



VIVERSICURA

CAMPAGNA STRAORDINARIA DI FORMAZIONE IN SICUREZZA

**ESPERIENZE
E RISULTATI**

SETTEMBRE 2010 - DICEMBRE 2011

ESPERIENZE E RISULTATI

SETTEMBRE 2010 - DICEMBRE 2011

I SOGGETTI ATTUATORI DEGLI INTERVENTI DELLA CAMPAGNA STRAORDINARIA DI FORMAZIONE IN SICUREZZA

ACQUA MINERALE SAN BENEDETTO SPA
ADATTA SRL
AGORÀ FORMAZIONE SRL
AIV FORMAZIONE SOCIETÀ COOPERATIVA ARL
ASSISTEDIL
ATHENA SRL
AZIENDA ULSS 21 LEGNAGO
C.F.L.I.
C.I.P.A.T. DEL VENETO
CENTRO DI FORMAZIONE DELLE MAESTRANZE EDILI
CESAR SRL
CESCOT VENETO
CFPME BELLUNO
COLLEGIO DEI PERITI INDUSTRIALI E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA
CONSORZIO PROVINCIALE INTESA
CSF ANTONIO PROVOLO
DOMANIDONNA - SOCIETÀ COOPERATIVA
ECIPA SCARL
EDUFORMA SRL
EDULIFE SPA
ENTE DI FORMAZIONE IRIGEM - SOCIETÀ COOPERATIVA
ERAPRA DEL VENETO
ESEV-ENTE SCUOLA EDILE VERONESE PER L'INDUSTRIA EDILIZIA
FONDAZIONE GIACOMO RUMOR CENTRO PRODUTTIVITÀ VENETO
FORMAZIONE UNINDUSTRIA TREVISO SCARL
IMPRESA VERDE PADOVA SRL
IMPRESA VERDE TREVISO-BELLUNO SRL
IMPRESA VERDE VENEZIA SRL
IMPRESA VERDE VERONA SRL
IMPRESA VERDE VICENZA SRL
IRECOOP VENETO
ISTITUTO SALESIANO DON BOSCO
PIA SOCIETÀ SAN GAETANO
PIANETA FORMAZIONE SRL
REVIVISCAR SRL
SCUOLA PROFESSIONALE PER I LAVORATORI EDILI ED AFFINI DELLA PROVINCIA DI TREVISO
SIVE FORMAZIONE SCARL
TFM SPA
U.P.A. FORMAZIONE SCARL
UMANA FORMA SRL
UNIONSERVICES SRL

COORDINAMENTO GENERALE:
REGIONE DEL VENETO - ASSESSORATO ALL'ISTRUZIONE, FORMAZIONE E AL LAVORO - DIREZIONE FORMAZIONE

INDICE

PREMESSA	6
LA CAMPAGNA STRAORDINARIA DI FORMAZIONE IN SICUREZZA	7
GLI STRUMENTI DI SUPPORTO ALLA CAMPAGNA	9
L'immagine grafica coordinata	9
L'Ambiente Online Viversicura	10
I RISULTATI DEL PIANO DI MONITORAGGIO	11
Gli eventi della Campagna Straordinaria e la distribuzione sul territorio	11
I partecipanti e i target di progetto	13
Accessi e pagine visitate, newsletter e rassegna stampa, eventi organizzati	17
Viversicura su Facebook	18
La condivisione delle risorse didattiche	19
I questionari di monitoraggio	21
I risultati del questionario rivolto ai partecipanti	21
I risultati del questionario rivolto agli enti attuatori	28
I risultati del questionario rivolto ai navigatori internet	36
LA PAROLA AI BENEFICIARI DELLA CAMPAGNA STRAORDINARIA DI FORMAZIONE	41
Esperienza 1	41
Titolo dell'esperienza: Cultura della Sicurezza nel sistema Primario delle province di Belluno, Padova, Treviso, Venezia, Verona, Vicenza	
Proponente: AZIONE COORDINATA DAL SISTEMA COLDIRETTI VENETO, ED ATTUATA MEDIANTE GLI ENTI ACCREDITATI IMPRESA VERDE S.R.L. PADOVA, TREVISO-BELLUNO, VENEZIA, VERONA, VICENZA	
Esperienza 2	44
Titolo dell'esperienza: MANI SICURE. Prevenzione infortuni in falegnameria	
Proponente: AZIENDA ULSS 21 LEGNAGO	
Esperienza 3	46
Titolo dell'esperienza: Imprenditori formati per cantieri sicuri – Settore Edile – Cantieristico; Cultura della salute e della sicurezza per gli imprenditori della meccanica – Settori lavorazione dei metalli e lavorazioni meccaniche in genere; La responsabilità del datore di lavoro per la tutela della sicurezza nelle PMI	
Settori vari: esempio legno, tessile, alimentare, concia, e tutte le attività artigianali tranne edilizia, meccanica	
Proponente: ECIPA SOC. CONS. A R. L.	
Esperienza 4	48
Titolo dell'esperienza: Consulenza per la gestione delle emergenze aziendali	
Proponente: ADATTA SRL	

Esperienza 5	50
Titolo dell'esperienza: Malattie Professionali: miglioramento organizzativo e produttivo	
Proponente: REVIVISCAR SRL	
Esperienza 6	51
Titolo dell'esperienza: SICURA ...TOUR la formazione itinerante	
Proponente: ESEV-ENTE SCUOLA EDILE VERONESE PER L'INDUSTRIA EDILIZIA	
Esperienza 7	53
Titolo dell'esperienza: Lavori in quota sistemi di anticaduta dall'alto - D.P.I. di III^ Categoria linea vita	
Proponente: ASSISTEDIL	
Esperienza 8	54
Titolo dell'esperienza: La sicurezza rafforza il lavoro nei cantieri edili 48	
Proponente: CFPME BELLUNO	
Esperienza 9	55
Titolo dell'esperienza: Incontri territoriali di aggiornamento: ergonomia e usabilità al servizio della prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro	
Proponente: FONDAZIONE GIACOMO RUMOR CENTRO PRODUTTIVITÀ VENETO	
Esperienza 10	57
Titolo dell'esperienza: Lavoro sicuro e modelli organizzativi 231	
Proponente: FORMAZIONE UNINDUSTRIA TREVISO SCARL	
Esperienza 11	59
Titolo dell'esperienza: L'azione del coordinatore per la sicurezza finalizzata alla lotta contro i rischi di infortunio mortale nei cantieri	
Proponente: COLLEGIO DEI PERITI INDUSTRIALI E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA	
Esperienza 12	61
Titolo dell'esperienza: Sicurezza per la Salute	
Proponente: CONSORZIO PROVINCIALE INTESA	
Esperienza 13	63
Titolo dell'esperienza: Le strategie del settore edile veneto per la progettazione, promozione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie professionali e gli infortuni mortali	
Proponente: CSF ANTONIO PROVOLO	

PREMESSA

Il sistema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro è in costante evoluzione e il progressivo spostamento del fuoco dell'attenzione posto dal legislatore dalla prevenzione oggettiva alla prevenzione soggettiva, mette sempre di più al centro la persona, come protagonista dei propri comportamenti in funzione di un obiettivo comune: la riduzione dei rischi.

Per questo l'investimento nelle persone attraverso l'informazione, la formazione e la consulenza costituisce la chiave di volta per lo sviluppo di una cultura della sicurezza. Ed è stato questo l'obiettivo centrale della più poderosa Campagna per la diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro che sia mai stata realizzata in Veneto e che ha visto coinvolte oltre 3.000 imprese e quasi 10.000 lavoratori.

Una Campagna identificata con l'ombrello di Viversicura, sotto al quale si sono realizzati quasi 1.000 eventi in poco più di un anno: 138 seminari informativi, 548 interventi di formazione, 307 interventi di assistenza e consulenza attivati direttamente nelle aziende e nei cantieri, 9.250 partecipanti.

Si è trattato di un ambizioso progetto unitario, coerente con le priorità d'intervento definite dal Comitato Regionale di Coordinamento delle attività di prevenzione e vigilanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro e coordinato a cura della Direzione Regionale Formazione, che ha assunto come obiettivo comune un autentico cambiamento culturale, che metta al centro la persona, sia come soggetto da tutelare, sia come attore di comportamenti responsabili. Anche per questo la Campagna straordinaria, pur avendo avuto una chiara funzione formativa, ha inteso raggiungere obiettivi di diffusione della cultura della sicurezza soprattutto in relazione a specifici target di lavoratori, dei settori edile, agricolo, dei trasporti.

Tutta l'attività, accompagnata da un progetto di supporto, che ha curato le attività di monitoraggio qualitativo e quantitativo e ha gestito la comunicazione istituzionale, ha visto una partecipazione convinta da parte dei soggetti formatori che hanno progettato e realizzato gli interventi. Da segnalare, in particolare, l'entità del monitoraggio qualitativo, che ha visto la compilazione del questionario di gradimento da parte di oltre 3.300 partecipanti agli eventi, il 37% del totale. Si tratta di un dato ampiamente rappresentativo che, unito al livello di gradimento evidenziato, ha decretato il successo dell'iniziativa dalla viva voce degli utenti. È stata evidente, fin dalla fase di progettazione, la consapevolezza della necessità di superare la logica dell'adempimento normativo e di tendere verso obiettivi di sensibilizzazione e costruzione di una cultura della sicurezza basata sui comportamenti delle persone e sull'introduzione di Sistemi di Gestione della Sicurezza.

Si è trattato di un impegno complesso ed oneroso, di cui tutti, istituzioni, parti sociali e singole aziende ci siamo fatti carico. Ma siamo convinti che proprio in forza dei risultati raggiunti, dobbiamo proseguire nel cammino verso la costruzione di un sistema regionale che metta al centro la persona come protagonista della sicurezza.

*L'Assessore Regionale all'Istruzione, Formazione e al Lavoro
Elena Donazzan*

LA CAMPAGNA STRAORDINARIA DI FORMAZIONE IN SICUREZZA

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta una assoluta priorità per l'Italia che, secondo le indicazioni dell'UE, ha l'obiettivo di ridurre del 25% gli infortuni sul lavoro entro il 2012. Un traguardo piuttosto ambizioso ma di grande importanza, non solo in relazione ai costi che il fenomeno infortunistico produce, ma principalmente per l'attenzione dedicata alla dimensione sociale ed umana del problema.

La Campagna Straordinaria di Formazione in Sicurezza, promossa dall'Assessorato Regionale all'Istruzione, alla Formazione e al Lavoro, coordinata dalla Direzione Regionale Formazione e rivolta alle imprese venete, in attuazione dell'art. 11, comma 7 del Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro, nasce in linea con le indicazioni europee e nazionali ed ha la esplicita finalità di favorire un vero e proprio cambiamento culturale, un processo collettivo di sensibilizzazione e responsabilizzazione, in cui ogni cittadino assume un ruolo attivo.

Di seguito proviamo a descrivere i passaggi principali che hanno accompagnato la realizzazione dell'iniziativa, dalla sua ideazione alla sua concreta attuazione. La Campagna trae la propria origine da una specifica disposizione normativa del Testo Unico sulla sicurezza (art. 11, comma 7, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81) e da un Accordo in sede di Conferenza Stato Regioni, in data 28 novembre 2008, che ne ha individuato le priorità di finanziamento, definendo come target preferenziali i lavoratori stranieri, i lavoratori con meno di due anni di esperienza, i lavoratori stagionali del settore agricolo, i datori di lavoro delle PMI e i lavoratori autonomi, i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza.

La Regione del Veneto ha avviato le proprie attività proponendo un piano operativo in sede di Comitato Regionale di Coordinamento delle Attività di Prevenzione e Vigilanza in Materia di Salute e Sicurezza sul lavoro, nella seduta del 29 settembre 2009. Nel rispetto dei target definiti in sede di Accordo, il Comitato regionale ha individuato gli strumenti e le finalità cui avrebbero dovuto tendere gli interventi.

Alla Direzione Formazione è stato affidato l'incarico di stendere la Direttiva Regionale e coordinare complessivamente la Campagna. Con provvedimento di Giunta Regionale n. 277 del 9 febbraio 2010, si sono concretizzate le indicazioni del Comitato ed è stato approvato l'Avviso pubblico per la presentazione dei progetti formativi. Entro il 31 marzo 2010, termine ultimo per la presentazione dei progetti, sono pervenute 95 domande per la realizzazione di 151 progetti.

Il 1 giugno 2010 (a 60 giorni dalla chiusura dei termini) sono stati approvati e finanziati complessivamente 50 progetti, che hanno preso avvio entro il 20 settembre 2010. Il termine per la realizzazione degli interventi è fissato al 31 dicembre 2011.

Ciascun progetto formativo si è articolato in azioni di formazione, consulenza/assistenza e seminari, finalizzate a supportare il sistema imprenditoriale veneto nella diffusione della cultura della sicurezza in azienda.

È stato selezionato anche un progetto di supporto finalizzato a garantire omogeneità e coordinamento generale alle diverse azioni della Campagna. Pur rivolgendo la propria attenzione all'intera popolazione, la Campagna si è rivolta prioritariamente ai soggetti target definiti dall'Accordo del 28 novembre 2008 e cioè alcune tipologie di lavoratori (stranieri, con meno di due anni di esperienza, stagionali del settore agricolo, lavoratori autonomi, i datori di lavoro delle PMI, RLS) nella convinzione che la strategia di contrasto degli infortuni sul lavoro può risultare più efficace se

messa a “sistema”, con una effettiva collaborazione di tutte le parti coinvolte.

Con riferimento alle priorità individuate dal Comitato Regionale di Coordinamento, sono state valorizzate alcune tipologie di attività quali progetti diretti alla lotta contro rischi di infortunio mortale (cadute dall’alto, seppellimento, carico/scarico, movimentazione mezzi ecc.) e alla prevenzione delle malattie professionali, e alcuni settori economici individuati come a maggior rischio di incidenti: edilizia e agricoltura.

A conclusione del lavoro possiamo dire che i risultati sono stati positivi. I dati relativi all’entità dei partecipanti (9.250), alla partecipazione dei target di utenza previsti, la presenza di un numero importante di imprese che hanno aderito all’iniziativa, dimostrano che la Campagna straordinaria ha rappresentato un invito accolto.

Anche i dati qualitativi emersi dagli oltre 3.300 questionari di gradimento raccolti ed elaborati, evidenziano una sostanziale, convinta adesione alle proposte informative, formative e consulenziali nelle quali si è articolata l’iniziativa: l’88% di utenti dichiara l’evento in linea con le proprie aspettative e oltre il 90% lo giudica utile per il proprio lavoro. Ma al di là del giudizio più o meno positivo espresso dagli utenti nei confronti delle attività nelle quali sono stati coinvolti, merita di essere oggetto di indagine l’efficacia della Campagna in termini di riduzione degli infortuni.

A questo proposito è fondamentale segnalare la collaborazione con l’Azienda Ulss 16 di Padova, che attraverso la struttura del Progetto Regionale Epidemiologia Occupazionale (PREO), in forza della quale è stato impostato uno studio sperimentale con il fine di valutare gli eventuali miglioramenti misurabili in termini di riduzione e decremento degli infortuni sul lavoro sia con riguardo alle aziende coinvolte, sia per quanto concerne i lavoratori che hanno fruito dei diversi interventi formativi. In definitiva si verificherà la variazione di incidenza degli infortuni prima e dopo l’effettuazione della campagna straordinaria. Oggetto dello studio sperimentale saranno unicamente gli interventi di formazione e di assistenza/consulenza, le aziende coinvolte e gli utenti che hanno partecipato.

Lo studio sperimentale dovrà prevedere verifiche e misure pre e post intervento e si è convenuto di prevedere un biennio di osservazione preliminare e uno successivo all’attività, con misure di incidenza semestrale degli infortuni. Il risultato finale, che rivestirà una fondamentale importanza in funzione delle future programmazioni di analoghi interventi, si concretizzerà in un report contenente dati anonimi e aggregati con gli esiti relativi all’obiettivo prefissato che potranno essere oggetto di diffusione e pubblicazione anche a carattere scientifico.

Da sottolineare infine la preziosa collaborazione della Direzione Regionale Prevenzione che ha strettamente collaborato con l’Ufficio Attività Riconosciute della Direzione Formazione per la buona realizzazione della Campagna.

*Il Dirigente Regionale della Direzione Formazione ed Istruzione
dott. Santo Romano*

GLI STRUMENTI DI SUPPORTO ALLA CAMPAGNA

L'immagine grafica coordinata

Sin dall'inizio della Campagna Straordinaria di Formazione per la diffusione della cultura della Salute e della Sicurezza si è deciso di dare una forte identità al progetto studiando e realizzando logotipo e immagine coordinata.

Quest'operazione è risultata indispensabile per:

- garantire una comunicazione omogenea, facilmente riconoscibile e completa verso i soggetti coinvolti direttamente (attuatori, attori sociali, imprese, lavoratori) e indirettamente (Direzione Prevenzione, Direzione Comunicazione, Comitato di Coordinamento Regionale, INAIL, Direzione del Lavoro, INPS, SPISAL, cittadinanza, ...) nella campagna;
- trasmettere, verso l'interno, un senso di appartenenza che consolida l'obiettivo comune del progetto;
- rendere, anche verso l'esterno, immediatamente identificabili e con simboli univoci la provenienza del contenuto della comunicazione.

Per quanto riguarda le motivazioni e la scelta di logotipo, è stata effettuata una ricerca fotografica dalla quale è emerso che gli elementi predominanti delle immagini grafiche relative al concetto di sicurezza sul lavoro, utilizzate sia da soggetti pubblici sia privati, sono i dispositivi di protezione individuale ed in particolare il casco di protezione. In molti casi alla sicurezza sul lavoro è attribuito un significato negativo (infortuni, morte, malattie, ..) rappresentato graficamente da ferite, sangue, ecc.

Con questo progetto si è inteso lavorare sullo sviluppo di una forte motivazione e condivisione dei valori di sicurezza andando a costruire un'immagine grafica propositiva con colori, simboli e nomi che risultino unici pur rimanendo facilmente comprensibili.

Per la scelta del naming si è deciso di utilizzare VIVERSICURA perché:

- contiene i concetti chiave di vita e sicurezza;
- propone differenti chiavi di lettura: Vivere sicura (vivere in sicurezza), Viversi cura (viversi, prendersi cura di sé, ovvero volersi bene garantendo la propria incolumità, cura), Vivere si cura (prendersi cura del proprio vivere);
- è una parola composta di facile pronuncia, non contiene cambi di accento in fase di pronuncia, è di facile memorizzazione;
- è rivolta a tutte le tipologie di lavoro e a tutti i comparti produttivi;
- contiene un SI (viverSicura) propositivo all'interno del nome;
- è rappresentato da un ombrello, oggetto che ripara da eventi indesiderati;
- ha il dominio libero su web.

Infine, con il logo di progetto sono stati creati anche tutti i documenti e i materiali (interni ed esterni) che compongono l'immagine coordinata. È stato realizzato un format grafico per garantire l'immediata riconoscibilità delle comunicazioni di progetto, semplificandone l'identificazione.

Sono stati elaborati dei modelli, raccogliendo le esigenze delle varie azioni del progetto. I modelli, sono stati resi scaricabili anche dall'ambiente online www.viversicura.it e hanno consentito di mantenere l'omogeneità dell'immagine e dell'impostazione grafica permettendo tuttavia la personalizzazione con i dati dei singoli soggetti attuatori secondo indicazioni prefissate.

L'ambiente online Viversicura

In un contesto caratterizzato da realtà presenti su tutto il territorio regionale e da un numero elevato di persone coinvolte è nata l'esigenza di disporre di uno strumento online che potesse accompagnare tutte le azioni della Campagna Straordinaria di Formazione in Sicurezza.

A fronte dei mutamenti legati ai cambiamenti sociali, economici, legislativi e tecnologici, una efficace comunicazione e informazione risulta di supporto agli interventi di promozione della salute.

L'Ambiente online Viversicura (www.viversicura.it) ha quindi risposto all'obiettivo di mettere in rete le azioni del progetto, di valorizzare la comunicazione degli eventi organizzati, di permettere il monitoraggio delle attività, di dare alla Direzione Formazione un unico strumento per coordinare centralmente le diverse azioni e i diversi attori, di capitalizzare le risorse didattiche prodotte, di rafforzare il senso di comunità tra attori diversi il cui obiettivo comune è quello di trasmettere e promuovere la cultura della prevenzione per migliorare la qualità e il benessere del lavoro.

Si è deciso di dare una forte identità al progetto studiando e realizzando sin dall'inizio logotipo e immagine coordinata per garantire una comunicazione omogenea e facilmente riconoscibile, per trasmettere un senso di appartenenza che consolida l'obiettivo comune del progetto e per rendere, anche verso l'esterno, immediatamente identificabile e con simboli univoci la provenienza del contenuto della comunicazione.

L'ambiente online Viversicura è stato la base sulla quale si è poggiata ciascuna fase del progetto ed è stato strutturato in tre aree principali: comunicazione e informazione (catalogo eventi ricercabile per tipologia di evento, per provincia, per ente proponente, per data, ecc.); promozione dei seminari, newsletter associate a differenti liste di utenti; news; rassegna stampa), apprendimento (capitalizzazione delle risorse e degli strumenti didattici utilizzati durante gli eventi e provenienti dagli enti attuatori), monitoraggio attraverso la creazione di un piano e di strumenti per il monitoraggio qualitativo e quantitativo sulle singole attività (seminari, formazione, consulenza) e sull'andamento complessivo del progetto.

The screenshot displays the Viversicura website interface. At the top, there is a navigation bar with city names: VERONA, VICENZA, PADOVA, TREVISO, VENEZIA, BELLUNO, ROVIGO. A search bar is located on the right with the text 'cerca' and a magnifying glass icon. Below the navigation bar, the main header features the Viversicura logo (a red umbrella) and the text 'VIVERSICURA CAMPAIGNA STRAORDINARIA DI FORMAZIONE IN SICUREZZA'. To the right of the logo, there is a circular badge for 'SAVE THE DATE 02 DIC 2011' and a banner for 'ISCRIZIONE EVENTO FINALE La sicurezza come opportunità educativa e di apprendimento'. Below the header, there is a large image of a person in a red shirt holding a red rope tied in a knot, with the text 'Seminari informativi - Sensibilizzazione alla salute e sicurezza ed. 3'. Below the image, there is a table with the following data:

Proponente	Sede	Data	Destinatari	Dettagli
ERAPRA DEL VENETO	Confagricoltura Rovigo Piazza Duomo 2	22/11/2011	Datori di lavoro, lavoratori, collaboratori, partecipi familiari autonomi e stagionali	

Below the table, there is a timestamp '17 Nov 2011 | 11:03 am' and a snippet of text: 'Si informano gli utenti che il Dipartimento Territoriale di Lucca si è trasferito presso la sede Inail in viale Luporini 1021 - ... Leggi tutto...'. At the bottom left, there is a link 'Home page (16/11/2011)' with a timestamp '16 Nov 2011 | 11:03 am'. On the right side of the page, there is a section titled 'RISORSE E STRUMENTI DIDATTICI' with a list of categories: AGRICOLTURA, EDILIZIA, METALMECCANICA, LEGNO, and CULTURA DELLA SICUREZZA. Each category has a small image and a brief description. Below this section, there is a 'Newsletter' section with the text 'Da questa area sarà possibile iscriversi e visualizzare l'archivio delle Newsletter.' and a link 'Iscriviti >>'. At the bottom right, there is a 'Rassegna Stampa' section with a link 'Accedi >>'. At the very bottom, there is a red button labeled 'RASSEGNA STAMPA'.

I RISULTATI DEL PIANO DI MONITORAGGIO

Attraverso l'ambiente online è stato realizzato anche il monitoraggio e l'elaborazione dei dati con l'intento di far emergere elementi quantitativi e qualitativi che potessero dare indicazioni utili all'andamento complessivo del progetto. La diversificazione delle attività (seminari, formazione, consulenza/assistenza) e dei soggetti coinvolti (datori di lavoro, lavoratori, RLS, ecc.) in comparti produttivi distinti ha previsto un monitoraggio sull'andamento complessivo del progetto e sulle attività specifiche.

Tramite il Piano di monitoraggio sono state definite le modalità di controllo delle diverse fasi di realizzazione delle azioni previste, attraverso la predisposizione di specifici strumenti per la raccolta e l'analisi dei dati.

Il monitoraggio e la valutazione hanno riguardato sia la specifica attività di supporto e di messa in rete, che l'intero progetto nelle diverse azioni realizzate nelle tre tipologie di intervento della Campagna Straordinaria.

Dal monitoraggio sono emersi dati quantitativi (numero di persone coinvolte, numero di interventi realizzati, numero di accessi a Viversicura, pagine visitate, numero di risorse didattiche condivise su Viversicura, numero di newsletter inviate, numero di iscritti alla newsletter, ecc.) e dati qualitativi emersi dall'elaborazione di questionari specifici rivolti ai soggetti attuatori e agli utenti partecipanti agli interventi di formazione, assistenza/consulenza, seminari.

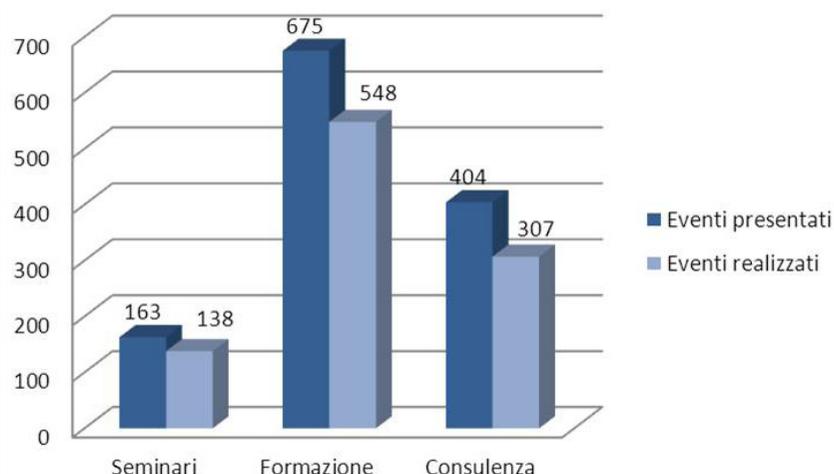
La Campagna Straordinaria si conclude il 31 dicembre 2011, i dati riportati sono aggiornati al 16 novembre.

Gli eventi della Campagna Straordinaria e la distribuzione sul territorio

Gli eventi seminari, di formazione e di consulenza/assistenza sono stati distribuiti su tutto il territorio regionale.

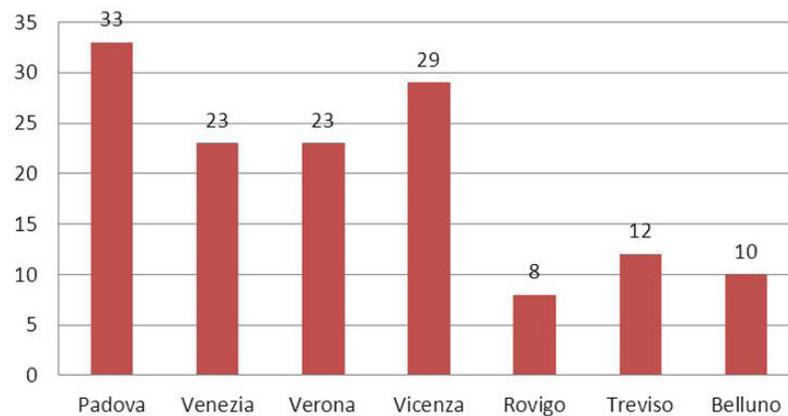
Sono stati realizzati l'80% degli eventi proposti in fase di presentazione del progetto.

Si riporta il confronto tra gli eventi presentati e quelli realizzati suddiviso per tipologia di evento (seminari, formazione, consulenza).

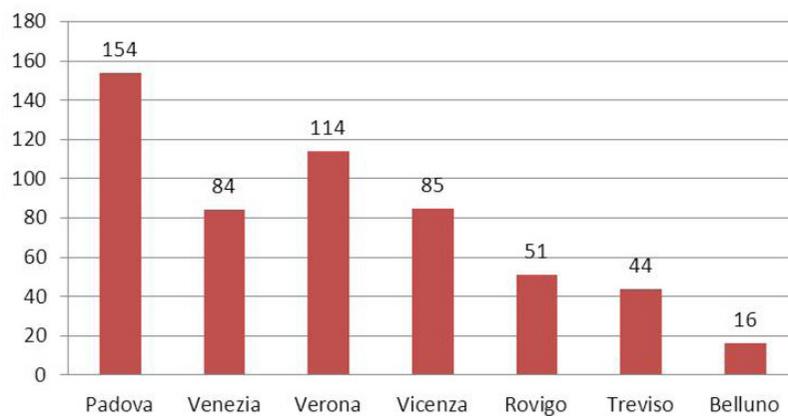


Si riportano gli eventi realizzati suddivisi per provincia e per tipologia di evento

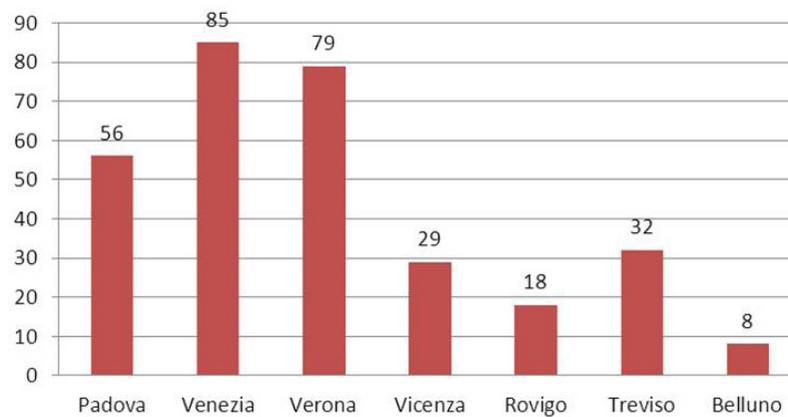
Seminari



Eventi formativi

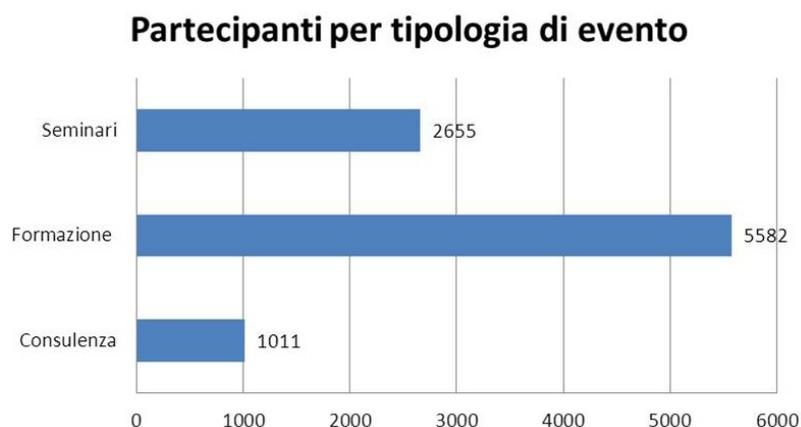


Eventi consulenziali

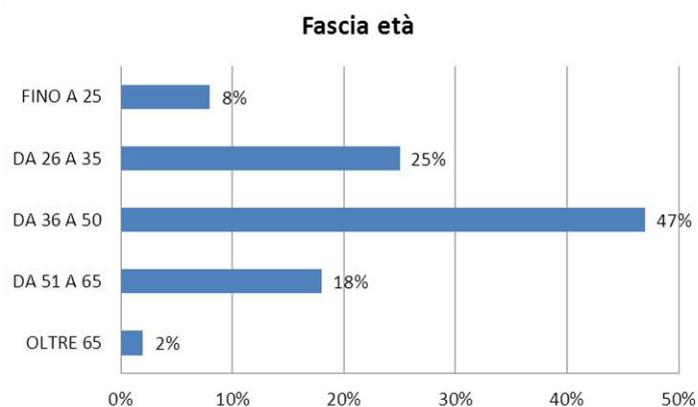


I partecipanti e i target di progetto

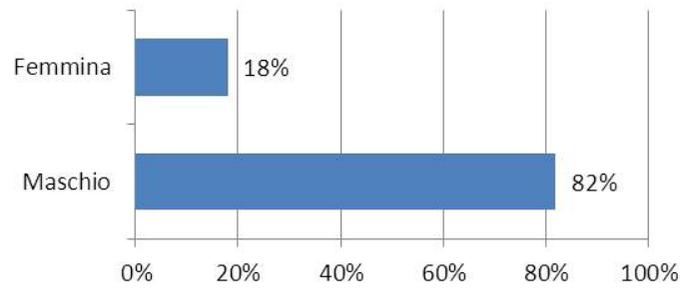
La Campagna Straordinaria di Formazione ha raggiunto 9.250 persone. Più di 3.000 aziende partner hanno messo in formazione i propri lavoratori e di queste aziende 232 hanno coinvolto un numero di lavoratori compreso tra 5 e 62. Di seguito è riportato il numero dei partecipanti suddiviso per eventi di formazione, consulenza e seminari.



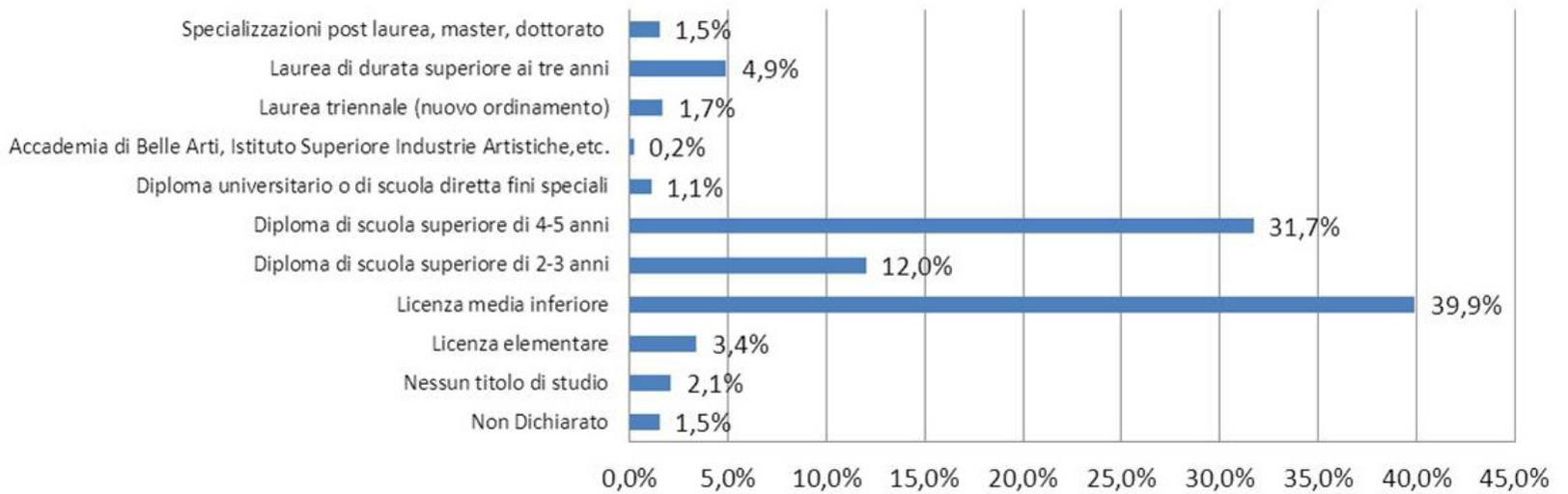
Per gli eventi di formazione e di consulenza, ritenuti quelli più interessanti dal punto di vista dell'impatto non solo numerico ma anche in termini di trasmissione di conoscenze e competenze, sono state realizzate ulteriori elaborazioni in cui risulta che il 47% dei partecipanti ha un'età compresa tra i 36 e 50 anni e l'82% è di sesso maschile. Rispetto al titolo di studio il 39,9% dei partecipanti ha la licenza media inferiore, il 31,7% il diploma di scuola superiore di 4-5 anni che consente l'iscrizione all'università e il 12% il diploma di scuola superiore di 2-3 anni che non consente l'iscrizione all'università. Tra i partecipanti c'è anche il 6,6% di laureati (4,9% vecchio ordinamento, 1,7% laurea triennale) e l'1,5% di laureati con specializzazione, master, dottorato.



Sesso

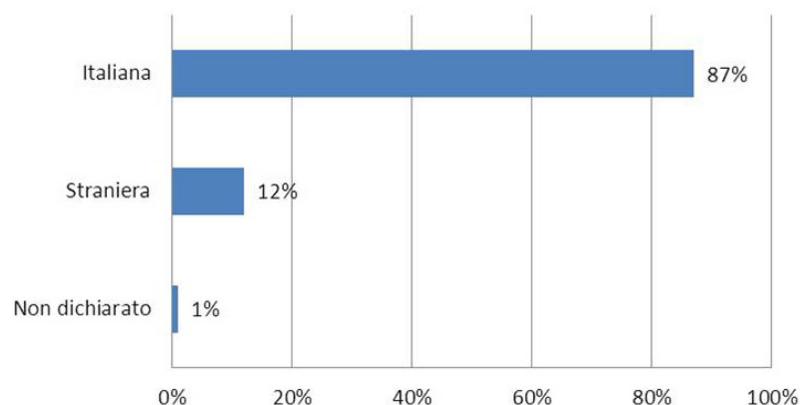


Titolo di studio

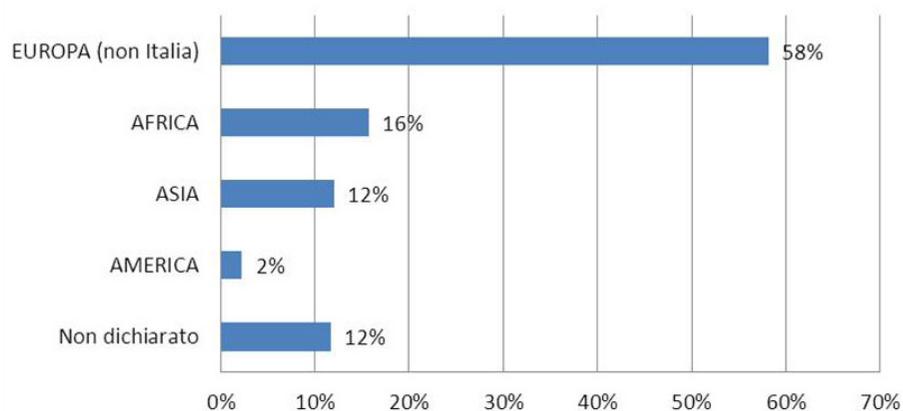


Per quanto riguarda la cittadinanza il 12% dei partecipanti ha cittadinanza straniera e tra questi il 58% proviene dall'Europa con una numerosità maggiore per Romania, Albania, Moldavia, Kosovo e il 16% dall'Africa in particolare Marocco, Tunisia, Nigeria.

Cittadinanza



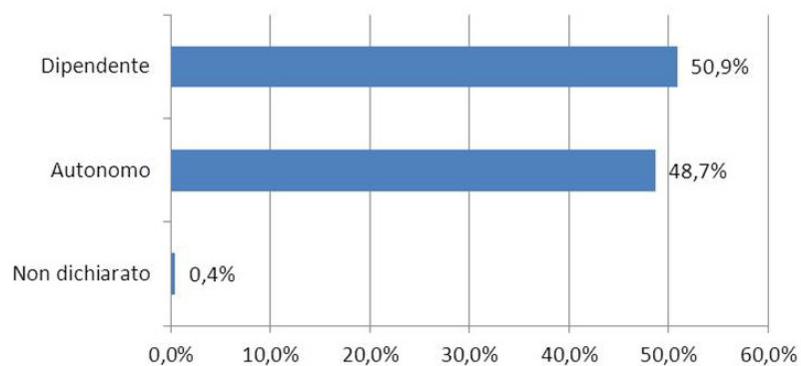
Cittadinanza straniera



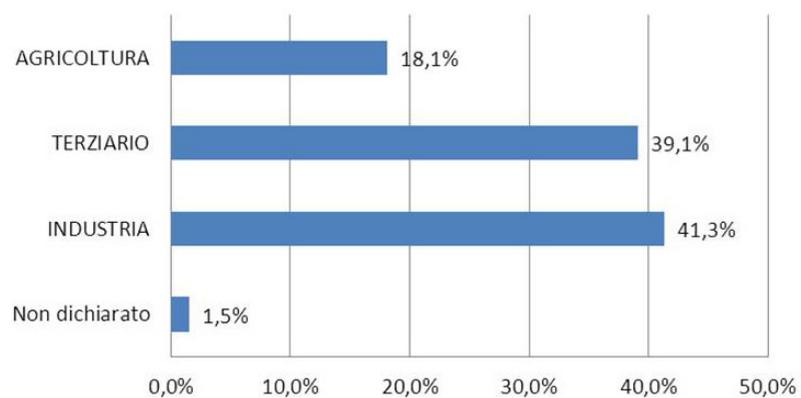
Riguardo al tipo di rapporto lavorativo il 50,9% dei partecipanti è lavoratore dipendente e il 48,7% è lavoratore autonomo. Il settore di attività economica che ha previsto un maggior numero di partecipanti è stato l'Industria per il 41,3% e il Terziario per il 39,1%.

Le aziende beneficiarie degli interventi sono state soprattutto Micro imprese (41,9%) e Piccole imprese (40,6%).

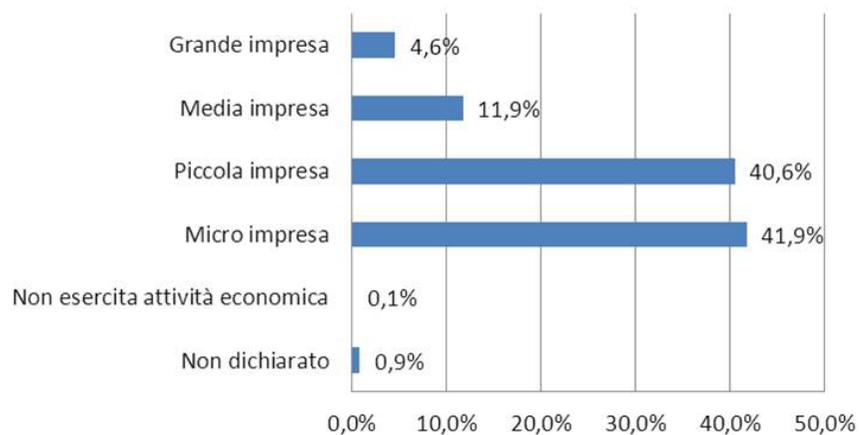
Tipo di rapporto lavorativo



Settore attività economica



Dimensione aziende beneficiarie



Accessi e pagine visitate, newsletter e rassegna stampa, eventi organizzati

Gli accessi a Viversicura e le pagine visitate hanno avuto un importante incremento durante tutto il periodo del progetto non soltanto da parte dai diretti fruitori del progetto ma anche da parte di soggetti esterni.

Sono state create Newsletters associate a differenti liste di utenti (Referenti Enti, Direzione Formazione, Enti accreditati, Tutti gli iscritti a Viversicura) successivamente inviate e pubblicate su Viversicura per informare e/o per comunicare i momenti più significativi del progetto. Spesso gli eventi realizzati nel contesto della Campagna Straordinaria di Formazione in Sicurezza hanno trovato spazio nella stampa locale o nazionale. Per rendere evidente questa attenzione è stata attivata una sezione Rassegna Stampa che contiene una selezione di articoli pubblicati dalla stampa e da altri media nazionali e locali e riguardanti gli eventi organizzati dagli enti.

È stato attivato un help desk online e telefonico che ha supportato gli enti nell'utilizzo del portale Viversicura e degli strumenti messi loro a disposizione.

In fase di avvio della Campagna (settembre 2010) e in occasione della diffusione del Piano di monitoraggio (novembre 2010) sono stati realizzati due eventi rivolti agli enti dei progetti ammessi e finanziati.

Nella seguente tabella si riportano alcuni dati quantitativi.

Accessi a Viversicura	21.616
Pagine Visitate	186.353
Iscritti alla Newsletter	966
Newsletter inviate e pubblicate	13
Eventi pubblici organizzati	2

Viversicura su facebook

La Campagna Straordinaria ha partecipato a Job&Orienta 2010 (Fiera di Verona), ospite dello stand regionale all'interno del quale è stato organizzato uno spazio dedicato ai giovani, futuri lavoratori di domani. Attraverso un percorso di sensazioni, emozioni e consapevolezza, i giovani hanno riflettuto sui comportamenti sicuri apprezzando il valore della sicurezza confrontando le abitudini quotidiane e l'attività lavorativa. Questa iniziativa ha visto la partecipazione di circa 1.500 ragazzi che hanno realizzato un percorso guidato passando da un'area di riflessione e di stimolo attraverso un tragitto fatto di suoni, foto, immagini, simboli, a un'area di sperimentazione con la possibilità di fare una esperienza lavorativa attraverso una visita guidata al ponteggio, ad un'area di confronto che attraverso il gioco interattivo ha fatto emergere la propria percezione del rischio. Questa esperienza è stata valorizzata creando una pagina Viversicura su Facebook in cui sono state pubblicate le foto e le video interviste ai giovani che hanno partecipato al percorso guidato sul ponteggio.

n. videointerviste pubblicate	4
n. visualizzazioni videointerviste	2.633
n. foto pubblicate	65
n. visualizzazioni foto	2.084



La condivisione delle risorse didattiche

Uno degli obiettivi della Campagna Straordinaria di Formazione sulla Sicurezza è stato quello di capitalizzare e condividere le risorse e gli strumenti didattici prodotti dagli Enti ed utilizzati durante gli interventi seminari, di formazione e di consulenza/assistenza.

Per valorizzare e diffondere questi oggetti didattici si è organizzato un Concorso, che prevede la premiazione durante l'evento conclusivo della Campagna, assegnando un riconoscimento all'Ente che avrà prodotto l'oggetto didattico più efficace e dimostrato un atteggiamento di tipo collaborativo nella condivisione dei propri materiali arricchendo il patrimonio di conoscenze.

La selezione del migliore oggetto didattico, a cura di un comitato di esperti, è stata effettuata sulla scorta delle dimensioni, dei criteri e degli indicatori esplicitati nella Rubrica di valutazione degli oggetti didattici.

Di seguito si riporta la Rubrica utilizzata per la valutazione delle risorse didattiche.

DIMENSIONI	CRITERI	INDICATORI	PUNTEGGIO
OBIETTIVI	Formulazione	<input type="checkbox"/> Gli obiettivi non sono presenti o sono espressi in maniera non chiara	3,00
		<input type="checkbox"/> Gli obiettivi sono espressi con parz. chiarezza e in modo non approfondito	9,50
		<input type="checkbox"/> Gli obiettivi del percorso sono espressi con chiarezza	12,50
	Pertinenza	<input type="checkbox"/> Gli obiettivi non sono per nulla pertinenti con la programmazione	3,00
		<input type="checkbox"/> Gli obiettivi sono solo in parte pertinenti con la programmazione	9,50
		<input type="checkbox"/> Gli obiettivi sono rilevanti e pertinenti con la programmazione	12,50
CONTENUTI	Esposizione/ chiarezza	<input type="checkbox"/> I contenuti son confusi, non viene utilizzato il lessico specifico della disciplina	3,00
		<input type="checkbox"/> In alcune parti i contenuti si presentano confusi. La terminologia specif. è poco evidente.	9,50
		<input type="checkbox"/> E' chiaro il contenuto che si sta affrontando e la terminologia è adeguata	12,50
	Modalità di presentazione	<input type="checkbox"/> I contenuti non sono presentati in forme differenziate ma solo attraverso testo	3,00
		<input type="checkbox"/> I contenuti sono prevalent. presentati con il testo; vi sono pochi organizzatori grafici	9,50
		<input type="checkbox"/> I contenuti sono presentati in forme differenziate che facilitano la comprensione	12,50
APPRENDIMENTO	Efficacia	<input type="checkbox"/> La risorsa non è efficace per il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento	3,00
		<input type="checkbox"/> La risorsa è parzialmente utile per il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento	9,50
		<input type="checkbox"/> La risorsa è efficace e molto utile	12,50
	Trasferibilità/ sviluppo competenze trasversali	<input type="checkbox"/> La risorsa non contribuisce allo sviluppo di competenze trasversali	3,00
		<input type="checkbox"/> La risorsa contribuisce allo sviluppo di compet. trasvers. ma sono poco trasferibili in altri percorsi	9,50
		<input type="checkbox"/> La risorsa contribuisce allo sviluppo di compet. trasversali utili e trasf. in altri percorsi	12,50
APPLICAZIONE DIDATTICA	Utilizzabilità	<input type="checkbox"/> La risorsa non sollecita un'organizz. Innovativa dell'aula	3,00
		<input type="checkbox"/> La risorsa è centrata sulla presentaz. tradizionale. Può esser usata in aula con parziali attività	9,50
		<input type="checkbox"/> La risorsa stimola un'organizz. Del lavoro per piccoli gruppi, con alternanza di compiti	12,50
	Progettazione	<input type="checkbox"/> La risorsa è realizzata per sostituire la presentazione tradizionale ma non è un'innovazione didattica	3,00
		<input type="checkbox"/> La risorsa è realizzata in modo da attivare modalità didattiche utili e comprensibili nel percorso	9,50
		<input type="checkbox"/> La risorsa è realizzata in modo da incidere sulla modalità varie di gestione e di interazione in aula	12,50

La rubrica non è stata soltanto uno strumento di analisi a disposizione del Comitato di esperti per valutare le risorse didattiche; è stato anche uno strumento di indirizzo e di orientamento per la realizzazione delle risorse a disposizione degli enti e dei formatori.

Sono state consegnate circa sessanta risorse didattiche, delle quali si riportano di seguito i punti di forza e di debolezza emersi dall'analisi.

Punti di forza

Buona esposizione e chiarezza dei contenuti

Pertinenza degli obiettivi anche se non sempre dichiarati in modo chiaro

Le risorse risultano efficaci per il raggiungimento degli obiettivi di apprendimento e sono trasferibili in altri percorsi.

Punti di debolezza

I contenuti sono prevalentemente presentati in forma testuale (pochi schemi, immagini, esercizi, ecc.),

Le risorse sono progettate per una presentazione tradizionale

La metodologia rimanda a una didattica quasi esclusivamente frontale, poco interattiva e interdisciplinare.

I questionari di monitoraggio

La rilevazione dei dati qualitativi ha previsto la somministrazione e la successiva elaborazione di questionari rivolti ai partecipanti agli interventi seminariali, formativi e consulenziali, agli enti attuatori dei progetti, e a soggetti esterni che in qualche modo sono venuti a conoscenza della Campagna e/o sono transitati sull'ambiente online Viversicura. L'erogazione dei questionari è partita in dicembre 2010.

I risultati del questionario rivolto ai partecipanti

Il questionario rivolto ai partecipanti ha indagato sul raggiungimento degli obiettivi informativi-formativi in termini di: acquisizione/consolidamento di una maggiore sensibilità verso la cultura della sicurezza, gradimento/qualità percepita dai partecipanti rispetto ai servizi formativi o seminariali fruiti, incidenza di metodologie e pratiche innovative nell'ambito dei percorsi, raggiungimento degli obiettivi di target indicati dal bando.

Al 16 novembre 2011 risultano compilati 3372 questionari, circa il 37% dei partecipanti.

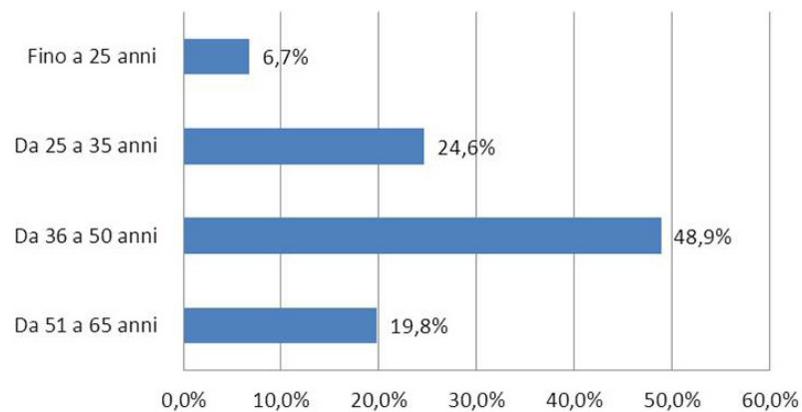
Le domande hanno riguardato i seguenti ambiti: dati socio-anagrafici, qualità dell'evento, metodologia utilizzata e l'interazione con il docente/relatore.

Dalle prime domande relative ai dati socio - anagrafici si evince che il 48,9% dei partecipanti che hanno beneficiato degli interventi si trovano in una fascia di età compresa tra i 36-50 anni e l'80,1% è di sesso maschile. I destinatari sono stati per il 48,7% datori di lavoro e imprenditori, e per il 43,5% lavoratori. I partecipanti sono venuti a conoscenza dell'intervento a cui hanno partecipato per il 52% dal proprio ente e per il 39,6% dal proprio datore di lavoro.

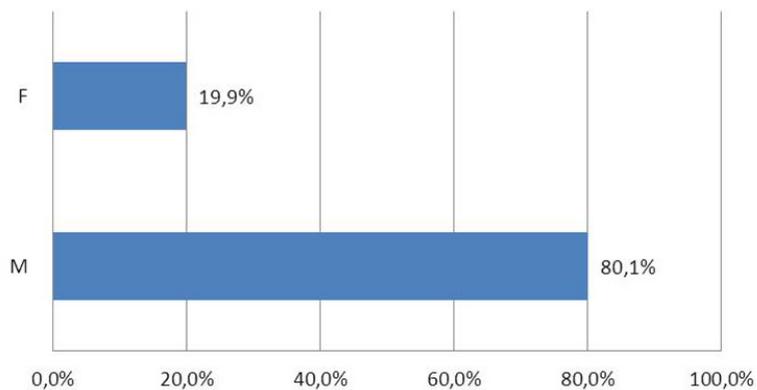
L'88,9% dei partecipanti ritiene che l'intervento a cui ha partecipato ha risposto alle proprie aspettative, per l'88% è risultato coerente con gli obiettivi fissati e i contenuti trattati, per l'87,4% ha aumentato le proprie conoscenze verso il tema trattato, l'88,7% ha acquisito maggiore sensibilità verso la cultura della sicurezza e il 90,7% ritiene che possa essere utile per il proprio lavoro.

Le metodologie didattiche utilizzate sono risultate efficaci per l'88,7% e nell'82,2% dei casi il docente ha adottato una didattica frontale, anche se la direttiva regionale consentiva l'utilizzo di metodologie innovative. Probabilmente si è trattato dello strumento che, per target e contenuto è stato ritenuto preferibile e i risultati lo confermano. Il 58,8% dei docenti è stato giudicato molto preparato e la disponibilità e il confronto tra docente e partecipanti è stato valutato positivamente (buono e ottimo) nell'85,3% dei casi. Il 25,3% dei partecipanti ha visitato almeno una volta Viversicura. Di seguito si riportano i grafici con il dettaglio delle risposte fornite.

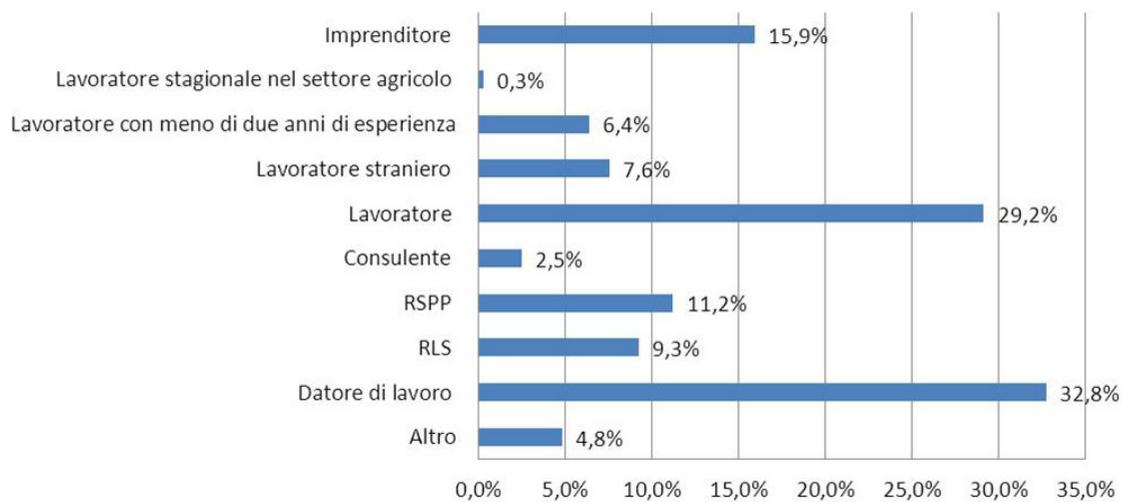
Età



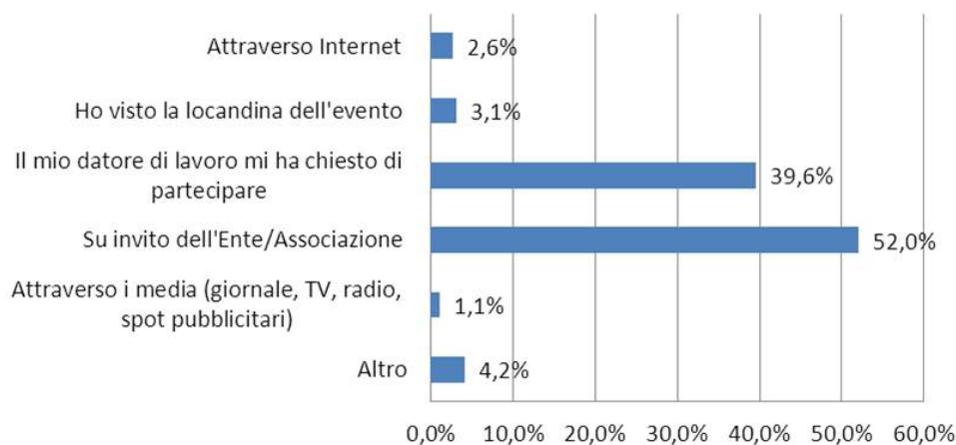
Sesso



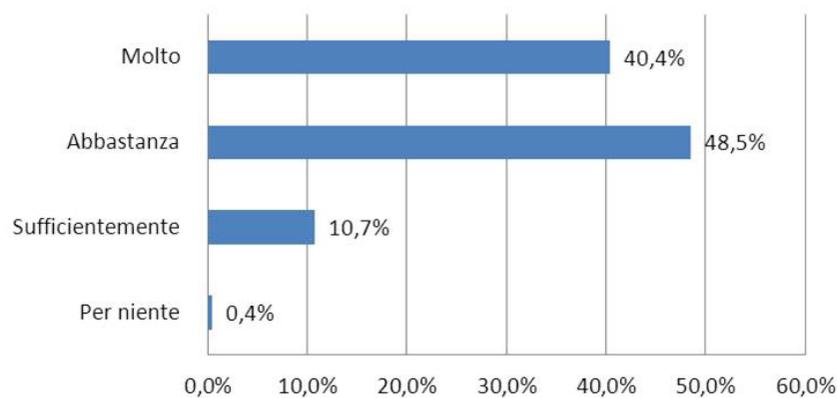
Sono un:



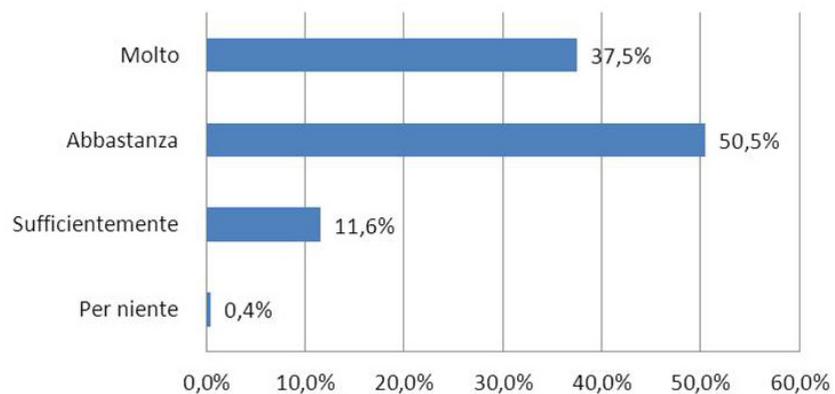
Come è venuto a conoscenza di questo evento ?



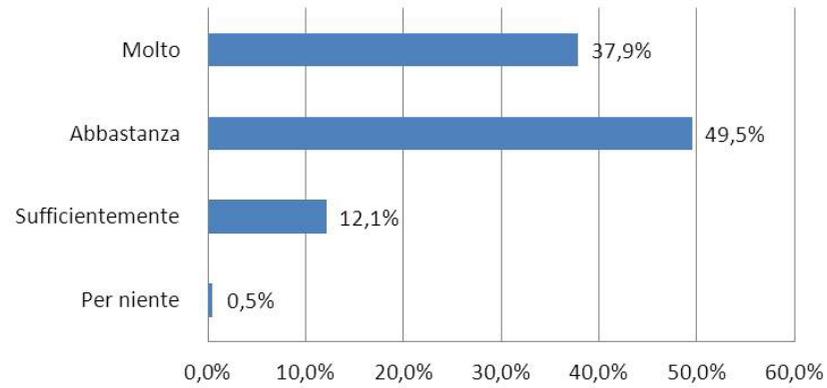
Ritiene che questo evento abbia risposto alle sue aspettative?



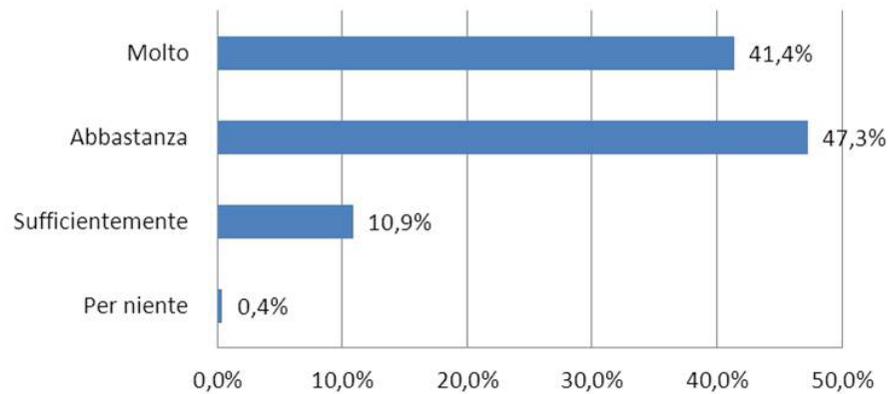
Ha riscontrato coerenza tra gli obiettivi fissati e i contenuti trattati ?



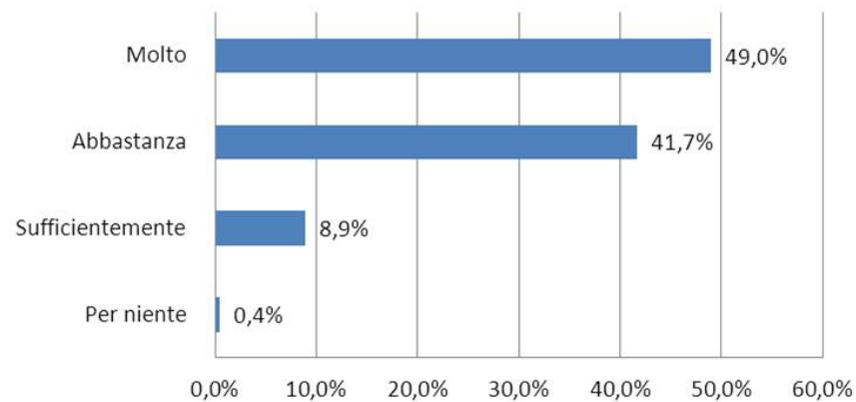
Sono aumentate le sue conoscenze in relazione ai temi trattati?



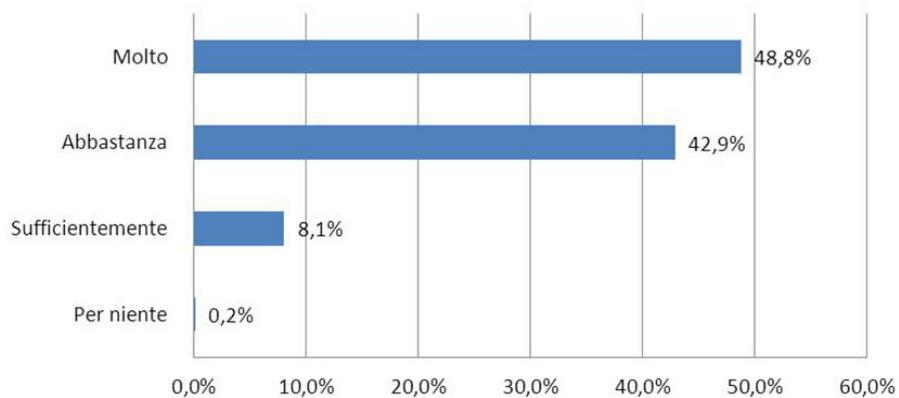
Ha acquisito una maggiore sensibilità verso la cultura della sicurezza?



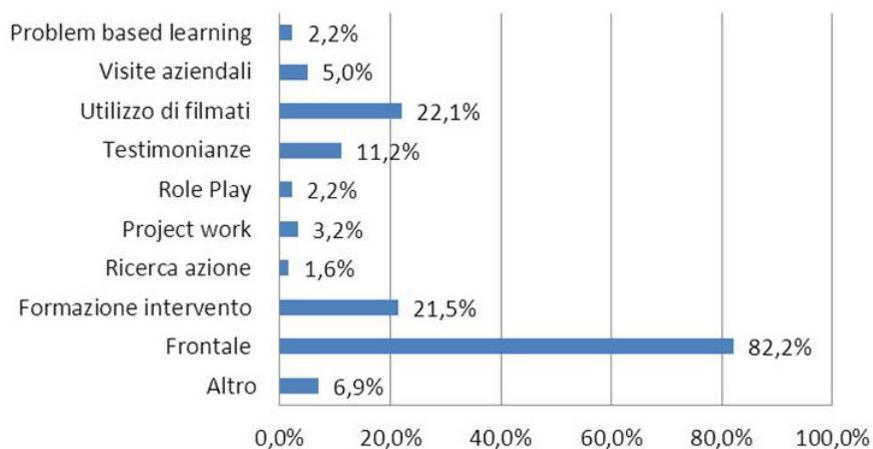
Pensa che questo evento possa essere utile per il suo lavoro?



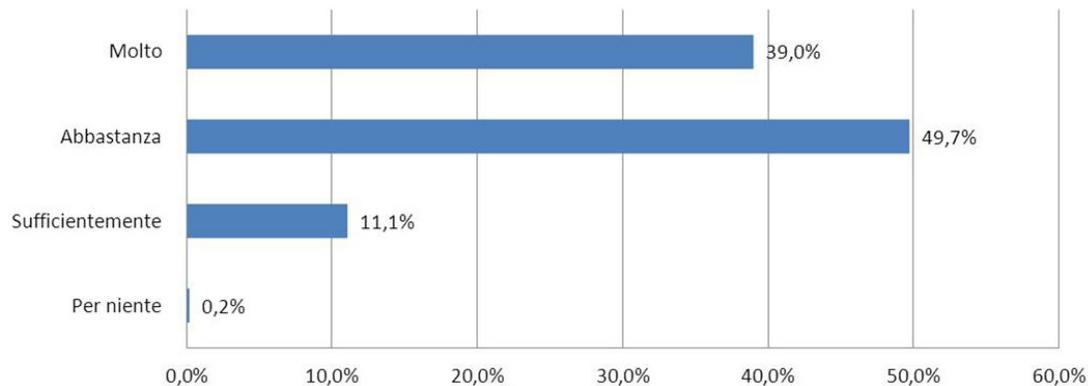
I temi trattati sono stati presentati in modo chiaro ed esauriente?



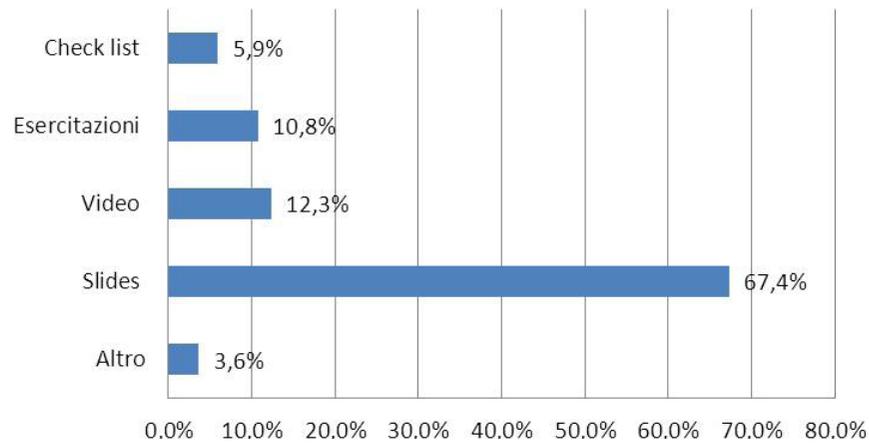
Che tipo di metodologia è stata utilizzata?



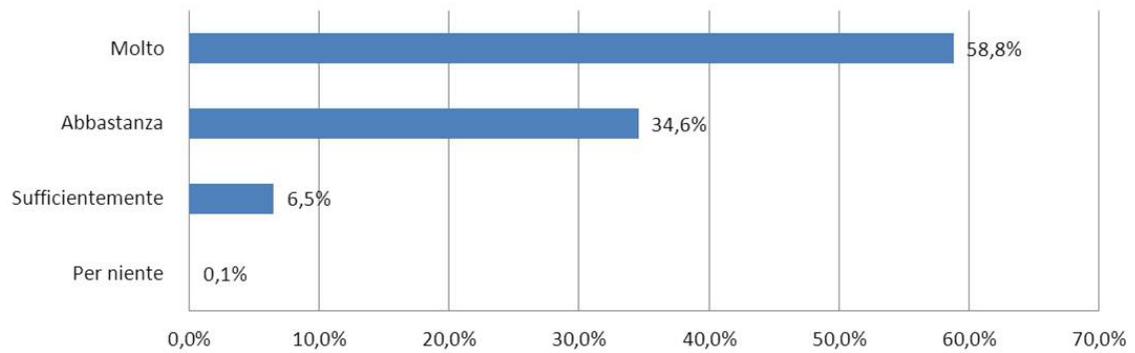
La metodologia utilizzata è stata efficace?



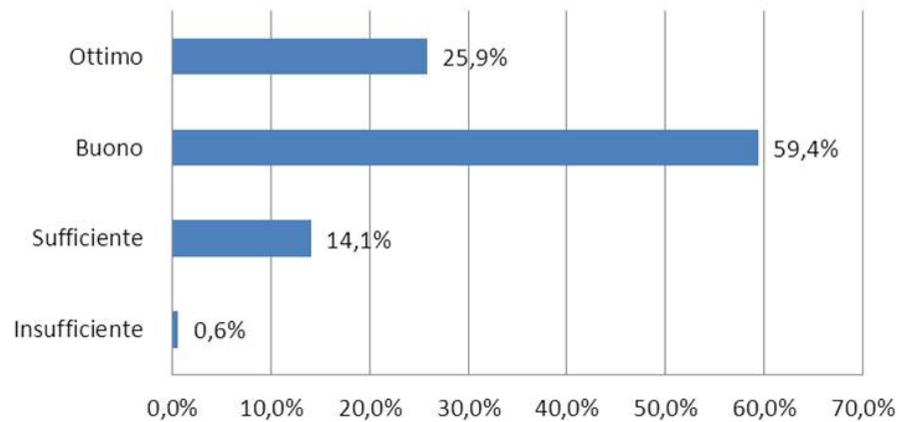
Durante l'evento i relatori/docenti hanno utilizzato:



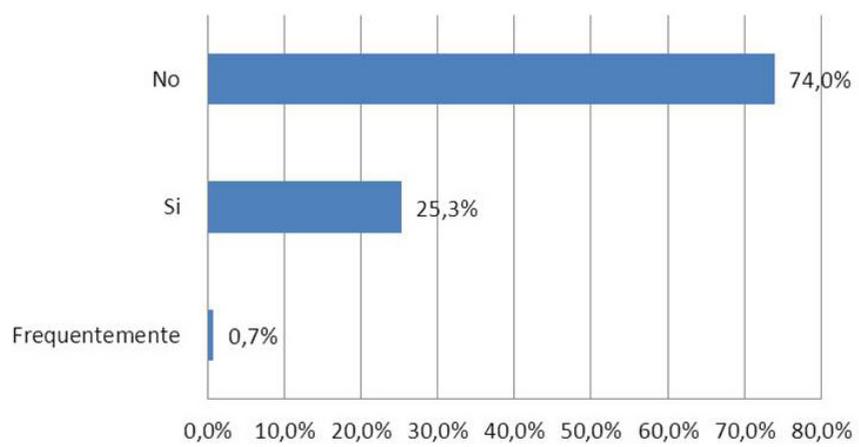
I relatori/docenti si sono dimostrati preparati, flessibili e attenti nel far fronte alle esigenze dei partecipanti?



Come valuta il livello di scambio, di coinvolgimento e di confronto tra i partecipanti e il relatore/docente?



Ha mai visitato il portale www.viversicura.it?



I risultati del questionario rivolto agli enti attuatori

Una delle analisi quantitative è stata condotta mettendo a disposizione degli enti attuatori un questionario finalizzato a raccogliere la valutazione relativamente alle azioni di supporto ed accompagnamento.

In particolare il questionario ha riguardato le azioni condotte attraverso l'ambiente integrato online e nello specifico: l'impatto dell'immagine coordinata verso l'interno e verso l'esterno, la chiarezza e funzionalità degli strumenti e dispositivi per la diffusione e la sensibilizzazione degli interventi (seminari, formazione, consulenza), la capitalizzazione delle risorse e degli strumenti didattici prodotti, l'utilità dei seminari informativi proposti e realizzati dalla Direzione Formazione.

Sono state realizzate due erogazioni del questionario a distanza di 7 mesi a cui ha partecipato il 70% degli Enti attuatori (27 enti). Le domande hanno indagato i seguenti ambiti: immagine coordinata, usabilità del portale Viversicura, condivisione dei materiali didattici, attività di help desk sull'utilizzo del portale.

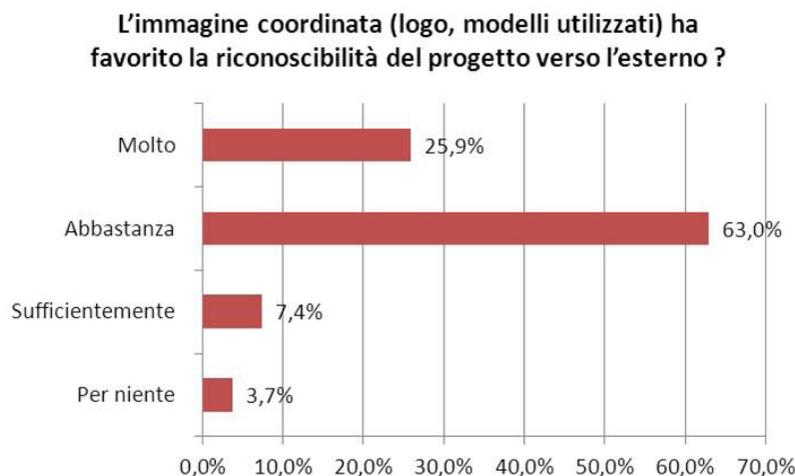
I dati raccolti evidenziano che l'immagine coordinata ha favorito la riconoscibilità del progetto verso l'esterno (88,9%) e verso la propria organizzazione (74,1%). I modelli predisposti sono risultati facilmente scaricabili dal portale (96,3%) e facilmente utilizzabili (66,6%), c'è comunque il 29,7% che ritiene che siano stati sufficientemente utilizzabili e l'88,9% ritiene che le linee guida sull'utilizzo dei modelli risultano comprensibili e chiare.

Rispetto all'usabilità del portale Viversicura risulta che per il 77,8% è facile orientarsi nella ricerca delle informazioni e il 70,4% trova immediato e facile reperire le informazioni che cerca, per il 48,2% la velocità di visualizzazione delle pagine è molto soddisfacente, per il 66,7% il motore di ricerca è abbastanza chiaro ed efficace, per l'88,9% la qualità delle informazioni ricevute attraverso la Newsletter risulta buona e discreta e il portale risulta aggiornato, per il 100% dei rispondenti il sistema di aggiornamento degli eventi è semplice da utilizzare.

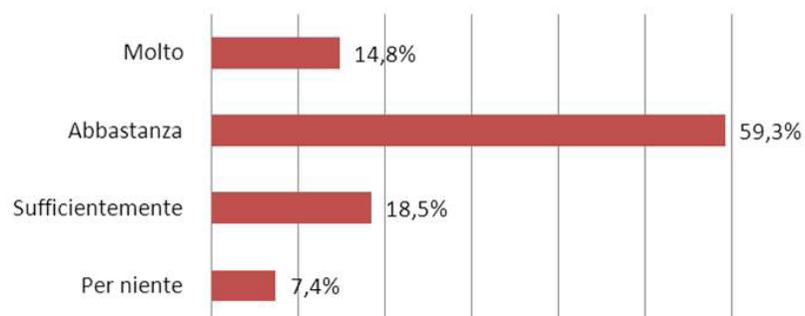
Il 63% ritiene che Viversicura sia uno strumento di supporto e di accompagnamento della Campagna e che il 48,1% è uno strumento di promozione degli eventi organizzati dagli enti attuatori.

Il 74,1% ritiene utile condividere in un'area pubblica le risorse didattiche realizzate e il 7,4% ritiene che non sia per niente utile. L'help desk è stato contattato dal 33,3% degli enti che per l'88,9% ritengono che abbia risposto in tempi buoni e la qualità delle risposte è ritenuta buona.

Di seguito si riportano i grafici con il dettaglio delle risposte fornite.



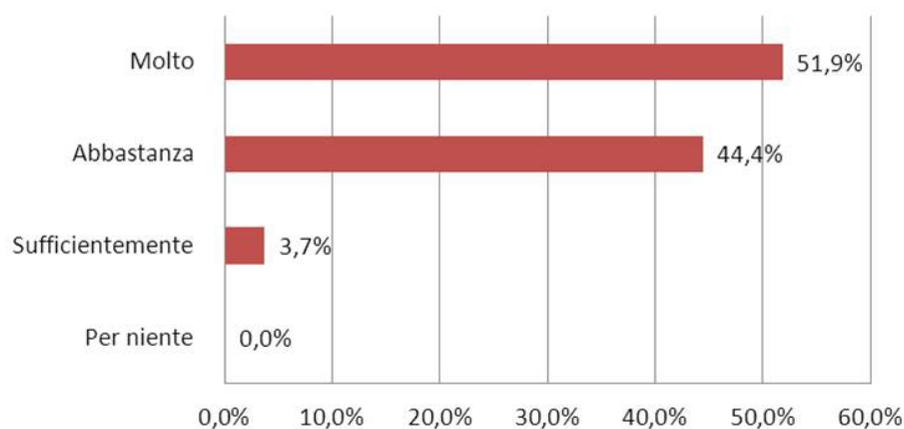
L'immagine coordinata ha favorito una maggiore visibilità degli eventi proposti e realizzati dalla sua organizzazione ?



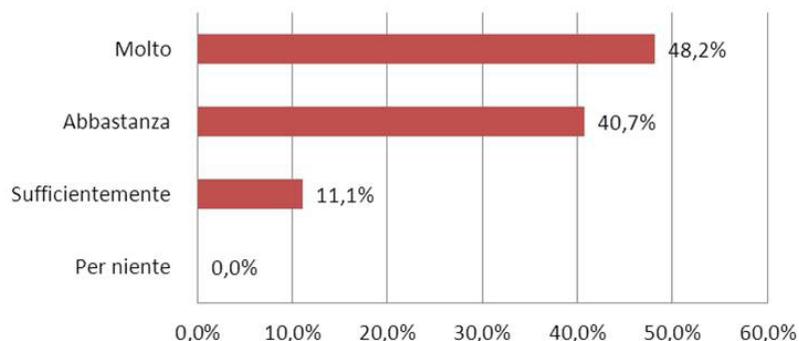
I modelli predisposti per l'immagine coordinata sono facilmente utilizzabili dal portale Viversicura?



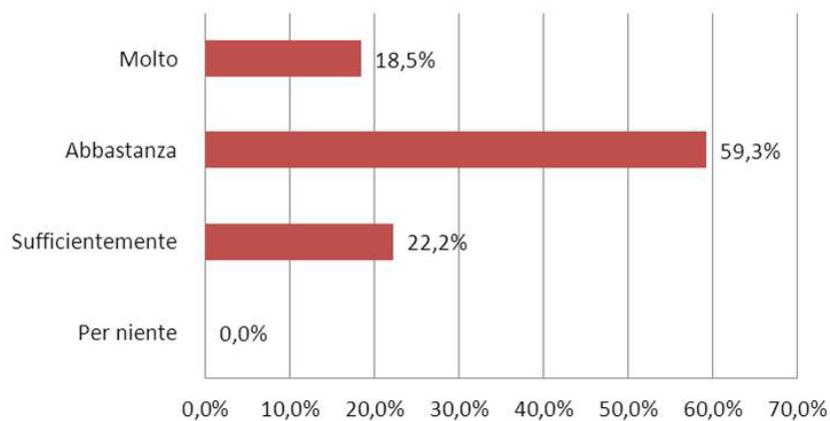
I modelli predisposti per l'immagine coordinata sono facilmente scaricabili dal portale Viversicura?



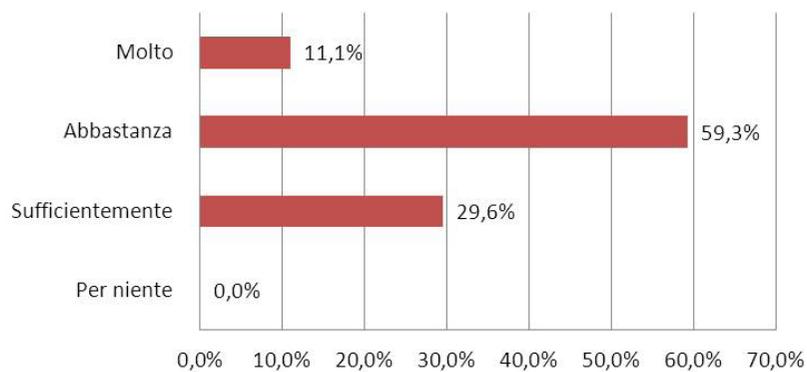
Le linee guida realizzate per l'utilizzo dei modelli predisposti per l'immagine coordinata sono comprensibili e chiare nei contenuti?



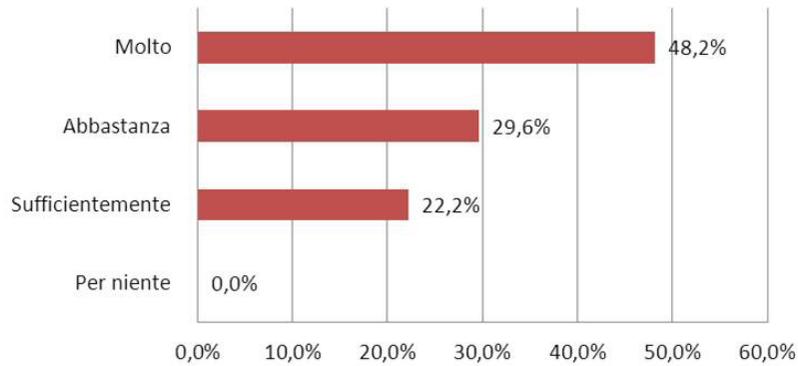
È facile orientarsi all'interno del portale?



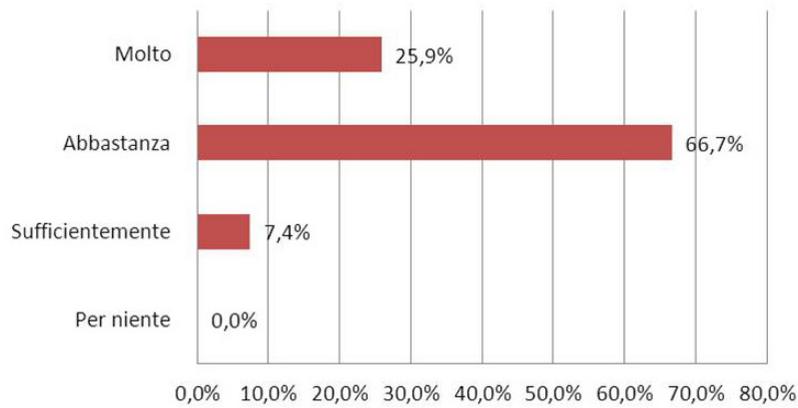
Trova immediato e facile reperire le informazioni che cerca?



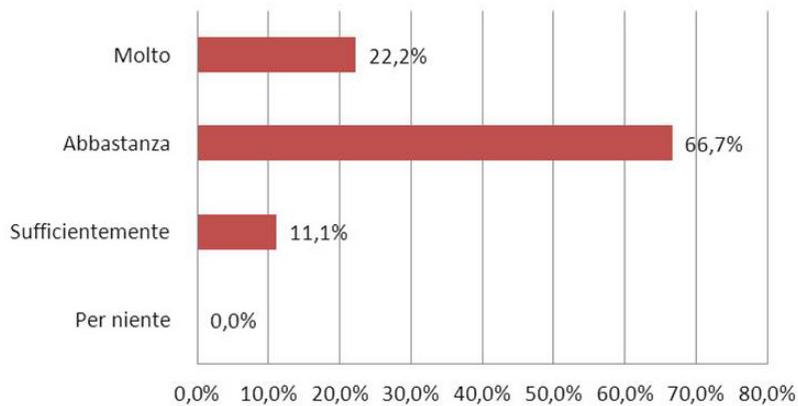
La velocità di visualizzazione delle pagine è soddisfacente?



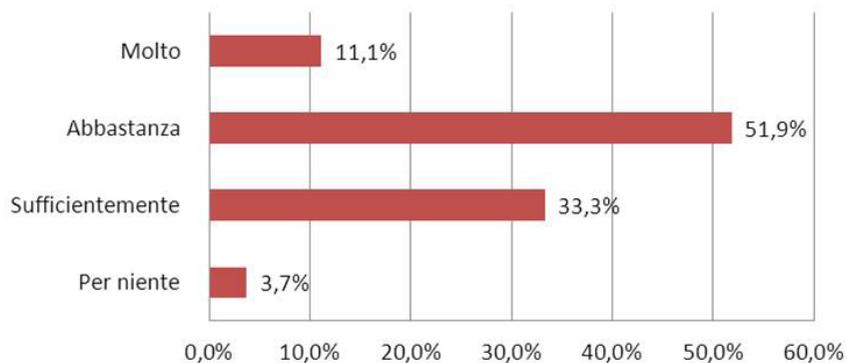
Le icone presenti nel portale sono intuitive?



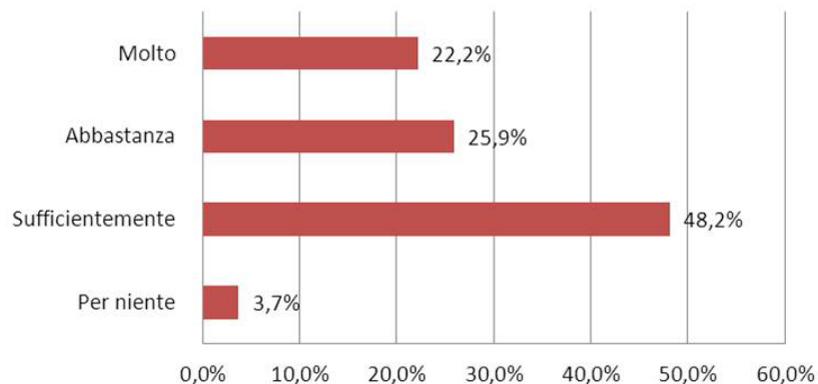
Il motore di ricerca è chiaro ed efficace?



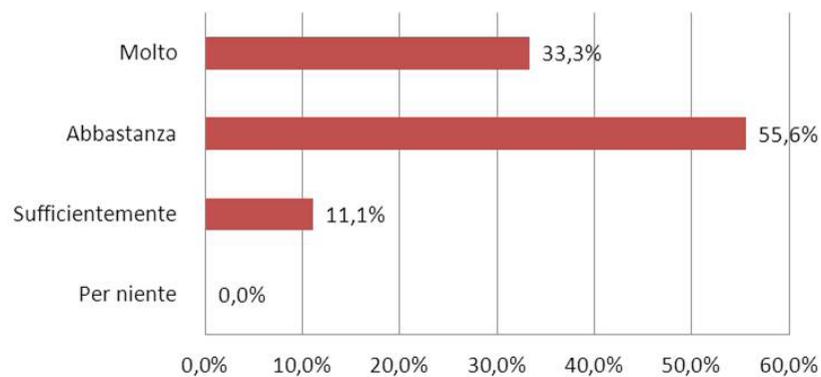
Il portale Viversicura è uno strumento di supporto e di accompagnamento alle azioni della campagna straordinaria?



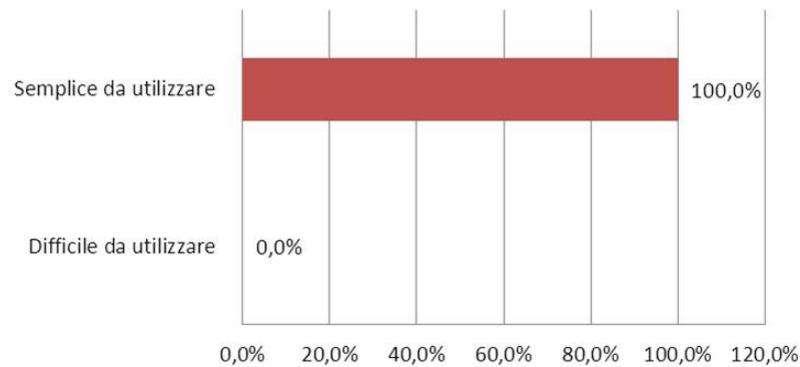
Il portale Viversicura è uno strumento di promozione degli eventi organizzati dal suo ente?



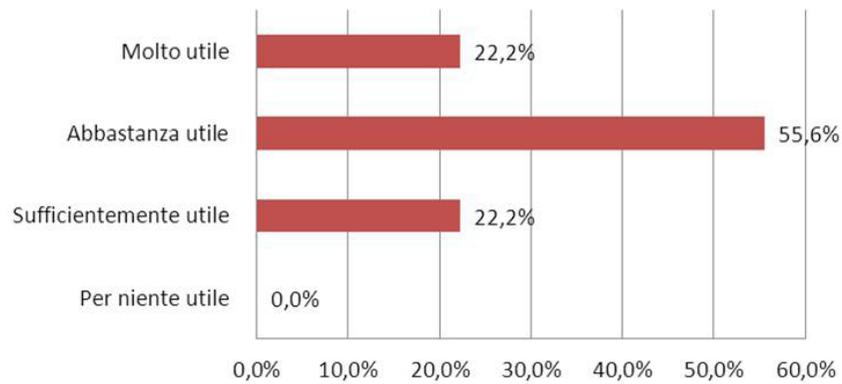
Le informazioni relative agli eventi sono aggiornate?



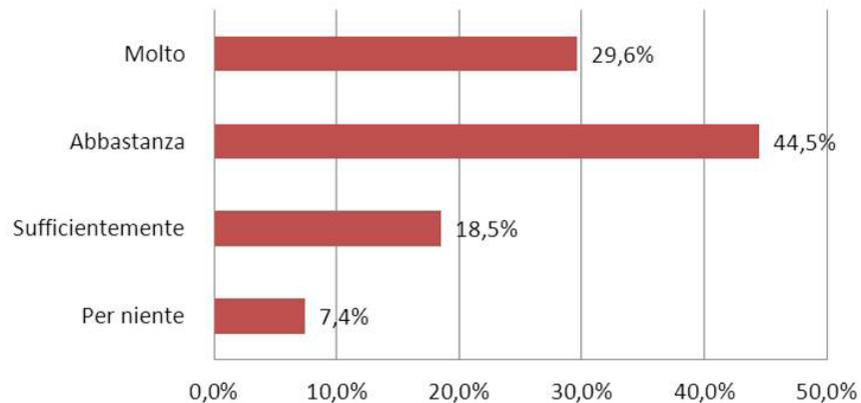
Il sistema di aggiornamento degli eventi con i dati di dettaglio è risultato:



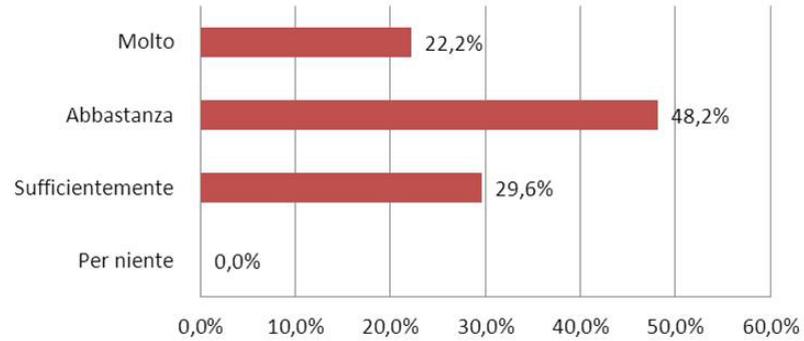
Il manuale per la gestione degli eventi è risultato:



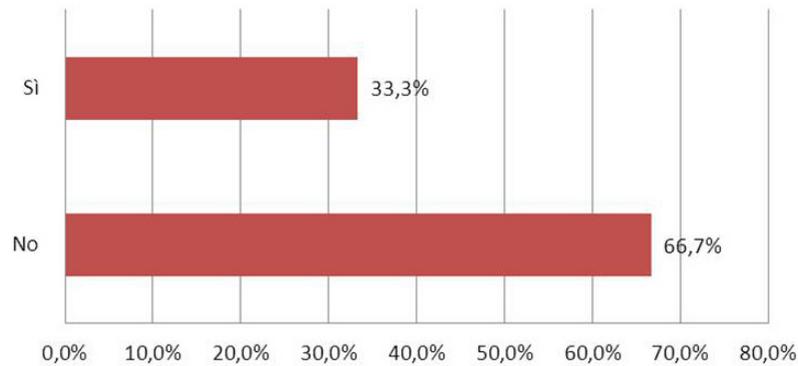
Ritiene utile condividere, in un'area pubblica, le risorse e gli strumenti didattici sviluppati nel corso del progetto?



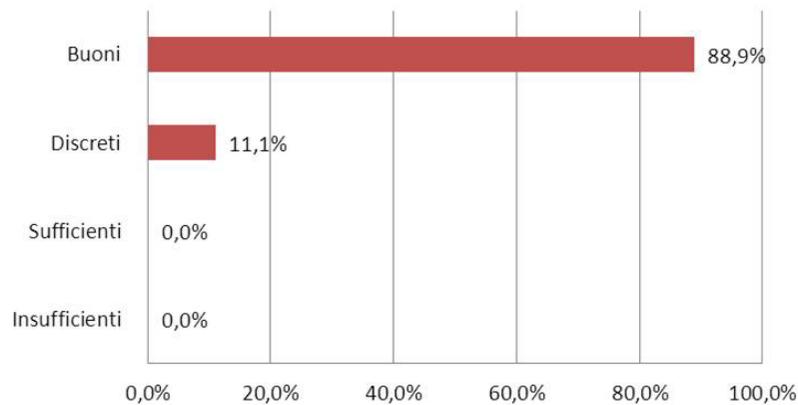
A suo avviso, i seminari informativi organizzati dalla Direzione Formazione e dalla Cabina di Regia sono stati efficaci?



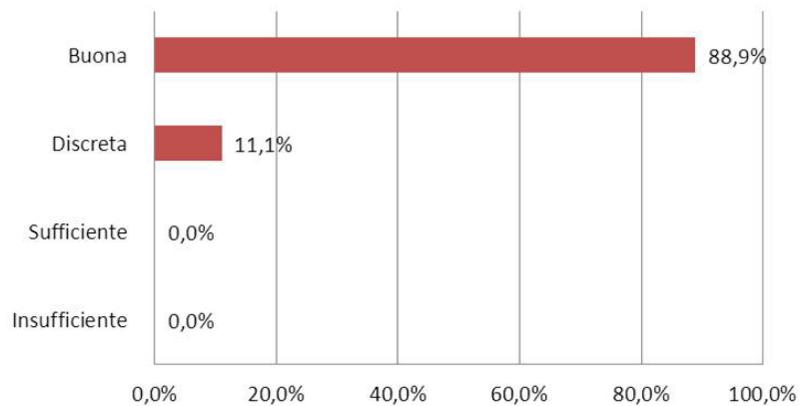
Ha mai contattato l'help desk attraverso la posta elettronica (info@viversicura.it)?



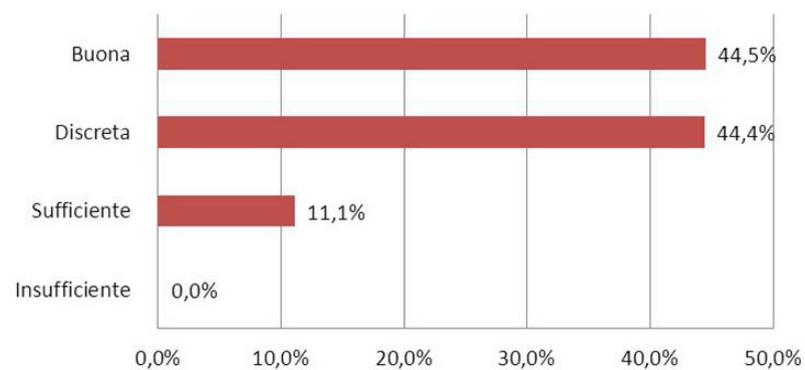
Se sì, come giudica i tempi di risposta ?



Se si, come giudica la qualità delle risposte ?



Ritiene che la qualità delle informazioni ricevute attraverso la Newsletter sia:



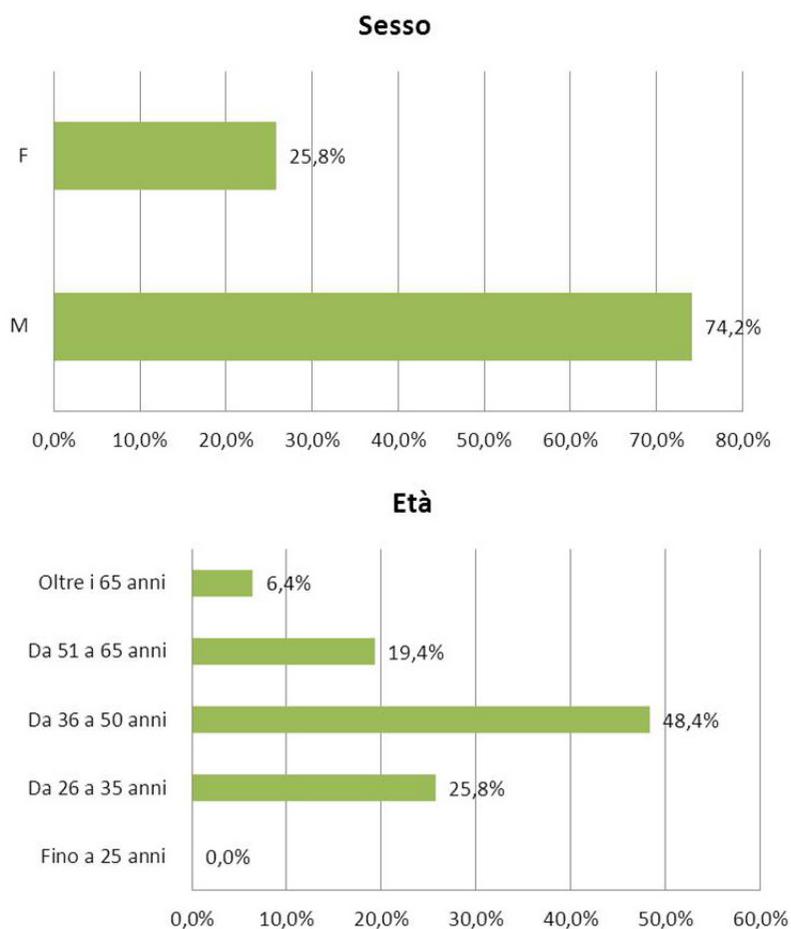
I risultati del questionario rivolto ai navigatori internet

Il questionario di gradimento è stato messo a disposizione anche dei navigatori internet che sono arrivati sul portale Viversicura e che in modo volontario hanno compilato il questionario. Al 16 novembre 2011 risultano compilati 31 questionari. Le domande hanno riguardato sia i dati socio-anagrafici dell'utente, sia l'usabilità del portale Viversicura. Dai dati socio – anagrafici si evince che il 74,2% degli utenti è di sesso maschile, il 48,4% si trova nella fascia di età compresa tra i 36-50 anni e il 25,8% nella fascia compresa tra i 26-35 anni. Il 38,7% sono laureati e il 61,3% sono in possesso di un diploma; per il 67,7% provengono dal Veneto. Il 58,1% entra sul portale per lavoro, il 25,8% per consultare il catalogo eventi, il 45,2% per ricercare risorse didattiche.

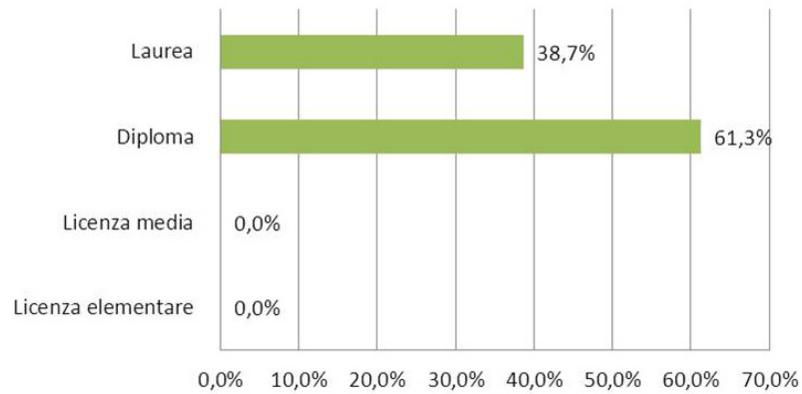
Il 19,4% è entrato su Viversicura per segnalazione di un conoscente, il 48,4% perché ha trovato un link su un altro sito e il 12,9% attraverso un motore di ricerca.

Riguardo al portale Viversicura, il 61,3% trova la grafica abbastanza chiara e gradevole, il 58% trova abbastanza facilmente quello che cerca, il 54,8% ritiene che le informazioni e i contenuti del portale siano molto utili. Il 35,5% dei rispondenti è iscritto alla newsletter.

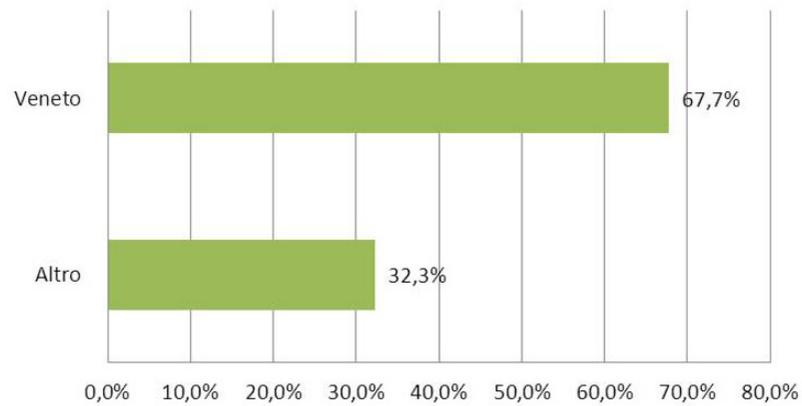
Di seguito si riportano i grafici con il dettaglio delle risposte fornite.



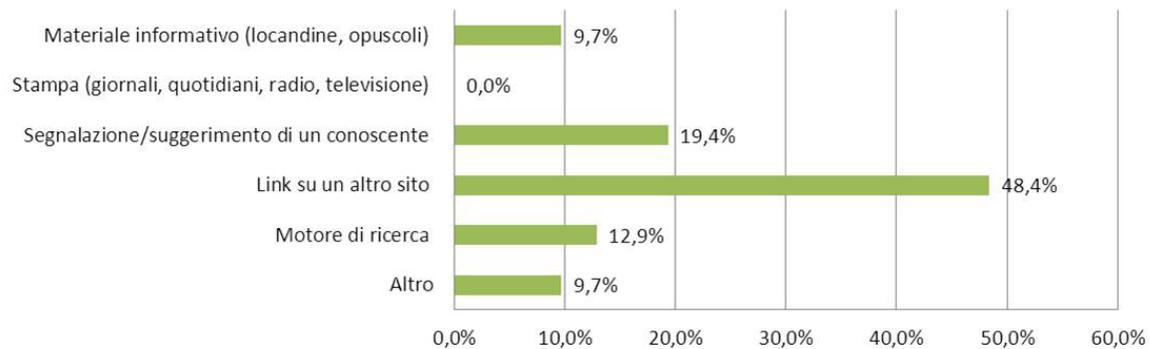
Titolo di studio



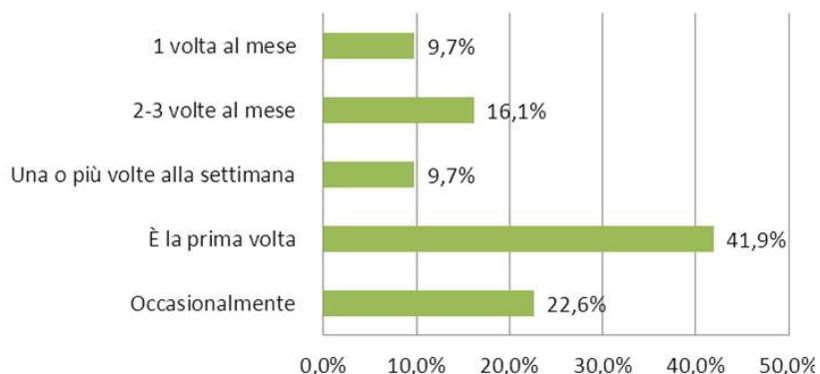
Provenienza



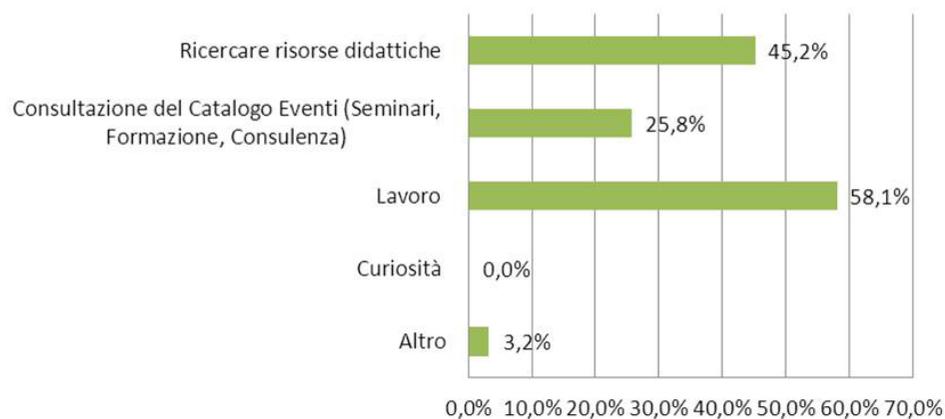
Attraverso quale canale è venuto a conoscenza del portale www.viversicura.it ?



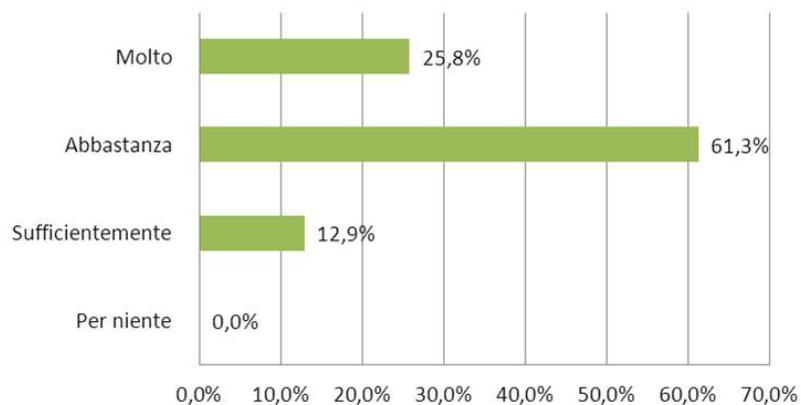
Con che frequenza accede al portale www.viversicura.it?



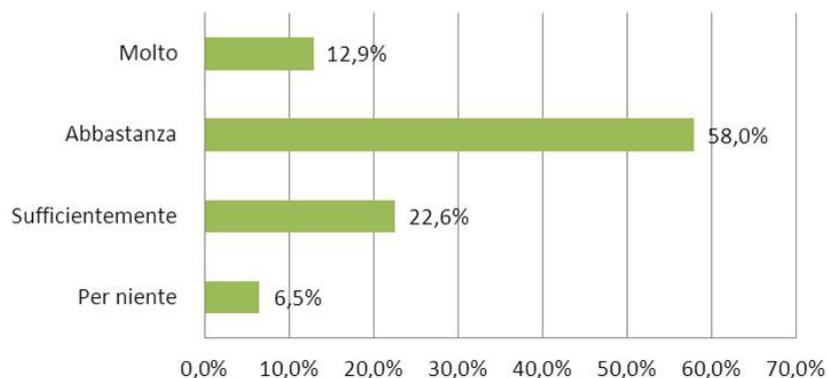
Qual'è lo scopo principale delle sue visite al portale?



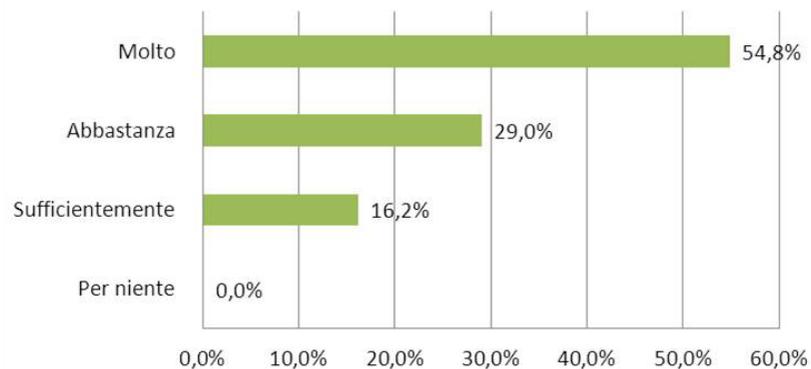
La grafica del portale è chiara e gradevole?



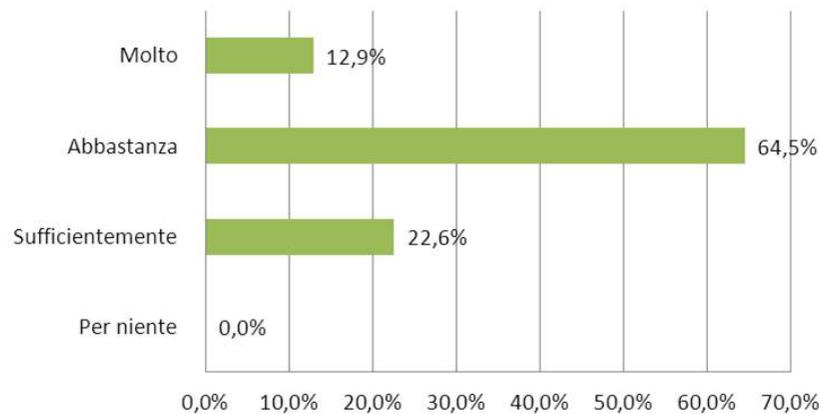
Ha trovato immediato e facile reperire quello che cercava?



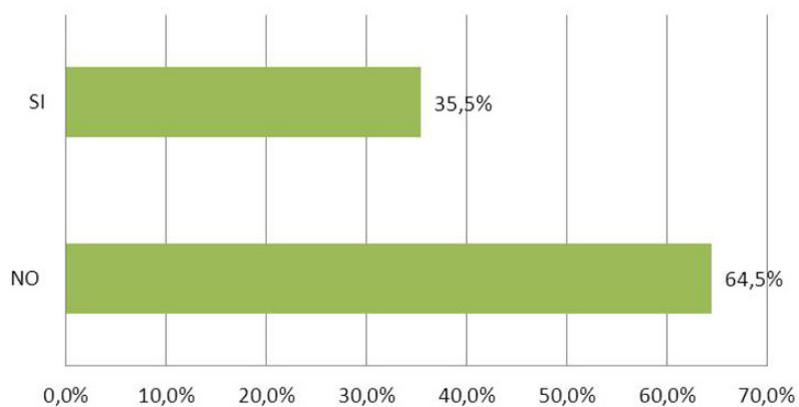
Trova utili le informazioni e i contenuti del portale?



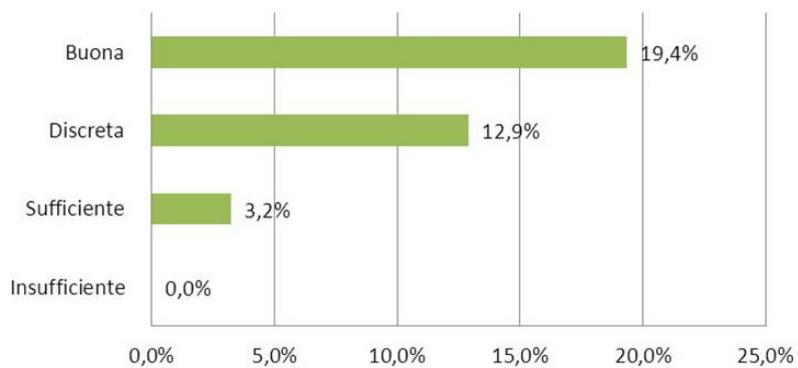
È facile orientarsi all'interno del portale?



È iscritto alla newsletter di Viversicura?



Se si, come giudica la qualità delle informazioni ricevute e la loro utilità?



LA PAROLA AI BENEFICIARI DELLA CAMPAGNA STRAORDINARIA DI FORMAZIONE

Per non disperdere le esperienze significative generate durante la Campagna Straordinaria di Formazione in Sicurezza e per condividere e comunicare le stesse, sia tra gli enti gestori dei progetti che tra i soggetti esterni interessati, si è deciso di tenerne memoria raccogliendole e pubblicandole.

Per questo motivo è stato richiesto agli enti gestori, su base volontaria, di individuare e di condividere l'esperienza di formazione o di consulenza più apprezzata e più coerente con le finalità richieste dal progetto.

Di seguito si riportano le esperienze degli Enti che hanno accolto l'invito.

ESPERIENZA 1

Titolo dell'esperienza: Cultura della sicurezza nel sistema primario delle province di Belluno, Padova, Treviso, Venezia, Verona, Vicenza.

Proponente: AZIONE COORDINATA DAL SISTEMA COLDIRETTI VENETO, ED ATTUATA MEDIANTE GLI ENTI ACCREDITATI IMPRESA VERDE S.R.L. PADOVA, TREVISO - BELLUNO, VENEZIA, VERONA, VICENZA

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

La formazione erogata ha mirato ad un coinvolgimento dell'utenza per un'assunzione di responsabilità rispetto alla salute propria e dei propri familiari e collaboratori, considerato che in agricoltura gli infortuni e le malattie derivanti da cattivi comportamenti corrispondono spesso ad "atti contro se stessi"; si è, in tal senso, agito anche sull'aspetto emotivo, ponendo gli allievi davanti alla responsabilità di mantenere elevati standard di sicurezza per non sopportare costi etici e morali. L'occasione di aggiornamento costituita da VIVERSICURA è stata opportuna anche nella prospettiva di mantenere costante nel tempo la sensibilità sui temi della sicurezza, nella logica LLL sostenuta dalla UE. Con uno slogan, si è insistito perché l'implementazione di una "Cultura della Sicurezza" venisse percepita non come una "perdita di tempo", ma come un investimento e uno "stile di vita".

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Il progetto "Cultura della Sicurezza nel sistema Primario delle province di Belluno, Padova, Treviso, Venezia, Verona, Vicenza" si è realizzato mediante attività seminariale e formativa d'aula, con interventi brevi che hanno considerato, nella componente didattica, il quadro normativo in materia di sicurezza sul lavoro, la responsabilità civile e penale del datore di lavoro, gli organi di vigilanza e di controllo, la tutela assicurativa, i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori, l'analisi e valutazione dei rischi; si sono anche considerati i principali tipi di rischio - con particolare attenzione ai rischi di infortunio mortale e di malattia professionale - e le relative misure tecniche, organizzative e procedurali della sicurezza.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

Grazie alla rete di imprese del sistema Coldiretti, è stato possibile realizzare un'azione sistemica in tutto il territorio regionale, potendo contare su un allineamento delle competenze che - al di là degli obblighi di legge - ha consentito la produzione di un linguaggio comune - e di un relativo vocabolario - che costituisce base per prossime azioni di acculturazione funzionali alla diminuzione del rischio.

Vi è stato anche il coinvolgimento di soggetti istituzionali non convenzionali (es. vigili urbani intervenuti per spiegare gli elementi di sicurezza per la circolazione stradale di macchine agricole, professionisti - es. architetti - che hanno affrontato con esempi pratici la budgetizzazione per la messa in sicurezza di fabbricati rurali, etc.). Un'altra attività che ha riscosso consenso presso gli imprenditori è stato il confronto reale fra macchine agricole dotate di dispositivi di sicurezza e macchine senza i dispositivi, per un confronto attivo sui relativi comportamenti d'uso.

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

La valutazione del processo formativo è avvenuta comparando competenze in entrata e in uscita tramite questionari e verifiche di apprendimento in situazione.

L'attività in azienda da parte del sistema dei servizi (es. costruzione di piani aziendali per la sicurezza, etc.) ha consentito di monitorare gli incrementi di attenzione e di senso di responsabilità presso gli operatori agricoli coinvolti in VIVERSICURA.

Quali ricadute sono avvenute nel contesto?

È costante la riduzione del numero di infortuni gravi e di malattie professionali nel settore agricolo in Veneto, e ciò corrisponde anche all'incremento di occasioni formative per il tessuto imprenditoriale del sistema primario (VIVERSICURA e altre numerose occasioni di formazione ed informazione).

Accanto a questo, è misurabile anche l'acquisizione di comportamenti più consapevoli sulla sicurezza propria e del proprio lavoro in ambito rurale.

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

Sarà sostenuta, nella sempre più diffusa percezione che la sicurezza rappresenti una risorsa piuttosto che una seccatura, l'estensione di quella rete di imprese che sanno confrontarsi anche su temi sensibili, adottando scelte e comportamenti adeguati, in modo che l'impegno divenga non solo individuale, ma collettivo. Sarà, d'altra parte, impegno dell'Organizzazione raccogliere le sollecitazioni degli imprenditori in tema di semplificazione di procedure, per una proficua collaborazione - nel rispetto dei ruoli - tra momento operativo ed organismi di vigilanza e controllo, nel comune obiettivo di ridurre i rischi e l'accadere di eventi infortunistici.

Il mantenimento di occasioni formative sui temi della sicurezza del e sul lavoro è e sarà un fronte di preciso impegno di Coldiretti, nelle sue forme e declinazioni.

Scegliete ed allegate una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.



Un'aula didattica di imprenditori agricoli aderenti a VIVERSICURA - c/o Coldiretti – Impresa Verde Treviso S.r.l.

ESPERIENZA 2

Titolo dell'esperienza: Mani sicure. Prevenzione infortuni in falegnameria

Proponente: AZIENDA ULSS 21 LEGNAGO

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

A partire dall'analisi di oltre 400 infortuni avvenuti nelle aziende del settore legno-mobile del territorio di competenza, è stata elaborata una serie di misure di prevenzione raccolte in "Protocolli di lavoro sicuro alle cinque macchine base per la lavorazione del legno", le macchine alle quali si è verificato che, nelle nostre aziende, avviene la maggior parte degli infortuni. I Protocolli sono stati l'oggetto di un corso di formazione proposto alle aziende del settore.

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Stesura dei Protocolli; elaborazione di un modulo formativo di 16 ore, rivolto agli imprenditori del settore legno-mobile; organizzazione di un seminario di presentazione dei Protocolli e per il lancio dell'iniziativa; raccolta delle iscrizioni e realizzazione di N° 18 edizioni del corso per un totale di 150 partecipanti (tra cui anche alcuni consulenti per la sicurezza); stesura di una Appendice ai Protocolli; organizzazione di un seminario per la rendicontazione del progetto e la diffusione delle buone pratiche sperimentate nell'ambito dell'attività formativa svolta.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

Le indicazioni di sicurezza dei Protocolli sono state elaborate a partire dall'analisi degli infortuni avvenuti nello stesso territorio: ciò ha garantito un alto grado di aderenza alla realtà; l'uso del laboratorio di falegnameria come luogo dove tenere le lezioni ha consentito di poter mostrare in pratica l'efficacia e la fattibilità tecnica ed economica delle varie soluzioni di sicurezza e di avere un luogo dove confrontarsi in "situazione lavorativa" con i partecipanti ai corsi; la scelta di prevedere nei corsi la docenza congiunta di un tecnico SPISAL e di un docente del CFP, già imprenditore del settore; (si tratta tra l'altro di due operatori che hanno seguito tutte le fasi del Progetto) ha consentito di presentare le problematiche della sicurezza non disgiunte dalle situazioni ed esigenze lavorative reali e di poter interloquire al meglio con i partecipanti, così da ottenere la collaborazione e il coinvolgimento dei partecipanti secondo un approccio di ricerca-azione.

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

Il corso prevedeva 3 incontri (rispettivamente: 6 ore, 6 ore, 4 ore) Il secondo incontro, che si è tenuto a qualche settimana di distanza dal primo, è stato dedicato ad una verifica della comprensione e dell'applicabilità delle indicazioni contenute nei Protocolli, illustrate nel primo incontro e che nel frattempo i partecipanti avevano avuto modo di sperimentare nella propria azienda. Nel terzo incontro i partecipanti hanno svolto in piccoli gruppi un lavoro di analisi dei Protocolli, con discussione finale in plenaria.

Quali ricadute sono avvenute nel contesto?

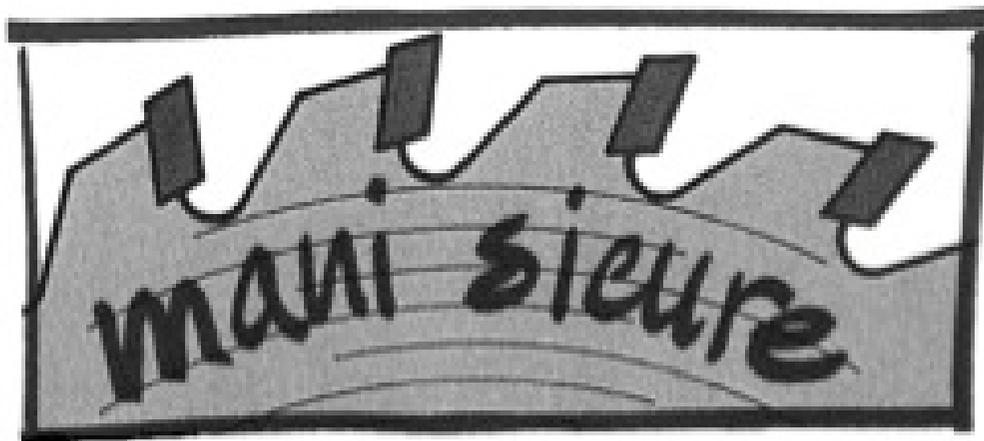
Le discussioni e le osservazioni emerse durante i corsi hanno consentito la validazione dei Protocolli e hanno portato all'elaborazione di una Appendice ai Protocolli stessi, pubblicata e presentata in occasione del seminario di chiusura del Progetto. I Protocolli e la relativa Appendice diventano il punto di riferimento per tutte le aziende del comparto

legno-mobile del territorio dell'ULSS 21, per le associazioni imprenditoriali e sindacali, per i consulenti per la sicurezza.

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

Nei confronti di tutte le aziende del comparto legno-mobile operanti del territorio dell'ULSS 21: estendere anche ad esse l'applicazione dei Protocolli (e relativa Appendice). Nei confronti delle aziende e dei tecnici che hanno partecipato al progetto: sostenerne l'azione di implementazione dei Protocolli, fornire loro assistenza al fine di poter ottenere la riduzione del premio INAIL "per prevenzione" (collegata all'adozione dei Protocolli), mantenere un rapporto di collaborazione per utilizzare le loro competenze e l'esperienza via via maturata allo scopo di proseguire nel processo di miglioramento ulteriore dei Protocolli. Nei confronti di una vasta platea di soggetti interessati (consulenti per la sicurezza, operatori SPISAL, associazioni imprenditoriali e sindacali, Università, ..) proporre iniziative di formazione sulla sicurezza nella lavorazione del legno.

Scegliete ed allegate una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.



PREVENZIONE INFORTUNI IN FALEGNAMERIA

ESPERIENZA 3

Titolo dell'esperienza: Imprenditori formati per cantieri sicuri - settore edile - cantieristico; cultura della salute e della sicurezza per gli imprenditori della meccanica - settori lavorazione dei metalli e lavorazioni meccaniche in genere; la responsabilità del datore di lavoro per la tutela della sicurezza nelle pmi - settori vari: esempio legno, tessile, alimentare, concia, e tutte le attività artigianali tranne edilizia, meccanica

Proponente: ECIPA SOC. CONS. A R. L.

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

Nelle piccole imprese e nelle microimprese l'elemento fondamentale per la realizzazione di un effettivo percorso di sicurezza prevede che il datore di lavoro comprenda appieno il valore sociale e d'impresa della prevenzione e che egli stesso diventi il volano di un meccanismo virtuoso che si concretizza anche con elementi di tipo comportamentale che dovranno essere trasferiti ai lavoratori al fine di favorirne l'autotutela e la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

Questo progetto nasce dall'esigenza di promuovere la diffusione di una cultura della sicurezza che faccia acquisire all'imprenditore, la consapevolezza dei rischi lavorativi e del ruolo che egli stesso può e deve agire per la tutela della propria incolumità e dei lavoratori.

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Al fine della garanzia della massima efficacia nei confronti dei destinatari il progetto generale è stato suddiviso costituendo di fatto 3 progetti di identica impostazione ma rivolti a soggetti appartenenti a gruppi omogenei dell'artigianato. Sono stati studiati programmi specifici con contenuti particolarmente adatti per i settori dell'edilizia, della metalmeccanica e della piccola e media impresa.

Le azioni che si sono realizzate riguardano quindi una serie di incontri che hanno permesso:

- all'acquisizione di competenze procedurali;
- alla comprensione dell'importanza degli infortuni mancati ("near miss");
- alla conoscenza del ruolo che ad ogni impresa compete nella gestione della sicurezza;
- alla consapevolezza che dovranno essere rispettate le necessarie misure di coordinamento al fine della tutela della sicurezza di tutti.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

I principali elementi di innovazione si identificano nel destinatario dei processi di informazione/formazione/consulenza e nelle metodologie adottate.

Relativamente al destinatario è necessario tenere conto dell'aspetto del coinvolgimento e del ruolo attivo che i datori di lavoro possono e devono svolgere: l'essere più partecipi e responsabili nei confronti della propria e altrui salute e sicurezza da parte degli imprenditori può e deve costituire un fattore di trascinamento anche dei lavoratori.

Per quanto concerne la metodologia didattica questa prevede incontri con piccoli gruppi omogenei di imprenditori nei quali si privilegia la concretezza degli argomenti e si promuove una significativa partecipazione attraverso un coinvolgimento attivo dei destinatari.

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

Il processo formativo e/o di consulenza viene valutato in modo molto positivo. I risultati relativi all'apprendimento ed il gradimento da parte di tutti i soggetti intervenuti determinano un avvicinamento alle problematiche trattate tale da indurre un effettivo cambio di mentalità.

L'aumento della richiesta di assistenza agli sportelli associativi ed il nuovo approccio alla gestione della sicurezza sono indicatori di un processo di miglioramento che ha avuto una forte accelerazione.

Quali ricadute sono avvenute nel contesto?

Allo stato attuale nell'ambito dei seminari informativi sono stati coinvolti n°414 imprenditori negli incontri di formazione e n°149 negli incontri di consulenza/assistenza

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

L'importante esperienza svolta, la massiva partecipazione delle imprese ed il favorevole atteggiamento dimostrato da parte degli imprenditori consente di prevedere una serie di punti di sviluppo che si concretizzano nell'assistenza operativa diretta in azienda a supporto di sistemi di gestione per la sicurezza adatti alle microimprese, nella realizzazione di percorsi di livello superiore per gli imprenditori relativi ad aspetti di natura comportamentale e nelle azioni a favore della ricaduta di questi positivi aspetti nei confronti di tutti i lavoratori.

Scegliete ed allegate una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.



ESPERIENZA 4

Titolo dell'esperienza: Consulenza per la gestione delle emergenze aziendali

Proponente: ADATTA SRL

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

Intervento di consulenza di 35 ore rivolto a 11 dipendenti di 3 PMI di cui: 3 datori di lavoro, 6 lavoratori stranieri, 2 RLS. Le tematiche sono state erogate attraverso l'affiancamento on the job e la metodologia action learning per stimolare nei partecipanti il coinvolgimento e l'interazione.

Es.: attività di assistenza e consulenza svoltesi on the job, aula, proiezione di filmati, fotografie, documentari, case history, coaching, testimonianze, simulazioni.

OBIETTIVO: Saper gestire situazioni di emergenza rappresentate da eventi straordinari e imprevisti come un principio di incendio, uno scoppio, una esplosione, un crollo, ecc. e mirare all'incolumità dei lavoratori e dei beni aziendali.

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Nell'intervento è stata fornita l'informazione circa la legislazione sulla sicurezza, su come gestire correttamente le varie situazioni impreviste di pericolo, rafforzata la sensibilizzazione e consapevolezza alle situazioni di emergenza attraverso analisi di casi pratici e i quesiti più frequenti, steso un piano di gestione delle emergenze elaborando soluzioni di intervento e prevenzione rischi e infortuni presso la propria realtà.

È stato mostrato l'uso corretto di DPI aziendali, si è organizzato una prova pratica di spegnimento incendio e visionato un estintore sezionato per far conoscere il suo funzionamento.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

L'innovazione è rappresentata dalla varietà di metodologie action learning che ha favorito un confronto costruttivo e di cambiamento. Si sono sviluppate discussioni per analizzare problematiche aziendali, visionati o elaborati metodi alternativi di lavoro, messi alla prova nelle simulate situazioni di pericolo, "allenati" al cambiamento attraverso attività di affiancamento e di sostegno al raggiungimento del risultato.

La presenza dei lavoratori stranieri inoltre ha ottimizzato il confronto con loro e li ha incentivati nell'uso di dispositivi di protezione individuale e di procedure idonee anche durante il lavoro.

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

Grazie alla metodologia action learning i momenti di valutazione e monitoraggio dell'apprendimento sono stati frequenti. Sono stati utili le attività pratiche e le domande poste ai partecipanti.

L'attenzione alla comprensione è stata una esigenza considerata la presenza di stranieri i quali pur con una sufficiente conoscenza della lingua italiana s'è avuto premura che i concetti fossero ben acquisiti.

Al termine dell'intervento è stato predisposto un test di verifica a risposta multipla.

Quali ricadute sono avvenute nel contesto?

Ad un confronto con le Direzioni Aziendali è stata riscontrata una maggiore sensibilità e accortezza all'adozione di procedure e comportamenti corretti come ad esempio all'utilizzo di DPI aziendali, soprattutto da parte dei lavoratori stranieri.

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

Rilevante è stata la facilità di coinvolgimento a concetti, procedure e comportamenti forniti attraverso l'affiancamento on the job e la metodologia action learning. Questo ha fissato gli apprendimenti grazie all'elaborazione di soluzioni corrette da parte dei partecipanti e ha posto le basi per un cambiamento verso i risultati voluti. Efficace anche nei confronti degli stranieri che hanno visto o elaborato, non solo ascoltato, viste alcune difficoltà di comprensione della lingua. Maggiore importanza all'esperienza dunque, che stimoli le emozioni (e le paure) a vantaggio di comportamenti più consapevoli e attenti che tutelino la salute delle persone e la salvaguardia degli spazi aziendali

Scegliete ed allegate una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.



ESPERIENZA 5

Titolo dell'esperienza: Malattie Professionali. Miglioramento organizzativo e produttivo.

Proponente: REVIVISCAR SRL

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

L'esperienza ha riguardato un percorso formativo in materia di sicurezza sul lavoro dedicato alle aziende del "comparto del legno" della provincia di Belluno. I docenti sono stati tecnici dello SPISAL e un medico competente, tutte professionalità che operano nel settore delle falegnamerie o delle aziende della filiera produttiva (dalle prime segherie ai mobilifici).

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

L'azione ha riguardato un'attività formativa realizzata in aula. In particolare le attività si sono realizzate in 4 giornate con lezioni di tipo frontale da parte dei docenti. Gli strumenti con i quali si è articolata l'attività sono stati l'utilizzo di filmati, statistiche numeriche, esempi pratici e casi studio.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

Gli elementi di innovazione sono stati:

- Gruppo dei discenti omogeneo e proveniente dalla stessa realtà produttiva, che ha consentito anche di "fare rete" e condividere esperienze positive nell'ambito della sicurezza
- Utilizzo di docenti esperti in materia e operanti nel settore del legno
- Correlazione tra la partecipazione di attività formative in materia di sicurezza sul lavoro e possibilità di richiedere la riduzione del premio INAIL (oscillazione tasso per prevenzione)

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

Per la valutazione del processo formativo sono stati utilizzati i questionari Viversicura, somministrati ai partecipanti al termine delle lezioni ed il questionario qualità di Reviviscar, che consente ai partecipanti di esprimere un giudizio qualitativo in merito alla docenza all'organizzazione ed ai contenuti del corso.

Sono state inoltre raccolte le opinioni "a voce" da parte dei partecipanti ed anche dei docenti al termine delle lezioni

Quali ricadute sono avvenute nel contesto?

Le ricadute positive si sono avute in termini di condivisione di esperienze positive, confronto diretto con gli organi di controllo e sviluppo di conoscenze utili al miglioramento organizzativo in termini di ricadute positive in ambito Sicurezza.

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

Dall'esperienza svolta lo sviluppo potrà essere quello di proporre periodicamente attività in materia di Sicurezza sul lavoro dedicate ad uno specifico settore produttivo.

In questo senso, già da un anno è attivo in Reviviscar il "Club della Sicurezza", un gruppo di lavoro formato da una quindicina di RSPP che una volta al mese si incontra per discutere di temi inerenti la sicurezza sul lavoro per condividere esperienze positive o progettualità comuni. Il Club della Sicurezza ha dimostrato che questo tipo di esperienze comuni può portare a risultati concreti per uno sviluppo della Cultura della Sicurezza.

ESPERIENZA 6

Titolo dell'esperienza: SICURA ...TOUR la formazione itinerante

Proponente: ESEV-ENTE SCUOLA EDILE VERONESE PER L'INDUSTRIA EDILIZIA

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

Il progetto, che ha avuto come destinatarie le imprese edili della Provincia di Verona, è stato realizzato come proposta itinerante, oltre che presso la sede del CPT, nelle sale civiche di 9 Comuni, i quali insieme all'Amministrazione provinciale lo hanno condiviso e sostenuto.

La costruzione dell'azione formativa è stata completamente condivisa nei contenuti e nelle modalità con gli enti di vigilanza territoriali (SPISAL), mettendo a fuoco sia il quadro di riferimento normativo, organizzativo e istituzionale a livello nazionale, regionale e locale, sia le buone prassi consolidate nel tempo relative alla gestione della sicurezza nei cantieri edili.

Si è dato ampio spazio al confronto con le istituzioni preposte ai controlli, inserendo inoltre quale contenuto innovativo la tematica della gestione ambientale e dei rifiuti dovuti alle attività di cantiere grazie all'intervento dell'Osservatorio Regionale sui Rifiuti.

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Il percorso formativo, della durata di 24 ore in 12 distinte edizioni, era finalizzato a rispondere agli specifici obblighi formativi previsti dalla normativa favorendo però la partecipazione attiva degli iscritti, in prevalenza datori di lavoro ma anche dirigenti e responsabili tecnici delle imprese.

Questo ha permesso di avere attenzione e interesse rispetto alle tematiche proposte e, soprattutto, di analizzare l'esperienza concreta portata da ogni partecipante tramite confronti, esercitazioni ed analisi di casi.

L'intervento nell'ultimo modulo di dirigenti sindacali di categoria ha dato ulteriori informazioni utili ad una migliore gestione del personale ed una lettura attenta e precisa dei contenuti più significativi del CCNL di settore nell'ottica della tutela della sicurezza di tutti i soggetti presenti in cantiere.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

Principale elemento di novità è stato senza dubbio l'avvicinamento al territorio tramite l'erogazione decentrata dell'attività formativa, che ha permesso al CPT di muoversi verso le imprese in un processo innovativo rispetto la normale prassi. I due filoni di attività dell'ente, infatti, sono da un lato la consulenza diretta alle imprese ed ai lavoratori tramite le visite in cantiere, dall'altro la realizzazione dei corsi formativi previsti dalla normativa in materia di sicurezza: il progetto ha di fatto permesso di attivare nel territorio quei momenti di formazione, confronto e analisi necessari per una effettiva gestione della sicurezza ma prima d'ora sempre mancanti.

Ulteriore elemento di innovazione è stato il rafforzamento o in alcuni casi l'avvio di nuove relazioni con enti ed istituzioni con i quali sarà possibile ipotizzare future collaborazioni sul piano formativo e operativo.

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

La valutazione è stata da un lato di carattere quantitativo: alle 12 edizioni hanno partecipato complessivamente 156 persone di cui 92 all'intero percorso ed i rimanenti ad uno o più moduli, con il coinvolgimento di 81 imprese edili. I docenti, nell'ottica dello sviluppo della rete territoriale, sono stati 32 provenienti da 5 enti pubblici e dalle tre organiz-

zazioni sindacali, oltre che interni al CPT.

Dal punto di vista dei contenuti e del gradimento, al termine di ogni edizione è stato somministrato un breve questionario di comprensione dei temi affrontati ed uno sulle tematiche proposte e sulle metodologie utilizzate: entrambi hanno dato un riscontro ampiamente positivo.

Quali ricadute sono avvenute nel contesto?

Il progetto sta favorendo la consapevolezza delle imprese edili che esiste un sistema sempre più strutturato ed organizzato a tutela della salute e della sicurezza al quale possono fare ricorso per risolvere ogni problema, individuare le migliori prassi, formare i lavoratori. Un sistema costituito da istituzioni, parti sociali, organismi bilaterali che, nel rispetto dei ruoli, è di facile accesso sia direttamente presso gli uffici di ciascun ente, sia tramite i siti dedicati, sia nel corso delle attività di vigilanza e osservazione in cantiere.

L'aumentata frequenza delle richieste di consulenza al CPT e l'ulteriore sviluppo della rete pubblico-privata che opera sul fronte della sicurezza sono fenomeni ai quali ha contribuito certamente questo progetto.

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

La progettazione realizzata ed i materiali prodotti, che oltre ad essere distribuiti ai partecipanti resteranno a disposizione sul sito del CPT, rappresentano un significativo passo avanti nella normale attività del CPT, tanto da essere stati già riutilizzati e rielaborati per ulteriori azioni nel territorio.

Le relazioni stabilite con le imprese che aderenti al progetto e con i loro datori di lavoro e tecnici stanno già favorendo l'apertura ad una collaborazione più strutturata e proficua, così come si stanno ideando ulteriori iniziative da realizzare con i soggetti della "rete territoriale della sicurezza".

In questa prospettiva un interessante sviluppo potrebbe essere l'avvio di interventi formativo-consulenziali indirizzati non solo alle imprese, siano esse aggiudicatrici o subappaltatrici, bensì a tutti i soggetti che compongono la filiera del settore e che a vario titolo concorrono a formare la quotidiana vita di ogni cantiere.

Scegliete ed allegate una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.



ESPERIENZA 7

Titolo dell'esperienza: Lavori in quota sistemi di anticaduta dall'alto - D.P.I. di III^ Categoria linea vita

Proponente: ASSISTEDIL

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

I rischi di caduta dall'alto nei lavori di manutenzione degli edifici e di installazione degli impianti;

Misure di protezione collettive ed individuali: criteri di scelta;

Rapporti tra committente, imprese affidatarie ed esecutrici nella gestione degli appalti e dei sub appalti;

Collaborazioni ed appalti tra lavoratori autonomi: imprese e società di fatto;

Progettazione di un sistema di anticaduta dall'alto;

Effetto pendolo e spazio libero di caduta;

Dispositivi di ancoraggio a norma UNI EN 795;

Elaborato tecnico della copertura e dei suoi contenuti;

Verifica di calcolo per la resistenza della struttura di supporto.

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Fornire ai progettisti i criteri per la predisposizione e la realizzazione di azioni preventive, limitatamente al rischio di cadute dall'alto e consentire ai tecnici delle amministrazioni di valutare l'adeguatezza delle misure progettate.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

La L.R. n. 61/85 (DGRV n. 2774 del 22/09/2009): misure preventive e protettive da predisporre negli edifici per l'accesso, il transito e l'esecuzione dei lavori in quota in condizioni di sicurezza.

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

Positivo

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

Nuovi contatti

Scegliete ed allegate una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.



ESPERIENZA 8

Titolo dell'esperienza: La sicurezza rafforza il lavoro nei cantieri edili

Proponente: CFPME BELLUNO

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

A differenza di altri comparti produttivi, l'edilizia presenta lavorazioni molto pericolose. Il cantiere è un ambiente in continua evoluzione e la sicurezza deve essere adeguata costantemente al procedere della produzione.

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Abbiamo diviso in tre momenti gli interventi:

- formazione: corsi su specifiche lavorazioni (posa solai e posa tetti in legno)
- consulenze: visite in azienda alla presenza di titolari e di rappresentanti dei lavoratori
- seminari: incontri territoriali con la presenza degli enti preposti alla sicurezza

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

Le micro imprese, presenti numerose nel settore edile, che hanno evidenti problematiche nella gestione degli adempimenti devono essere formate in maniera continua. Inoltre la formazione diventa indispensabile per la presenza dei lavoratori di varie etnie con scarsa conoscenza sia della lingua italiana sia delle modalità di lavoro in sicurezza.

Queste molteplici problematiche rendono necessari interventi coordinati da parte dei soggetti coinvolti alla prevenzione affinché dallo sforzo di molti derivi maggior sicurezza.

Scegliete ed allegate una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.

"Cantieri più sicuri con lavoratori più formati"

ESPERIENZA 9

Titolo dell'esperienza: Incontri territoriali di aggiornamento: ergonomia e usabilità al servizio della prevenzione degli infortuni sul luogo di lavoro

Proponente: FONDAZIONE GIACOMO RUMOR CENTRO PRODUTTIVITÀ VENETO

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

Il giorno 24/03/2011 presso la sede del CPV si è tenuta un workshop che ha visto coinvolti 5 referenti aziendali e consulenti sulla sicurezza del Gruppo di Studio Sicurezza e Ambiente del CPV e, in qualità di relatore, il Prof. Luciano Gamberini, fondatore e responsabile dell'Human Technology Lab del Dipartimento di Psicologia Generale – Università di Padova. L'attività si è svolta con un numero ristretto di partecipanti e ha visto l'impiego di strumenti multimediali e applicativi ad alto contenuto interattivo al fine di spiegare operativamente e nel dettaglio come le simulazioni in ambienti virtuali e l'utilizzo di applicazioni di "augmented reality" possono essere di supporto alle attività di formazione sul tema della sicurezza e all'utilizzo quotidiano di macchinari in azienda.

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Il processo formativo si è sviluppato in tre momenti principali: il primo di spiegazione della finalità del laboratorio e dell'impiego dei principi di ergonomia e dell'interazione uomo-macchina nel campo della sicurezza; il secondo momento è stato più interattivo, con l'utilizzo di filmati e l'applicazione pratica di applicativi software di realtà aumentata sviluppati nell'ambito delle ricerche nazionali e internazionali del laboratorio. Il relatore ha risposto in questa fase ai quesiti dei partecipanti e mostrato simulazioni e studi pratici nel contesto richiesto (aziende di medie e grandi dimensioni). La terza fase, infine, ha sviluppato assieme ai partecipanti modelli di intervento e di applicazione delle ricerche descritte nelle aziende del territorio, con una analisi approfondita dei costi e dei tempi di intervento.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

Gli elementi di innovazione emersi nel corso dell'incontro sono da individuarsi nell'utilizzo di strumenti hardware e software in molti casi già disponibili ai consulenti e alle aziende e che, a titolo di esempio sono:

- a) telefoni smartphone e tablet PC con installati software gratuiti che, grazie all'utilizzo della fotocamera, catturano l'ambiente circostante e individuano per ciascun elemento rilevante presente nel contesto, elementi informativi e descrittivi reperiti da Banche Dati proprietarie o direttamente dal WWW. Questi strumenti hardware e software sono utili al fine di rilevare la pericolosità di elementi chimici presenti nell'ambiente di lavoro e per registrare per ogni macchinario tempi e metodi di manutenzione;
- b) simulazioni dell'utilizzo e guida di macchinari con copia fedele dei pannelli di controllo e delle reazioni del veicolo o del macchinario da installare su un Personal Computer al fine di preparare i lavoratori in ambiente simulato prima che reale sull'utilizzo degli strumenti di lavoro.

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

Il processo formativo è stato valutato mediante la somministrazione di un questionario per i partecipanti ai Gruppi di Studio previsto del Sistema Gestione Qualità del Centro Produttività Veneto. Le valutazioni raccolte dai partecipanti sono state superiori al punto 8 di una scala di valutazione a 10 punti per le seguenti variabili: contenuti, relatore e organizzazione dell'iniziativa.

Quali ricadute sono avvenute nel contesto?

Le ricadute nel contesto sono da individuare in nuove e interessanti stimoli per una progettualità di interventi futuri da realizzarsi in collaborazione con aziende e consulenti. L'obiettivo manifestato dai referenti del Gruppo di Studio sarà quello di mettere in rete operatori e dipendenti aziendali che operano nel campo della sicurezza e sviluppare una collaborazione attiva tra aziende e università per utilizzare queste nuove tecnologie e ricerche per sostenere la prevenzione quotidiana di infortuni sul luogo di lavoro.

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

Sostenere e informare le aziende per passare da un'ottica di mera espletazione delle normative vigenti in materia ad un'ottica proattiva di prevenzione infortuni. Citando in questo senso un RSPP aziendale presente all'incontro: "noi non riusciamo a capire come mai, anche quando tutte le norme e le indicazioni delle normative vigenti sono state rispettate, si verificano ugualmente incidenti in azienda". Il passaggio da una mera analisi di compito ad una analisi degli atteggiamenti e delle reazioni dei lavoratori in situazioni di pericolo o di stress rappresenta in questo senso un approccio innovativo e più predittivo di ciò che effettivamente si può verificare nel contesto.

Scegliete ed allegate una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.



Simulazione di incendio in ambiente pubblico e studio delle reazioni degli utenti in ambiente virtuale.

Fonte: Sito web dell'Human Technology Lab

ESPERIENZA 10

Titolo dell'esperienza: Lavoro sicuro e modelli organizzativi 231

Proponente: FORMAZIONE UNINDUSTRIA TREVISO SCARL

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

Si è cercato di approfondire la tematica in tutta la sua complessità, affrontando i diversi aspetti da essa interessati: quello prettamente legislativo/sanzionatorio, quello organizzativo - gestionale e di controllo, senza trascurare la sua applicazione nelle piccole imprese. Si è applicata la metodologia del "cooperative learning", con l'obiettivo di rendere i partecipanti totalmente protagonisti del loro apprendimento e di sviluppare logiche di lavoro in team, senso di appartenenza e responsabilità collettiva. Immediato vantaggio del "cooperative learning" lo si riscontra nell'insegnamento di contenuti cognitivi particolarmente impegnativi quali normative, procedure, concetti teorici o tecnici di base.

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Attraverso queste attività formazione si è cercato di accrescere:

- la competenza organizzativa nella gestione degli aspetti relativi alla sicurezza, integrando il sistema di gestione aziendale con le esigenze relative all'ambiente (ISO 14001) ed alla salute e sicurezza sul lavoro, utilizzando linee-guida UN-INAIL, LavoroSicuro e OHSAS 18000;
- le competenze di carattere gestionale e di comunicazione. Spesso le regole riguardanti il rispetto della sicurezza non vengono interiorizzate dai lavoratori perché non comprese o mal digerite;
- le conoscenze e strumenti per adottare ed implementare un Sistema di Gestione della Sicurezza in azienda. guida UN-INAIL, LavoroSicuro e OHSAS 18000;
- le competenze di carattere gestionale e di comunicazione. Spesso le regole riguardanti il rispetto della sicurezza non vengono interiorizzate dai lavoratori perché non comprese o mal digerite;
- le conoscenze e strumenti per adottare ed implementare un Sistema di Gestione della Sicurezza in azienda.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

Tramite l'affiancamento delle risorse coinvolte, si è cercato di favorire la trasmissione di competenze specialistiche. Si è quindi cercato di creare la consapevolezza che l'implementazione del SGSSL consente alcuni VANTAGGI, poiché:

- aumenta (e rende visibile) il livello di sicurezza aziendale;
- riduce i costi diretti e indiretti legati agli infortuni e alle malattie professionali;
- permette di instaurare un miglior rapporto con gli Organi di Controllo e i dipendenti;
- diffonde una migliore immagine esterna dell'azienda;
- l'adozione di LAVOROSICURO è una condizione valida per richiedere la riduzione del premio dovuto all'INAIL (variabile a seconda della classificazione delle aziende).

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

L'intervento di affiancamento/consulenza si è dimostrato tanto più efficace ed utile quanto più ha saputo trasmettere

conoscenze e strumenti per costruire un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, dalla politica all'audit di verifica. Le modalità di rilevazione si sono differenziate nel corso delle varie fasi del progetto, prevedendo un'analisi funzionale al miglioramento delle attività sia sugli aspetti di contenuto che di qualità organizzativa.

Quali ricadute sono avvenute nel contesto?

Si è cercato di favorire lo sviluppo di una cultura della sicurezza all'interno delle imprese attraverso:

- la comprensione del quadro complessivo delle regole e delle norme che disciplinano il tema della sicurezza;
- l'acquisizione di maggiore consapevolezza rispetto al tema della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e del valore dell'impegno verso la sicurezza;
- l'acquisizione di comportamenti lavorativi ed organizzativi adeguati alle procedure di sicurezza previste, alla gestione dei rischi e delle emergenze, al fine di garantire e presidiare una corretta gestione della sicurezza nell'ambiente lavorativo;
- l'acquisizione di capacità relazionali e di gestione delle emergenze e di situazioni di rischio specifico.

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

In generale, dovendo segnalare i punti per i quali è necessaria una revisione del Progetto "VIVERSICURA", sulla base dell'esperienza fatta, sottolineiamo la necessità di ampliare la tipologia dei destinatari da coinvolgere nelle attività formative aventi come tematica la sicurezza, estendendola alle figure che, nella pratica, sono direttamente e maggiormente coinvolte nella Gestione della Sicurezza in Azienda. Questo anche consentendo l'acquisizione dei "crediti" formativi necessari all'assolvimento degli obblighi di legge per figure come quella del "R.S.P.P." o del "R.L.S.".

Scegliete ed allegare una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.



ESPERIENZA 11

Titolo dell'esperienza: L'azione del coordinatore per la sicurezza finalizzata alla lotta contro i rischi di infortunio mortale nei cantieri

Proponente: COLLEGIO DEI PERITI INDUSTRIALI E DEI PERITI INDUSTRIALI LAUREATI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

L'intervento proposto è stato caratterizzato da una durata di 24 ore totali snodate mediamente in 6 giornate con 4 ore formative cadauna. Prevedeva in fase progettuale il coinvolgimento di 8 partecipanti, tutti occupati e operanti nel settore della Sicurezza. L'obiettivo del Collegio dei Periti Industriali e dei Periti industriali laureati della provincia di Venezia è la sensibilizzazione, la qualificazione e la specializzazione dei partecipanti periti come partner di progetto in prospettiva di innovare e integrare il processo della Sicurezza nei servizi erogati ed in particolare negli incarichi di coordinatore per la sicurezza nei cantieri. L'intervento ha coinvolto la figura del Committente dei lavori nonché l'impresa esecutrice andando ad approfondire la normativa in relazione alle figure del Coordinatore della Sicurezza in fase di progettazione e in fase di esecuzione. Si è approfondito il contenuto del Piano di Sicurezza e Coordinamento, come compito fondamentale del Coordinatore della Sicurezza in fase di progettazione, a cui le imprese devono attenersi per redigere il Piano Operativo di Sicurezza.

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Il processo formativo si è concretizzato in un'unica unità formativa di 24 ore svolta in aula attraverso modalità didattiche di tipo attivo, stimolanti alla discussione e alle valutazioni interattive coinvolgendo così i numerosi partecipanti. In particolare sono state attivate tecniche di scomposizione funzionale dei problemi, di pianificazione e controllo dei risultati. Due gli operatori coinvolti nell'attività di docenza.

Al termine della formazione sono stati somministrati i questionari previsti i partecipanti.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

L'innovazione di questo intervento formativo, oltre che nei contenuti delle novità significative del decreto 81/08, sta anche nelle metodologie didattiche adoperate con l'obiettivo finale di rendere il più efficace possibile la trasmissione dei contenuti e delle competenze.

Tra queste è da segnalare l'analisi collettiva dei Piani di Sicurezza e Coordinamento redatti da alcuni dei partecipanti per cantieri reali.

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

Per la valutazione dell'apprendimento sono stati effettuati dei test a risposta multipla con un punteggio minimo, definito dai docenti, al di sotto del quale non veniva rilasciato l'attestato di partecipazione.

Quali ricadute sono avvenute nel contesto?

Il processo formativo ha avuto esito ottimo deducibile anche dalle numerose preiscrizioni e richieste di informazione; infatti la prima edizione dell'intervento ha visto il coinvolgimento di 20 partecipanti, il massimo ammissibile in questi corsi e ha portato alla possibilità di richiedere autorizzazione per duplicare l'intervento con una seconda edizione di pari durata, che ha visto il coinvolgimento di altri 13 partecipanti nella seconda edizione.

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

L'esperienza svolta, non solo in questo ma anche attraverso gli altri interventi formativi previsti dal progetto vorrebbero sviluppare un sistema di formazione per l'aggiornamento e la riqualificazione dei professionisti aderenti al collegio e praticanti.

Scegliete ed allegate una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.



ESPERIENZA 12

Titolo dell'esperienza: Sicurezza per la Salute

Proponente: CONSORZIO PROVINCIALE INTESA

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

1) Tra le iniziative necessarie volte a promuovere e sviluppare una cultura della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, non come fatto estemporaneo e legato al momento di forte amplificazione sociale e mass-mediatica ma come comportamento virtuoso interiorizzato e insito nella cultura organizzativa, il progetto "Sicurezza per la salute" si caratterizza in modo specifico per aver rivolto le proprie azioni a:

- lavoratori stranieri e mediatori linguistico-culturali
- lavoratori con meno di due anni di esperienza nell'esercizio delle proprie mansioni
- lavoratori stagionali del settore agricolo
- datori di lavoro e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza che si trovano ad operare quotidianamente con soggetti disabili e svantaggiati.

2) Il partenariato solido.

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Si sono realizzate:

- a) Azioni formative: 8 percorsi formativi della durata complessiva di 140 ore, che hanno coinvolto in totale 87 lavoratori, di cui 20 neo-assunti, 37 lavoratori stranieri e 30 datori di lavoro e RLS;
- b) Azioni di assistenza/consulenza: 9 percorsi, per una durata complessiva di 168 ore e 54 lavoratori coinvolti, tutti datori di lavoro e RLS
- c) Seminari informativi: si sono realizzati 2 seminari della durata di 8 ore ciascuno, hanno partecipato ai seminari più di 150 lavoratori, principalmente Rls e mediatori culturali.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

Gli elementi innovativi di questo intervento progettuale si ravvisano in:

- aver coinvolto dei tutor linguistico-culturali per le azioni formative che coinvolgevano lavoratori stranieri al fine di facilitare la comprensione dei diversi argomenti e l'acquisizione dei contenuti proposti
- diversi lavoratori, soprattutto stranieri, hanno aderito alle proposte formative su base volontaria, quindi non hanno partecipato su invio dell'azienda ma per loro specifico interesse ad acquisire elementi di tutela della salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro
- l'aver costruito dei percorsi formativi e di assistenza/consulenza specificatamente rivolti a coloro che quotidianamente vedono il coinvolgimento di soggetti disabili e svantaggiati, i quali possono avere percezioni e reazioni diverse rispetto ai pericoli e alle situazioni di emergenza.

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

L'intero intervento progettuale è stato costantemente monitorato dalla presenza del Responsabile di Progetto, del Coordinatore e del Tutor. Tutti i processi formativi, consulenziali e seminariali sono stati valutati secondo gli strumenti

previsti dal Piano Qualità del Consorzio Provinciale Intesa, quale soggetto proponente, volti a rilevare il grado di soddisfazione dei partecipanti, dei professionisti coinvolti e delle figure preposte alla sua realizzazione rispetto al grado di raggiungimento degli obiettivi proposti.

Quali ricadute sono avvenute nel contesto?

L'aver formato e accompagnato più di 140 lavoratori e averne coinvolti altri 150 nei seminari è un contributo nella diffusione di un atteggiamento in azienda nei confronti della tematica della sicurezza e della tutela della salute non come mero adempimento a norme ma come assunzione consapevole dell'importanza della prevenzione come miglior strumento per la riduzione dei rischi e degli infortuni nei luoghi di lavoro, come bene individuale e collettivo.

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

Il rafforzamento della rete tra i partner;

La partecipazione al tavolo provinciale di coordinamento sulla sicurezza;

Un coordinamento stabile tra le cooperative associate per quanto riguarda l'area della sicurezza;

La necessità di avviare il servizio, con professionalità specifiche, di consulenza e implementazione dei sistemi di sicurezza.

Consolidare l'azione avviata relativa al ruolo del mediatore culturale, in quanto punto di riferimento tra i lavoratori stranieri capace di trasmettere conoscenze, senso e valore al tema della salute e della prevenzione.

Questo tipo di esperienze comuni può portare a risultati concreti per uno sviluppo della Cultura della Sicurezza.

Scegliete ed allegare una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.

"Sicurezza per abilità diverse."

ESPERIENZA 13

Titolo dell'esperienza: Le strategie del settore edile veneto per la progettazione, promozione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro e la prevenzione delle malattie professionali e gli infortuni mortali

Proponente: CSF ANTONIO PROVOLO

Quali sono gli aspetti caratterizzanti l'esperienza?

Parlando del settore edile è emerso chiaramente come la sicurezza, in modo particolare negli ultimi dieci anni, ha avuto un impatto molto forte nelle modalità di lavoro sia a livello pratico che organizzativo. Gli imprenditori sono coscienti che oggi si operi in modo molto diverso e più sicuro.

Molte cattive abitudini sono state cambiate anche se spesso i cambiamenti sono stati vissuti con molta diffidenza. Oggi gli stessi imprenditori sono coscienti dei notevoli passi in avanti portati avanti in questi anni. I cambiamenti si sono rivelati nel tempo positivi e sono stati apprezzati proprio perché permettono oggi di operare con più serenità e quindi con maggiore produttività.

Quali azioni si sono realizzate nel processo formativo o di consulenza?

Si è incentrata la formazione su argomenti di natura giuridico-normativi e su argomenti di natura pratica riferiti alla loro specifica attività con illustrazione di soluzioni tecniche semplici e attuabili.

Si sono valutate le singole problematiche ed esigenze operative valutandole in risposta agli adempimenti e, in modo particolare a modalità operative sicure, salubri e nello stesso tempo produttive.

Quali sono gli elementi di innovazione portati attraverso l'esperienza?

Un elemento di innovazione è stato quello di interessare una fascia di ragazzi alle prime esperienze di lavoro verso la propria sicurezza e quella dei colleghi.

I percorsi hanno fatto rilevare come la formazione possa essere uno strumento efficace per far conoscere i vari ruoli e le responsabilità relative ad ogni singola figura aziendale.

I datori di lavoro hanno compreso meglio come il decreto vigente abbia voluto responsabilizzare tutti i lavoratori riguardo alla sicurezza propria e a quella di coloro che operano a vario titolo in azienda.

Come si è valutato il processo formativo o di consulenza?

Il processo formativo si è basato su una serie di incontri dove è stata privilegiata una modalità formativa fortemente induttiva che dava molto spazio alla discussione e al contributo di ogni partecipante, in base alla propria esperienza. Durante ogni singolo percorso i formatori hanno monitorato l'interesse e le aspettative dei partecipanti cercando di attuare forme di personalizzazione della formazione. Al termine di ogni corso si è somministrato ad ogni partecipante un questionario di valutazione globale sul percorso.

Quali ricadute sono avvenute nel contesto?

La prima ricaduta è stata la frequenza assidua dei partecipanti, l'interesse e in alcuni casi sono state portate in aula le attrezzature/dpi che il discente riceveva dall'azienda per confrontare la loro conformità alla normativa e per apprendere il corretto utilizzo.

I percorsi hanno portato una maggiore ed una corretta informazione circa le problematiche relative alla sicurezza sul lavoro. In molti casi gli utenti hanno ribaltato la visione che avevano in fase iniziale nei confronti della materia. Durante le attività formative è emerso come troppo spesso la materia è vissuta come una coercizione e non come un valore.

Quali punti di sviluppo prevedete a partire dall'esperienza svolta?

Le attività hanno portato una visione diversa degli adempimenti sulla sicurezza .

Molti imprenditori hanno compreso che lo sviluppo della qualità nell'impresa dipende anche dal miglioramento continuo del sistema di sicurezza aziendale dato che questo comporta la sistematica riduzione dei rischi.

La sensibilizzazione dei giovani da una parte e degli imprenditori dall'altra è una strategia che porta importanti risultati nel medio periodo.

Sviluppare servizi per sensibilizzare maggiormente i tecnici esperti e nel contempo formarli perché possano trasferire in modo persuasivo e convincente i vari collaboratori.

Scegliete ed allegate una foto o una immagine evocativa o uno slogan dell'esperienza descritta.

Un tecnico preparato? Un sicuro investimento sul futuro della'azienda.

Crediamo nel futuro? Formare in sicurezza giovani lavoratori significa pensare di poter contare in futuro su esperti affidabili e competenti.



VIVERSICURA

CAMPAGNA STRAORDINARIA DI FORMAZIONE IN SICUREZZA

CAMPAGNA
STRAORDINARIA DI
FORMAZIONE PER
LA DIFFUSIONE
DELLA CULTURA
DELLA SALUTE
E DELLA SICUREZZA
NELLE IMPRESE VENETE

Art. 11, comma 7 - D.Lgs. 81/08 - DGR n.277 del 08/02/2010

IN COLLABORAZIONE CON

 *Società per Azioni*
EDULIFE
APPRENDERE PER CRESCERE INSIEME