia urbana**, rurale, del commercio, ambiente, ed interviene comunque in tutti i casi in cui vengono violate disposizioni di legge la cui vigilanza sul loro rispetto sia stata espressamente delegata ai comuni.

Cinquantacinque anni, vigile urbano, è chiamato da alcuni condomini a verificare i motivi per cui il rumore provocato dai macchinari impiegati nella costruzione dei box, è così assordante. Questa è per lui un'ottima occasione per favorire chi sarà poi disposto a ricambiare generosamente.

## 11. ISPETTORE DEL LAVORO

L'ispettore del lavoro è un **funzionario** della **Direzione Territoriale o Regionale** del **Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** che si occupa della repressione delle violazioni in materia di lavoro, ma anche di favorire la **conciliazione** tra **datore di lavoro** e **lavoratore**, laddove questa sia possibile e legittima. Gli ispettori del lavoro, ai sensi del D.P.R. n. 520/1955 art. 8 e D.Lgs. n. 124/2004, art. 6, sono Ufficiali di **Polizia Giudiziaria**.

Quarantasette anni, ispettore del lavoro, è conosciuto da tutti per la dedizione e l'impegno con cui svolge la propria professione. È chiamato ad ispezionare il

cantiere dello stabile in questione, durante lo svolgimento dei lavori di manutenzione e ristrutturazione, per accertare che tutto sia a norma di legge. Perfezionista e sempre attento ai dettagli, è disposto, quando secondo lui ne vale la pena, a lasciar sfuggire qualche dettaglio.

## Kit simulazione Role-Playing

### *Sorteggio dei ruoli*

#### **Istruzioni:**

Tagliare lungo la linea tratteggiata, piegare in tre o quattro parti. Ognuno di essi indica il nome dei diversi ruoli che saranno estratti. Ai diversi attori sorteggiati verrà assegnato il totem corrispondente al ruolo che è chiamato ad interpretare.

✂️ -----

**COMMITTENTE**

✂️ -----

**DIRETTORE DEI LAVORI**

✂️ -----

**COORDINATORE VERDE**

✂️ -----

**COORDINATORE GIALLO**

✂️ -----

**DITTA BIANCHI**

✂️ -----

**DITTA ROSSI**

✂️ -----

**ISPETTORE DEL LAVORO**

✂️ -----

**CONDOMINO MILITE**

✂️ -----



VIGILE URBANO



CONDOMINO FUXIA

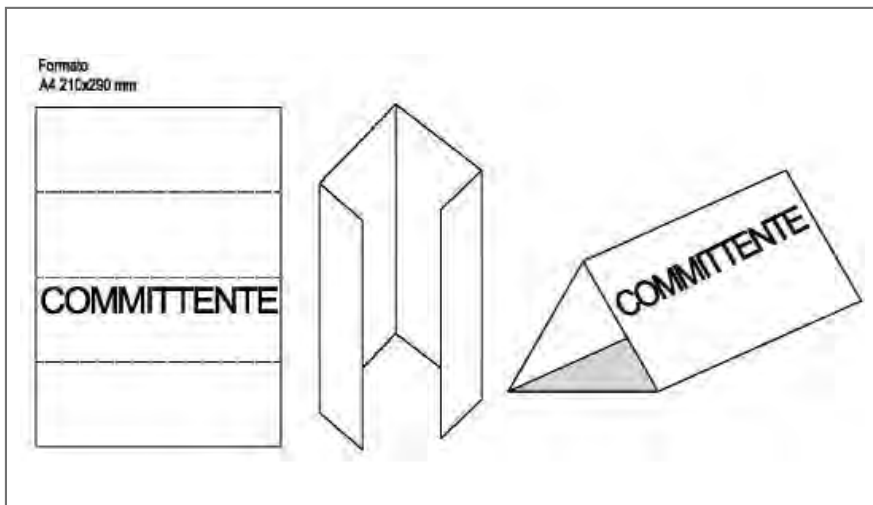


## Kit cavalieri dei personaggi della sicurezza in cantiere

(nel CD-Roma allegato al testo)

### *Istruzioni:*

Stampare le pagine seguenti e piegare lungo le linee tratteggiate, spillarle nella parte interna in modo da formare un triangolo. La facciata contenente il nome e il ruolo dell'attore sarà la parte esterna da mostrare agli altri attori, mentre la facciata contenente la descrizione del carattere del personaggio sarà la parte interna visibile solo dall'attore corrispondente.



## Schede da utilizzare

### Scheda Debriefing per il Formatore

DEBRIEFING	Domande APERTE	Domande CHIUSE
<b>Fase DESCRITTIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cosa avete osservato?</li> <li>• Che cosa è successo?</li> <li>• Raccontatemi l'accaduto...</li> <li>• Quali azioni sono state fatte?</li> <li>• Quali ruoli coinvolti hanno avuto un ruolo decisivo?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le azioni intraprese erano giuste o sbagliate?</li> <li>• Come si è arrivati a prendere questa decisione?</li> </ul>
<b>Fase ANALITICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizziamo i fatti...</li> <li>• Ci sono similitudini con la vostra esperienza e quali sono?</li> <li>• In una situazione reale quali sono le decisioni giuste da prendere?</li> <li>• Rispetto ad una situazione reale come andrebbe condotto l'intero processo?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il ruolo di A (inserire nome ruolo) è stato gestito in modo efficace?</li> <li>• L'azione B (inserire nome dell'azione) è corretta?</li> <li>• Il documento C (menzionare documentazione) è stato compilato correttamente? Se no, quali sono gli elementi mancanti?</li> </ul>
<b>Fase OPERATIVA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Per concludere... rispetto all'esperienza fatta cosa avete imparato?</li> <li>• Cosa potete utilizzare?</li> <li>• Quali sono gli strumenti che vi torneranno utili?</li> </ul>	
<b>Sintesi TEORICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Riformulazione concetti teorici</li> </ul>	

### Griglia osservatori

Ruoli Parametri	Coordinatore Verde		Coordinatore Giallo		Committente	
	Si	No	Si	No	Si	No
Correttezza decisioni						
Fornisce le informazioni corrette						
Utilizzo appropriato dei modelli/verbal						
Conoscenza tecnica						
Gestione efficace del processo						

## Contenuto del CD-Rom

Il CD Rom allegato al presente volume si avvia automaticamente per i sistemi predisposti con autorun. Nel caso non si avviasse, occorre accedere all'unità CD/DVD (esempio: D:\) ed eseguire il file **index.html**. Per la corretta visualizzazione su Explorer o su gli altri browser occorre "consentire i contenuti bloccati".

Il cd rom contiene le **diapositive per un corso di formazione per formatori e role play, cruciverba e giochi** per "rendere unica" e arricchire la formazione in sicurezza sul lavoro. Ogni gioco è composto da **cronogramma, istruzioni per il formatore e materiale didattico (slide, kit di utilizzo, documentazione pronta per l'uso ecc.)** ed è così suddiviso:

- Corso di formazione per formatori;
- Quaderno delle esercitazioni per il formatore;
- Presentazione degli strumenti per la formazione;
- Role Play:
  - le figure della sicurezza nei cantieri;
  - la riunione periodica;
  - l'incidente nell'azienda agricola.
- Cruciverba:
  - sicurezza antincendio;
  - dpi;
  - primo soccorso;
  - rischio e pericolo.
- Domande interattive sulla sicurezza;
- Cassetta di primo soccorso;
- Completa la frase sulla sicurezza;
- Crucipuzzle della sicurezza;
- Individua il pericolo e DUVRI Trainer.

### Requisiti di sistema:

Windows XP, Vista e 7; Internet Explorer 8 e superiore; Acrobat Reader 9 e superiore; PowerPoint 97/2003 e superiore; Programmi di videoscrittura compatibili rtf.

Finito di stampare  
nel mese di ottobre 2013  
presso la Tipografia Marchesi Grafiche Editoriali S.p.a. - Roma  
per conto della EPC S.r.l. Socio Unico  
Via dell'Acqua Traversa 187/189 - Roma 00135