



Punto di Vista

ANNO VIII - NUMERO 1

IL FUTURO DELLA FORMAZIONE E' IN REALTA' VIRTUALE

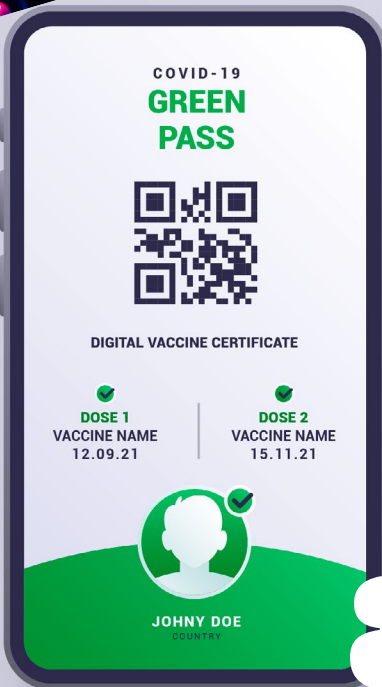
In occasione dell'assemblea interna della Fondazione Asso.Safe e di A.D.L.I. è stata presentata la "formazione del futuro" che non sarà più solo in aule reali ma anche in ambienti totalmente virtuali.



.....
Voce ufficiale della Fondazione Asso.Safe



6



8

17

SOMMARIO

- 4 Sarà il 2022 l'anno della rinascita?
- 6 Siamo prossimi ad una rivoluzione nel mondo della formazione? Benvenuta realtà virtuale.
- 8 La consegna del Green Pass in azienda: le indicazioni del garante ed il dpcm del 17 dicembre 2021
- 11 Neuro Giardinieri, un modo diverso di imparare
- 12 Come la Marmellata: un progetto per i piccoli/e che fa bene anche ai grandi
- 15 Raggiungere la gender equality: #ToBeSafe in aiuto delle aziende
- 17 Formazione antincendio: da ottobre cambia tutto!



SCOPRI
TUTTI I QR
CODE



CERTIFICA LE TUE COMPETENZE: ISCRIVITI AI FASCICOLI TECNICI NAZIONALI

I Fascicoli Tecnici Nazionali sono uno strumento della Legge 14 gennaio 2013, n. 4, una legge che riconosce e valorizza quelle professioni che non sono ricomprese in Ordini o Collegi Professionali.

A.D.L.I. si trova nell'elenco delle associazioni professionali pubblicato sul sito web del Ministero dello Sviluppo Economico, quale associazione che valorizza la professionalità degli associati tramite il rilascio dell'Attestato di "Qualità e Qualificazione professionale dei servizi prestati dall'associato".

Gli iscritti devono essere in possesso dei requisiti definiti nei Regolamenti di A.D.L.I. per ciascun Registro i quali vengono certificati attraverso una procedura ben definita.



I Fascicoli Tecnici Professionali

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| R.S.P.P. | Consulente S.S.L. |
| A.S.P.P. | Formatore Carrelli Elevatori |
| R.S.P.P. Datoriale | Formatore Macchine Agricole |
| Asseveratore S.G.S.L./M.O.G. | Formatore P.L.E. |
| Formatore S.S.L. | Formatore Guida Sicura 4x4 |

10
 Professioni riconosciute

12,000+
 Iscritti A.D.L.I.

400+
 Sedi attive

PARTNER



IL 2022 SARÀ FINALMENTE L'ANNO DELLA RINASCITA?

SARÀ IL 2022 L'ANNO DELLA RINASCITA?

DI MATTIA MINGARDO - PRES. ONORARIO FONDAZIONE ASSO.SAFE

Allo scoccare della mezzanotte dell'ultimo giorno dell'anno, ho sperato, per un attimo, sentendo pochi e sparuti fuochi sparati per le strade da qualche ragazzino e brindando con la mia famiglia, che tutta questa funesta incertezza, a cui siamo stati abituati, potesse essere "spazzata via" dal nuovo. Ma, ahimè, nulla è cambiato, anzi. Bollettini, contagi, allarme nuova ondata, mascherine FFP2, chiusura delle scuole, colori che cambiano per le regioni, decreto ristori, aumenti, disoccupazione, omicidi, suicidi ... queste le parole che, come rotori sento ai TG, dopo "buon anno". I giornalisti annunciano le notizie come "automi" che, con davanti un gobbo, si limitano a ripetere le stesse sincopate notizie di cui cambiano i protagonisti, ma non i contenuti. La bolla di violenza, paura, selvaggio egoismo all'interno della quale siamo stati inglobati, ci sta facendo dimenticare di voltarci e guardare le realtà, che corroborate di incertezza, nutrono il vivere quotidiano di ciascuno.

Indifferenti riusciamo ad osservare solo come le piccole realtà lavorative annaspino cercando di sopravvivere ad un altro giorno, frugando in maniera fugace, tra gli "scarti di ciò che rimane". Le riflessioni che sto facendo in questi primi giorni del 2022 sono molte e sono sconcertato dall'incuria con cui non solo sviliamo il nostro Simile, ma il nostro stesso Essere. Teorie strampalate che spiegherebbero le origini della pandemia vengono tirate fuori come fossero assi nella manica ed un folto gruppo di accorati accolti, si accoda al "gregge" pensando di

poter nell'unità di un "coro stonato" cambiare le sorti del paese.

Ed è strano che non siamo in grado di vedere il segnale forte di rivalsa, di rinascita dalla imprevista crisi (non solo economica, ma anche sociale), perché se ci soffermassimo un solo istante potremmo vedere come molte realtà lavorative si stiano attivando agendo dall'interno ed in seno, ciascuno, alla propria attività.

La novella narrata che ci aveva abituato a sentire che le aziende non vogliono investire sulle competenze non regge più, perché l'impennata di richieste e di formazioni a distanza con cui siamo stati subissati in questi primi giorni del 2022 ci racconta un'altra storia. Una storia fatta di memoria, ma anche di progettualità che si stanno avviando nel qui ed ora. Le aziende,

le persone, le istituzioni non vogliono e non devono fermare le progettualità perché questo significherebbe "amputare" il futuro.

Mai come in questo gennaio 2022 vedo deragliare il "carrozone dell'ignoranza" e molti si stanno svincolando dalle insostenibili etichette di conformismo che tracciavano scenari "apocalittici". Questa pandemia, fautrice di numerosissimi cambiamenti, ha portato via molto, ma ci ha anche lasciato tanto, abituantoci a sistemi e servizi un tempo inimmaginabili. Oggi fare formazione diventa prioritario, come lo è lavorare, ma perché dover compiere una scelta (dettata dal tempo) tra l'una e l'altra, quando possiamo "agevolmente" farle entrambe. Con il covid è stato introdotto il termine "agile" riferito al lavoro, ma affinché questo costruito possa avere significato deve necessariamente essere



associato a “formazione agile” in maniera tale che tutti e tutte possano fruire della formazione senza dover “rinunciare al lavoro”.

Chiaramente non possiamo non considerare gli innumerevoli scenari che attorno a questo si apriranno in quanto ho idea che, gli “ideologicamente dannati” che si improvvisano “tutto fare” troveranno il modo per “vendere incompetenza” spacciandola per “formazione agile”. Rimarcare la necessità di verificare le competenze di chi eroga servizi nel nostro delicatissimo settore e quella di rivedere i programmi formativi diventa la priorità assoluta poiché affossare le eccellenze significa ancora una volta cementare le radicate convinzioni che “tanto nel nostro paese funziona così”.

Non possiamo più permettere che quello della formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro continui a nutrire questi esseri che, improvvisandosi tecnici della prevenzione, espongono quotidianamente alla morte

lavoratori e lavoratrici che di improvvisato hanno ben poco. Utilizzare efficientemente la formazione fruendo anche dei servizi di erogazione a distanza vuole dire rendere efficace non solo un decreto legislativo, ma le azioni lavorative di ciascuno restituendo senso alla vita di tutti.

Ed in questo i numeri non fanno altro che darci ragione!



Il ruolo dello SPISAL è fondamentale nella verifica di eventuali irregolarità.



>> HAI NOLEGGIATO UN MEZZO E TI SERVE ASSISTENZA TECNICA? <<



Con la nostra **Tutela Kasko
NON PAGHI***
gli interventi e le riparazioni in cantiere.



+ servizi + semplice + veloce

*Leggi sul sito mollonoleggio.com le nostre condizioni generali di noleggio e consulta le esclusioni/limitazioni in caso di sinistro.

VOCI DALLA FONDAZIONE

Siamo prossimi ad una rivoluzione nel mondo della formazione? Benvenuta realtà virtuale.

ALBERTO FAGGIONATO - RESPONSABILE INFORMATICO FONDAZIONE ASSO.SAFE

Durante l'assemblea interna della Fondazione Asso.Safe e di A.D.L.I. è stata presentata una tecnologia che potrebbe rivoluzionare il mondo della formazione nel settore della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro ovvero la realtà virtuale.

La realtà virtuale si sta facendo lentamente strada nel nostro quotidiano. Se fino a pochi anni fa entrare in un mondo completamente virtuale come se ci fossimo dentro era pura fantascienza, attualmente, grazie anche a tecnologie sempre più economicamente accessibili, è diventata una sempre più concreta realtà.

L'11 dicembre 2021 si è tenuta a Roma l'assemblea interna del personale della Fondazione Asso.Safe e di ADLI. Durante l'evento è stato presentato un nuovo e rivoluzionario progetto formativo che prevede l'utilizzo della realtà virtuale per le sessioni di formazione sia pratiche che teoriche. La realtà virtuale rappresenta negli ultimi anni il punto di riferimento per lo sviluppo di nuove soluzioni tecnologiche, infatti, è ormai parte dello sviluppo industriale per quanto concerne i settori del automotive e della prototipazione dove l'utilizzo di questa tecnologia permette un risparmio, sia economico che di tempo, impossibili da ottenere con altri sistemi.

L'esperienza che è stata presentata durante l'incontro di Roma è stata molto apprezzata dallo staff interno della Fondazione Asso.Safe e di A.D.L.I. e ha dato nuovi spunti di riflessione sulla "formazione di domani". Anche coloro che sono meno avvezzi alla tecnologia hanno trovato in questo metodo di trasmettere contenuti interessante e semplice da utilizzare. Infatti, il sistema è creato allo scopo di avvicinare anche chi è meno abituato all'utilizzo di queste tecnologie al mondo virtuale non

avendo a che fare con i consueti sistemi di interfaccia tipici di computer e smartphone.

I visori 3D sono una tecnologia all'apparenza semplice ma dal potenziale enorme. All'interno dei visori attualmente in commercio sono presenti due schermi lcd in grado di riprodurre un segnale video. Per poter simulare l'effetto 3D le immagini vengono trasmesse "sfalsate" di pochissimi millimetri per riprodurre l'effetto stereoscopico desiderato. Attraverso poi dei particolari "controller" che

simulano la presa di una mano si interagisce con il mondo virtuale potendo afferrare, lanciare, strizzare qualsiasi tipo di oggetto presente. Infine, una "gabbia" virtuale vi permette di non danneggiare cose o persone che avete intorno (con la dovuta attenzione ovviamente").

Oltreché in ambito puramente professionale attualmente la tecnologia VR è diventata parte integrante anche dell'esperienza videoludica della maggior parte dei videogiochi attualmente in commercio. L'utilizzo



Un'immagine durante l'incontro di Roma dell'11 dicembre 2021

più massiccio lo troviamo nel mondo delle simulazioni di guida. Attraverso un visore di realtà virtuale è possibile ottenere un'esperienza super immersiva simulando l'esperienza di guidare qualsiasi tipo di mezzo, dalle automobili utilitarie fino alle super-sportive passando da autobus, camion e anche trattori.

Una tecnologia che ora entra, in punta di piedi, anche nel settore della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Immaginate di poter ricreare i tipici scenari di pericolo virtualmente ed in pochi istanti. In primis il vantaggio è quello di mettere il discente di fronte ad un problema "reale" che si presenta davanti a lui e dargli la possibilità, senza rischiare di recare danni, di testare non solo le procedure corrette ma soprattutto quelle errate. Sbagliare ad esempio tipo di estintore nel tentativo di spegnere un incendio può avere conseguenze estreme e non replicabili nel mondo reale in sicurezza. Potendo simulare queste situazioni l'impatto anche emotivo nei discenti sarà estremamente più significativo e porterà ad un approccio alla prevenzione più consapevole.

E' proprio per questo motivo che come Fondazione Asso.Safe stiamo lavorando allo scopo di portare questa nuova metodologia di apprendimento anche nel nostro programma didattico. L'obiettivo primario è di affiancare

la formazione in realtà virtuale a quella tradizionale proprio per i motivi prima descritti.

Potrà la realtà virtuale sostituire un giorno totalmente la formazione tradizionale? Allo stato attuale la diffusione dei visori per la realtà virtuale è ancora fortemente limitata. I problemi principali riguardano i costi, ancora abbastanza alti, e la necessità di avere un hardware (un computer) sufficientemente potente per gestire gli ambienti in 3D. I costi, come per tutta la tecnologia, si stanno lentamente abbassando e se fino a pochi anni fa era impossibile acquistare un visore per meno di 1000 euro oggi è invece possibile accedere alla realtà virtuale con qualche centinaio di euro. Il problema legato all'hardware è stato attualmente risolto attraverso l'utilizzo di visori "stand alone" in grado quindi di essere utilizzati senza l'ausilio di altri dispositivi.

Ovviamente un'applicazione in aula, a fianco della formazione tradizionale, è ad oggi l'applicazione più immediata ed efficace ma un giorno, quando avere un visore sdarà come oggi possedere un qualsiasi smartphone, probabilmente sarà possibile ritrovarci in aula totalmente virtuale dove poter affrontare lezioni frontali ma "a distanza" con tutti i vantaggi del caso.

L'entrata nel mercato della realtà virtuale da parte di Facebook con l'acquisizione nel 2014 della principale società produttrice di visori Oculus è sicuramente un segnale di come questa tecnologia verrà sempre maggiormente implementata anche nella vita di tutti i giorni. Inoltre, la stessa Facebook è stata recentemente rinominata in Meta che non è altro che il diminutivo di Metaverso ovvero uno spazio virtuale parallelo che ad oggi rappresenta solo un'attività marginale della società ma che sarà, nelle parole del suo fondatore Mark Zuckerberg, il nuovo core business.

Nel frattempo, sarà opera delle aziende sfruttare al meglio questa tecnologia che ad oggi è ormai matura per essere piattaforma di sviluppo a 360° in tutti i settori compreso quello della formazione che da sempre è stato uno di quelli di maggiore sperimentazione.

Agli inizi degli anni 90 la formazione a distanza fu uno dei primi settori a sperimentare l'utilizzo di internet a scopo professionale, sarà così anche per la realtà virtuale? Lo scopriremo solo vivendo come diceva Mogol nel testo della canzone splendidamente interpretata da Lucio Battisti "Il nastro rosa".



ECONOMIA ED IMPRESA

LA CONSEGNA DEL GREEN PASS IN AZIENDA: LE INDICAZIONI DEL GARANTE ED IL DPCM DEL 17 DICEMBRE 2021

**STEFANO BUCCERI
RESPONSABILE DI E.T.A. EUROTECNICA ANTINFORTUNISTICA**

Il Green pass è ormai entrato a far parte del nostro quotidiano. L'evoluzione continua dell'epidemia richiede al Governo una continua revisione dei regolamenti e questo può mettere in difficoltà le aziende che si trovano da un lato a dover gestire il controllo dei pass stessi e dall'altro con il rischio di dover gestire dati considerati, anche alla luce del GDPR 2016/679, altamente sensibili.

Il comma 5 dell'art. 9 septies del D.L. n. 52 del 22 aprile del 2021, come modificato della L. 165/2021 ha previsto che: "Al fine di semplificare e razionalizzare le verifiche di cui al presente comma, i lavoratori possono richiedere di consegnare al proprio datore di lavoro copia della propria certificazione verde COVID-19. I lavoratori che consegnano la predetta certificazione, per tutta la durata della relativa validità, sono esonerati dai controlli da parte dei rispettivi datori di lavoro".

Il Garante per la protezione dei dati personali si è recentemente espresso in tale materia con un parere favorevole reso, in via d'urgenza, sullo schema di decreto del Presidente del Consiglio dei ministri che aggiorna le disposizioni relative alle Certificazioni verdi e agli obblighi vaccinali per alcune categorie di lavoratori: nei casi in cui il lavoratore si avvalga della facoltà di consegnare la certificazione verde al datore di lavoro, quest'ultimo è comunque tenuto a effettuare il regolare controllo sulla perdurante validità, mediante lettura del QR code della copia in suo possesso attraverso l'app VerificaC19 o mediante le previste modalità automatizzate.

Lo schema di decreto in esame introduce misure a tutela della salute pubblica e della sicurezza nei luoghi di lavoro in caso di eventuale consegna da parte del lavoratore al datore di lavoro di copia della propria certificazione verde Covid-19 (ipotesi introdotta dagli artt. 9-quinquies, comma 4, e 9-septies, comma 5, del decreto-legge 22 aprile 2021, n. 52), prevedendo, comunque, la verifica da parte del datore di lavoro, della perdurante validità della stessa (art. 13, comma 16, del d.P.C.M. 17 giugno 2021, introdotto dallo schema di decreto in esame).

Ricorda il Garante che l'impiego delle certificazioni verdi risulta efficace a fini epidemiologici nella misura in cui il certificato sia soggetto a verifiche periodiche sulla sua persistente validità. L'eventuale assenza di verifiche sulla validità della certificazione verde non consente infatti di rilevare l'eventuale occorrenza di

una condizione che determina la revoca della stessa (es. in caso di positività sopravvenuta in capo al lavoratore che ha volontariamente consegnato la certificazione verde), in contrasto, peraltro, con il principio di esattezza cui deve informarsi il trattamento dei dati personali (art. 5, par. 1, lett. d), del Regolamento).

Sul punto, già prima dell'entrata in vigore della richiamata disposizione normativa, il Garante ha evidenziato i notevoli rischi per i diritti e le libertà degli interessati derivanti da tale disposizione in relazione alla acquisizione della copia della certificazione verde, specialmente nel contesto lavorativo, evidenziando che un'eventuale mancata verifica quotidiana della validità della certificazione verde rischia di determinare la sostanziale elusione delle finalità di sanità pubblica (cfr. Segnalazione al Parlamento e al Governo sul Disegno di legge di conversione del decreto-legge n. 127 del 2021 (AS 2394), doc. web n. 9717878, nella parte in cui evidenzia che "la dinamicità e potenziale variabilità della condizione sanitaria del soggetto è difficilmente "crystallizzabile" in una presunzione di validità della certificazione, insensibile a ogni eventuale circostanza sopravvenuta ed esige, di contro, un costante aggiornamento con corrispondenti verifiche").

Considerato che la certificazione verde Covid-19 e il QR code contengono, come previsto dal Regolamento (UE) 2021/953, numerosi dati personali anche relativi alla salute degli interessati e, tra questi, anche la specifica causale in ragione della quale è stata rilasciata la certificazione verde (vaccinazione, guarigione, tampone con esito negativo) nonché altre informazioni di dettaglio (ad esempio, il numero di dosi somministrate, il tipo ed il lotto del vaccino, il tipo di tampone effettuato- antigenico o molecolare- la data del primo tampone con esito positivo), il Garante continua, in ogni caso, a evidenziare i rischi che la prevista consegna del certificato verde al datore di lavoro, al quale dovrebbe essere preclusa la conoscenza di condizioni soggettive peculiari dei lavoratori come la situazione clinica e le convinzioni personali,

pone rispetto alle garanzie della disciplina di protezione dati e dalla normativa di settore a tutela della dignità e della libertà nei luoghi di lavoro (art. 88 del Regolamento, art. 113 del Codice, art. 8 della l. n. 300/1970 e art. 10 del d.lgs. n. 276/2003; v., sul punto, Memoria del Presidente del Garante del 7 dicembre 2021 su AS 2463 - Conversione in legge del decreto-legge 26 novembre 2021, n. 172, doc. web n. 9725434).

In tale quadro, il Garante prende atto della previsione in base alla quale, nei casi in cui il lavoratore si avvalga della facoltà di consegnare al proprio datore di lavoro della certificazione verde, il datore di lavoro stesso sia comunque tenuto, a tutela della salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, a effettuare il regolare controllo sulla perdurante validità della certificazione del lavoratore effettivamente in servizio con le modalità previste dalla disciplina di settore (mediante lettura del QR code della copia in possesso del datore di lavoro attraverso l'app VerificaC19, ovvero mediante le previste modalità automatizzate).

Il trattamento dei dati personali da parte del datore di lavoro, in caso di acquisizione e conservazione della certificazione verde, deve in ogni caso essere limitato alla sola finalità di verifica della perdurante validità della certificazione nel rispetto del principio di limitazione della finalità del trattamento (art. 5, par. 1, lett. b) del Regolamento), non essendo ammessi trattamenti per finalità ulteriori rispetto a quelle previste dalla norma (cfr. art. 2-decies del Codice), ed essere effettuato adottando misure tecniche e organizzative per assicurare l'integrità e la riservatezza dei dati, tenuto conto dei rischi e delle possibili conseguenze per gli interessati nel contesto lavorativo e professionale (artt. 5, par. 1, lett. f), 24 e 32 del Regolamento).

Per quanto concerne le verifiche automatizzate, si rammenta, in particolare, la verifica tramite il Portale istituzionale INPS: con riferimento, tra gli altri, ai lavoratori subordinati, le verifiche sul rispetto dell'obbligo vaccinale sono effettuate mediante specifiche funzio-

nalità rese disponibili all'interno del Portale istituzionale INPS che interagisce, in modalità asincrona, con la PN-DGC (art. 17-bis, commi da 1 a 6, e all. I del d.P.C.M. 17 giugno 2021, introdotti dallo schema di decreto in esame).

Dal provvedimento del Garante emerge come la consegna della certificazione verde non può essere intesa come un atto "liberatorio" per il datore e per il lavoratore: a tal fine pare opportuna l'adozione di una procedura che contempli la somministrazione di un verbale di consegna della copia, accompagnato da idonea informativa conforme all'art. 13 GDPR.

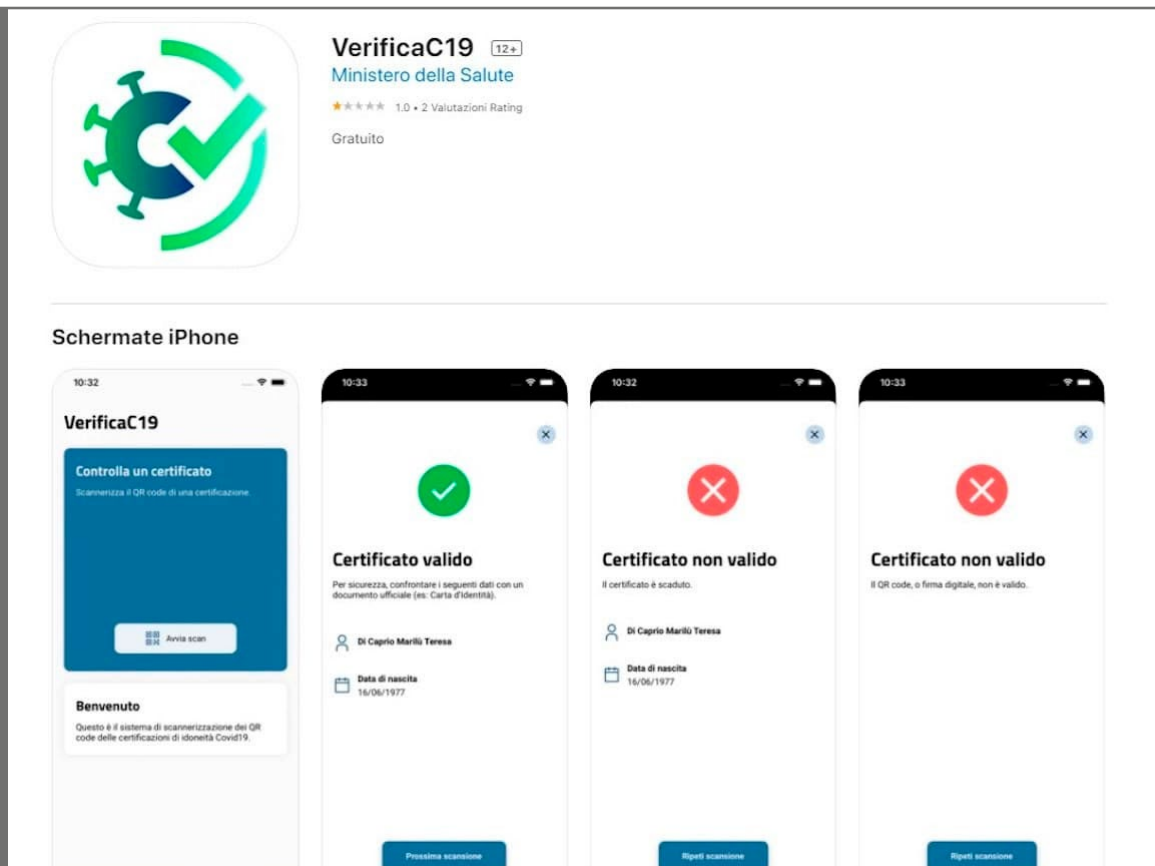
Tale procedura risulta oltre modo necessaria alla luce della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n.299 del 17-12-2021 del DPCM 17 dicembre 2021 che all'art. 1 apporta modifiche al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 17 giugno 2021, prevedendo, per quanto qui di interesse, che all'art. 13, dopo il comma 15 è aggiunto il seguente: «16. Nel caso in cui il lavoratore, ai sensi degli articoli 9-quinquies, comma 4, e 9-septies, comma 5, del decreto-legge 22 aprile 2021, n.52, consegnati al proprio datore di lavoro la copia della propria certificazione verde Covid-19, il datore di lavoro effettua la verifica sulla perdurante validità della

certificazione del lavoratore effettivamente in servizio mediante la lettura del codice a barre bidimensionale della copia in suo possesso utilizzando l'applicazione mobile descritta nell'allegato B, paragrafo 4, ovvero mediante le modalità automatizzate di cui al comma 10, descritte negli allegati G e H, nel rispetto del principio di limitazione della finalità del trattamento di cui all'art. 5, paragrafo 2, lettera b), del regolamento (UE) n. 2016/679.

La possibilità di consegna si arricchisce così di una nuova prescrizione per i datori di lavoro, ossia quella di dover effettuare la verifica sulla perdurante validità della certificazione del lavoratore effettivamente in servizio. La misura, se da un lato è volta a garantire un controllo più capillare sotto il profilo della permanente validità dei green pass conservati e, dunque, cerchi di assicurare una maggiore sicurezza nei luoghi di lavoro, in adesione quanto già rilevato dal Garante privacy, dall'altro lato rimette alla scelta del datore di lavoro la frequenza con cui tali controlli dovranno essere effettuati, dato che non viene fornita una esplicita indicazione sul punto. Valgono, dunque, le regole generali che fin dall'emanazione del D.L. 127/2021 con cui è stato introdotto l'obbligo di green pass in

ambito lavorativo, hanno consentito al datore – almeno nel contesto privato – di stabilire la cadenza delle verifiche effettuate a campione.

Se incombe sul datore l'onere di procedere a controlli periodici della validità, dall'altro appare necessario che, con il verbale di consegna, il lavoratore che consegna copia della propria certificazione assuma l'impegno di comunicare tempestivamente qualsiasi variazione circa la validità della stessa dovesse intervenire dal momento della consegna al momento della scadenza della sua durata: ciò alla luce dei principi di correttezza e buona fede nell'esecuzione della prestazione lavorativa di cui agli artt. 1175 e 1375 cc, nonché dell'art. 20 dlgs 81/2008 che pone a carico del lavoratore il dovere di prendersi cura della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro in osservanza alle istruzioni del datore, nonché di contribuire all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute sui luoghi di lavoro.



L'app gratuita messa a disposizione dal Governo per monitorare i Green pass VerificaC19

Neuro Giardinieri, un modo diverso di imparare

A CURA DELL'ASSOCIAZIONE NEURO GIARDINIERI

Neuro Giardinieri è un'associazione culturale che collabora con Enti pubblici, Comuni, Istituti Scolastici, Associazioni Culturali, Sportive, di Categoria, di Volontariato, con professionisti e non, accomunati dalla promozione e divulgazione di attività culturali.

I giardinieri sanno che alcuni alberi hanno bisogno di una potatura regolare: alcuni rami devono essere tagliati in modo che altri crescano più forti. La plasticità cerebrale, il processo che permette la riconfigurazione dei circuiti nervosi, dipende in modo essenziale dall'azione di alcune cellule immunitarie che eliminano, "potandoli", i collegamenti fra neuroni divenuti inutili. Le risorse cellulari liberate porteranno alla creazione di nuove connessioni, queste connessioni, tuttavia dovranno trovare nutrimento e questo nutrimento è fornito dalle riserve cognitive. Le riserve cognitive altro non sono che la capacità del cervello di improvvisare, creare, trovare modi alternativi e soluzioni originali, in sostanza l'elisir che ci permette di aggiungere risorse per affrontare le sfide.

Ma, c'è sempre un ma... queste riserve possono esaurirsi, con il tempo, aumentando le comfort zone, entrando nel loop della quotidianità.

Neuro Giardinieri, si propone di riattivare, alimentare, rinverdire le riserve cognitive per essere tonici anche a livello cerebrale.

La vitalità e la reattività la possiamo leggere anche nell'interpretazione della quotidianità sia lavorativa che sociale, ed è proprio da questa interpretazione che inizieremo il nostro viaggio in compagnia di Neuro Giardinieri.

Da dove partire se non dalla Visione della realtà, per poi declinarla nel prossimo appuntamento alla visione della sicurezza, quindi buon viaggio e buona lettura.

La Visione

La visione è quindi lo strumento che abbiamo a disposizione per dipingere la realtà ed il mondo intorno a noi.

Partendo da una scrittura interiore fondata su conoscenze e presunzioni, la visione si lega indissolubilmente ad un filo immaginifico che si origina da una funzionalità fisica - la vista - ed arriva alla parte più profonda dell'aspetta-

tiva interiore, dove si radica per germogliare come albero della realtà; una realtà non assoluta, ma assolutamente unica per l'aspettativa personale contestualizzata e temporizzata in uno spazio senza tempo, legato ad una caviglia al passato e proiettato all'infinito, ecco che il futuro non è più dato a noi esseri umani, consapevoli, dolorosamente ma anche felicemente, di vivere nella storia. Che il futuro non ci



La tecnologia è ormai entrata in tutti gli ambiti imprenditoriali

sia dato significa, dunque, che la storia deve essere fatta.

La storia, il futuro, le proiezioni, altro non sono che aspettative che si generano come ombre alla base dell'albero della realtà che coltiviamo nel nostro profondo. Il Nostro albero della realtà affonda le radici in una virtualità dell'immagine legata ad asincronie della ricezione: la sua dimensione di "archivio mnestico": l'immagine-archivio². L'immagine è dunque portatrice di memoria individuale e collettiva, palesandosi nel presente assorbendo linfa storica dal passato, un passato-filtrato, edulcorato, adattato, mitizzato, adattato e scritto in un silenzio interiore.

Una visione egocentrica di uomo e di pensiero, un raccontarsi il mondo senza raccontarlo ad altri, una capacità di adattamento teatrale al mentire e dissimulare il presente e le aspettative.

In una società di attese ed aspettative, filtrate da stereotipi ed archetipi, colui che ha delle visioni viene tacciato di essere un "Visionario". Innanzitutto si dice visionario chi ha visioni - come apparizioni religiose o soprannaturali (un terreno già molto scivoloso), o allucinazioni visive. Per estensione, diventa visionario chi ritiene possibili, o vere, costruzioni della sua fantasia, cose che non sono reali o che sono irrealizzabili. Può dirsi visionario chi insegue un progetto rivoluzionario senza capo né coda, visionario il vicino di casa convinto che il suo giardino sia popolato da folletti o che i suoi alberi siano stati

colpiti dal malocchio, e diamo garbatamente del visionario all'amico sicuro di chissà quale com-plotto. In questo tipo di 'visionario' c'è sogno, c'è pazzia. Inoltre, può dirsi visionario quell'artista o quell'opera artistica capace di evocare visioni oniriche, magari allucinate (pensiamo a certi film di Gilliam o Fellini)³.

Ecco dunque che qualunque declinazione si voglia dare al termine "visione", che sia aziendale, personale, religiosa o in qualunque altra sfera, il rapporto che emerge è sempre lo stesso: un rapporto tra un pensiero interiore ed una immagine interiore, generata da aspettative filtrate e riversate all'esterno nell'attesa di un riconoscimento.

Cosa manca in questa breve dissertazione, probabilmente manca l'aspetto più importante: la condivisione.

Una visione perché acquisisca forma e azione deve trovare uno spazio di condivisione, di accettazione e di validazione.

Si è propensi a maturare idee in autoanalisi, senza dilatare il pensiero sull'estendibilità e sulla fruibilità: una semina casuale senza analisi del terreno e senza impianto di irrigazione. Magnifici scenari, idee folgoranti, spazi sconfinati, soluzioni innovative che si arenano per mancanza di linfa vitale, di riconoscimenti; una mancanza di percezione da parte del non Noi, una paura del nuovo e diverso, non stereotipato o già collaudato ed accettato. La visione ed il visionario si ritirano nello spazio sicuro del proprio pensiero.

Eppur vero che la condivisione è un utile

strumento per la realizzazione, ma è anche un freno all'inventiva, allo sviluppo di matrici - fuori schema, è rendere la propria visione in potenziale opposizione al pensiero degli altri.

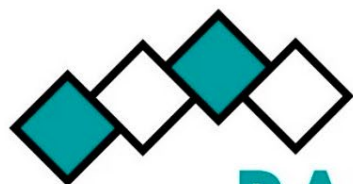
Van Gogh diceva: "Volevo tanto condividere quello che vedo", ecco la visione condivisa di un piacere e di un pensiero.

Un pensiero proiettato oltre l'immaginario comune assume la connotazione di visione, la fattibilità o assimilazione saranno legati alla realizzazione.

Siamo noi a doverla realizzare, una realizzazione collegiale, una visione collettiva, unitaria e univoca potrà avere un proprio spazio e potrà iniziare a vivere di vita propria.

Concluderei con un assunto di Dunning e Kruger:

"Tutti crediamo di sapere. Nessuno, però, sa veramente. Proprio da qui si genera il nostro paradosso, la nostra distorsione cognitiva che ci fa dubitare pure della nostra stessa esistenza. Come reagire, allora, a questa perpetua, ma relativa, ignoranza? Come fare ad essere veramente oggettivi nei confronti delle proprie capacità? L'unica via d'uscita è, forse, cercare sempre di imparare qualcosa."



BANCA CARIGE

Cassa di Risparmio di Genova e Imperia

WWW.GRUPPOCARIGE.IT

Come la Marmellata: un progetto per i piccoli/e che fa bene anche ai grandi

Su iniziativa dell'Istituto Comprensivo Aldo Palazzeschi e con il contributo della Circoscrizione 3 di Torino, nelle giornate del 14 e 15 dicembre 2021, Miky Boys e La Fondazione Libra hanno incontrato i bambini e le bambine della scuola dell'infanzia C. Andersen e la scuola primaria L. Ottino di Torino che hanno fruito del progetto Come la Marmellata

**A CURA DI GIUSEPPINA FILIERI
PRESIDENTE DELLA FONDAZIONE LIBRA**

Il progetto pilota, tenutosi nelle giornate del 14 e 15 dicembre 2021 prende il titolo da una frase di Italo Calvino "LA FANTASIA E' COME LA MARMELLATA: BISOGNA CHE SIA SPALMATA SU UNA SOLIDA FETTA DI PANE, SE NO RIMANE UNA COSA INFORME, COME LA MARMELLATA APPUNTO", in quanto, allineandoci con il pensiero dello scrittore, riteniamo indispensabile agire sin dalle prime fasi di socializzazione affinché si possano strutturare Identità e Personalità adulte "sane"

Nella giornata del 14 gennaio abbiamo incontrato i bambini e le bambine della scuola dell'infanzia Andersen.

Ai più piccolini/e (hanno partecipato al progetto anche bambini/e di due anni d'età) abbiamo raccontato la storia di Michele utilizzando il libro Miky, il principe pasticcere e poi attraverso la pittura, abbiamo lasciato che ciascuno, potesse esprimere le proprie emozioni.

Con i bambini e le bambine di 4 e 5 anni abbiamo affrontato il tema della violenza e del bullismo utilizzando strumenti semplici, conosciuti ed accessibili ai bambini ed alle bambine.

Dopo il laboratorio, durante il quale tutti si sono sentiti coinvolti (sia a livello emotivo che verbale), i bambini e le bambine hanno prodotto questi elaborati (di seguito ve ne facciamo vedere alcuni), dandoci ancora una volta la conferma che, attraverso la narrazione di una fiaba si possa giungere ad una produzione immaginativa in grado di raccontare i vissuti personali di ciascuno/a e, al con-



Alcuni degli elaborati dei bambini di Torino

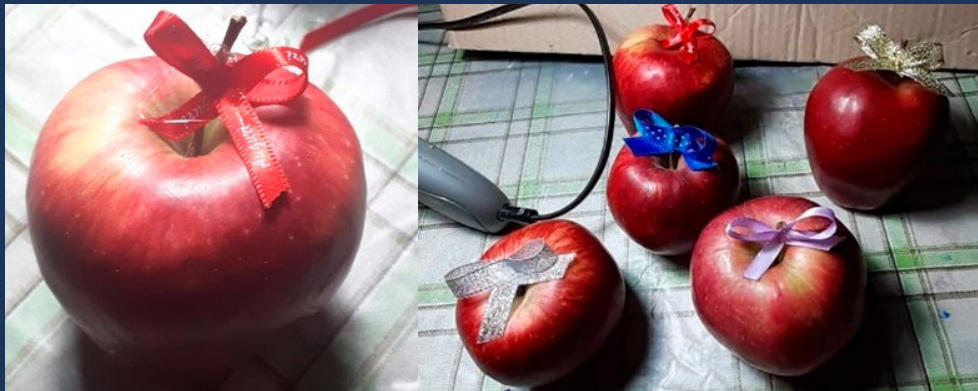
tempo riuscire a far in modo che dal piccolo mondo interiore possano esprimersi in tutta la loro diversità ed emozioni. Dalle verbalizzazioni, ma anche dai dipinti emerge la capacità dei bambini e delle bambine di sintonizzarsi con le emozioni altrui.

15 DICEMBRE – OTTINO - BAMBINI E BAMBINE DEL SECONDO ANNO DELLA SCUOLA PRIMARIA

Prima dell'incontro del 15 Dicembre, è stato chiesto alla scuola di far lavorare i bambini e le bambine sul libro "Miky, il principe pasticcere". Dopo le letture avvenute in classe con le insegnanti, i bambini/e hanno

incontrato la psicologa che ha effettuato un intervento interattivo che potesse mettere in campo i sentimenti, i pensieri, i dubbi di ciascun membro del gruppo classe.

La strutturazione dell'incontro non ha visto la enunciazione di definizioni, di regole e/o di comportamenti corretti/scorretti, ma si è incentrato sulla capacità di poter, svicolandosi da un pensiero unico, dai più condiviso, attraverso una riflessione e il ragionamento individuale, avere la capacità di esteriorizzare vissuti, emozioni e pensieri prettamente personali. Questo diventa più facile quando le domande riguardano tutti e tutte e soprattutto, quando, non esistono ris-



poste giuste o sbagliate. I bambini e le bambine si sono sin da subito sentiti coinvolti in quanto la fitta interazione e coinvolgimento, li ha resi disponibili al confronto e ciascuno/a si è sentito di poter “dire la sua”.

Abbiamo aperto riflessioni e dibattiti sui concetti di: persona, sentimenti, emozioni, diversità, desideri, sogni. I bambini e le bambine hanno fatto interventi molto interessanti ed appassionati, e se le domande poste all’inizio dell’incontro erano “Come facciamo a riconoscere il bullo”, alla fine dell’incontro le affermazioni sono state “Il bullo non è un cattivo, ma è un bambino/a che forse ha imparato solo la violenza ed esprime nei confronti dei compagni la sua rabbia perché pensa che nessuno gli vuole bene e/o lo possa accettare”.

“Cosa possiamo fare?” “Aiutarlo a non sentirsi solo, a capire che non è la violenza la strada giusta, chiedere aiuto alle maestre”. Poi, sulla scorta della lettura, i bambini e le bambine sono riusciti a ritrovare nelle pagine del libro, quanto da loro provato, alcune volte

(sia per azioni agite e/o subite). L’interessante lavoro non riguarda solo le conclusioni alle quali i bambini/e sono giunti/e, ma piuttosto quella di osservare come, se opportunamente stimolati, riescano ad accedere in maniera “semplice” al proprio ed all’altrui sentire.

I bambini e le bambine, poi, insieme alle insegnanti hanno potuto ciascuno scrivere “Cosa mi ha insegnato Miky”.

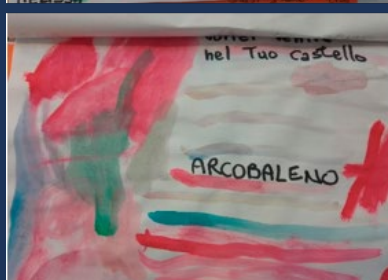
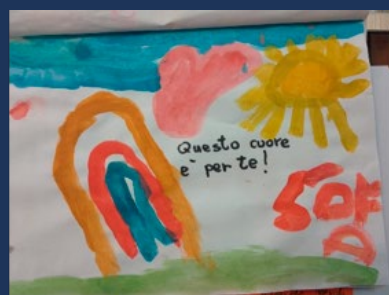
GLI ESITI PROGETTUALI

Al termine del progetto si può concludere che, affrontare tematiche che paiono a volte così difficili da trattare, sia indispensabile e al contempo necessario, affinché ogni bambino e bambina possa avere degli strumenti che nel quotidiano siano in grado di “orientare nelle scelte”. A ciò si deve necessariamente aggiungere, nell’espletamento delle tematiche progettuali, la contemporanea presenza delle insegnanti che, in coordinamento, fungono, soprattutto nei più piccoli, da “catalizzatori di emozioni”.

I risultati:

il progetto ci ha dato la possibilità di avere

un “manifesto dell’Io” di ogni bambino/a, ma non solo. Ciascuno di loro è riuscito a rispecchiare le proprie emozioni in quelle dell’altro, pur riconoscendolo diverso da sé (per caratteristiche fisiche, per carattere, per emozioni, per sogni e desideri). Ogni bambino/a si è sentito/a coinvolto manifestando e palesando pensieri, emozioni, stati d’animo, e ciascuno con la propria personalità e carattere è riuscito a trovare modalità comunicative e di interazione con tutti i membri del gruppo. Pensare che, però, un’azione progettuale possa da sola, produrre un cambiamento “a lungo termine” è utopia, se a questa non segue l’azione congiunta e quotidiana delle insegnanti. Agire in questa fase evolutiva diventa prioritario affinché i bambini e le bambine possano sviluppare comportamenti che non cementino un “pensiero unico”, ma garantiscano a tutti e tutte la possibilità di esprimersi in un pensiero individuale che contribuisca alla coesione del gruppo. Basta leggere gli elaborati finali dei bambini e delle bambine per capire quanto ed in che modalità queste tematiche hanno attecchito in ciascuno/a di loro



SOCIETÀ'

RAGGIUNGERE LA GENDER EQUALITY: #TOBESAFE IN AIUTO DELLE AZIENDE

**A CURA DI CRISTINA OBBER
GIORNALISTA E SCRITTRICE**

L'Italia è al 63esimo posto nel mondo per parità di diritti e opportunità tra i sessi (dati Gender Gap Index 2021).

Il Gender Gap Index è un indice che studia e analizza in tutto il mondo quanto uomini e donne abbiano le stesse possibilità di potersi realizzare e di poter veder riconosciuti i propri diritti, in vari ambiti, Salute, Lavoro, Educazione, Rappresentanza politica.

Potremmo definirlo un indice di discriminazione in base alla cultura e dunque alla vita quotidiana, anche professionale, di quel determinato paese.

Paesi come la Germania, la Francia, la Spagna, sono nei primi venti posti.

L'Italia non ci fa una bella figura, e questa è una classifica stilata dal World Economic Forum di Ginevra. Si parla dunque di ricerca e analisi scientifica.

La pandemia Covid_19 ha penalizzato maggiormente le donne, sia in merito alla perdita dei posti di lavoro, sia in termini di sovraccarico di lavoro di Cura e le conseguenze riguardano anche aspetti di carattere sanitario che vedono nelle donne un importante incremento di disturbi e malattie dovute a stress e affaticamento.

Sappiamo che la pandemia ha esasperato tutte le problematiche legate alle disuguaglianze di genere, ha tolto la polvere da sotto il tappeto e ci ha reso evidente quanto sia necessario fare pulizia.

Fare pulizia tra stereotipi e discriminazioni, perchè una società più equa e giusta, più paritaria, è anche una società più sana e più felice.

Difficile parlare di felicità in un contesto

mondiale così instabile e incerto, ma è ciò a cui dovremmo sempre tendere, nel macro e nel micro, per rivedere anche scelte e orientamenti degli ultimi decenni che a livello internazionale si stanno dimostrando sempre più fallimentari e autolesionisti, non ultimo lo sprezzo nei confronti dell'ambiente in cui viviamo, sprezzo di cui la stessa pandemia è figlia.

L'Onu indica il Gender Equality come uno degli obiettivi di sviluppo sostenibile ed è in ottica di sostenibilità che tante aziende nel mondo ma anche in Italia si stanno muovendo verso un'idea di impresa che senza rinunciare al profitto si faccia co-promotrice del cambiamento culturale in atto. Un cambiamento di sguardo e di direzione che pone sempre maggiore attenzione al rispetto dei diritti umani.

Un importante passo che l'Italia ha fatto in tal senso è la ratifica della Convenzione OIL per l'eliminazione di molestie e discriminazioni nel mondo del lavoro (legge nr. 4 del 15 gennaio 2021). Ratifica che si tradurrà presto in proposte di legge su cui già si sta lavorando e che saranno oggetto di discussione in questo 2022.

La Convenzione pone l'accento sull'importanza di portare nel mondo del lavoro una formazione specifica su stereotipi e discriminazioni multiple, in ottica di prevenzione e di intervento qualificato. Parla di 'tolleranza zero' nei confronti di molestie e violenza.

I dati Istat ci dicono che in Italia le donne tra i 15 e i 65 anni che hanno subito molestie fisiche o ricatti sessuali al lavoro (dal datore di lavoro o da colleghi, sia durante la professione

sia al momento dell'assunzione) sono l'8,9%; la quota è più alta tra le giovani adulte e le donne più istruite. E che nell'80,8% dei casi le vittime non ne hanno parlato con nessuno sul posto di lavoro e quasi nessuna alle Forze dell'Ordine, in prevalenza per paura di perdere il posto. Per il 33,8% l'esito di un ricatto sessuale è stato cambiare volontariamente lavoro o rinunciare alla carriera.

Molestie e ricatti sessuali non sono le uniche forme di discriminazione messe in atto.

Vi sono modalità di relazione e linguaggi che causano spesso malesseri e incomprensioni

Le battute a sfondo sessuale, la barzelletta sull'omosessuale, il non coinvolgere un collega con disabilità in una determinata attività, sono piccole cose che unite una all'altra contribuiscono a creare un terreno fertile per la violenza.

La Convenzione OIL si fonda su quattro pilastri, formazione, sensibilizzazione, protezione e prevenzione.

ToBeSafe è un progetto formativo che si ispira a questi stessi pilastri, che opera e offre soluzioni in tal senso.

Offre alle aziende la formazione necessaria per riconoscere ed intervenire ove si verificano molestie sessuali e discriminazioni, ma è pensato e sviluppato in ottica di prevenzione. Fare formazione con l'obiettivo della prevenzione è indispensabile se non vogliamo continuare a vivere e lavorare correndo ai ripari, intervenendo su situazioni già compromesse.

ToBeSafe è un percorso formativo che si pone come obiettivo il miglioramento delle relazioni umane e che si basa sulla fiducia nelle

persone di voler convivere il più serenamente possibile.

Riconoscendo che non sempre è facile riconoscere i luoghi comuni e le piccole forme di discriminazione che mettiamo in atto in modo inconsapevole, una riflessione sugli stereotipi ci aiuta a vedere con uno sguardo più consapevole e responsabile i nostri comportamenti e i linguaggi che utilizziamo nel quotidiano. Con ToBeSafe riflettiamo inoltre su Media e comunicazione, su come ci vengono proposti molti stereotipi anche nella narrazione della violenza condizionando la nostra percezione del fenomeno. Poniamo l'attenzione anche sulle nuove tecnologie che hanno introdotto nuove forme di violenza, come l'Hate speech e il revenge porn o il cyber stalking, che circolano anche all'interno dei luoghi di lavoro.

ToBeSafe si fa strumento per prevenire tali reati, a volte agiti perché le persone non conoscono il limite tra ciò che è lecito e ciò che non lo è. Maggiore consapevolezza significa maggiore possibilità di scelta, e spesso le persone scelgono di agire per il meglio.

Lavorare in un clima sereno e in un ambiente rispettoso di tutte le nostre identità e indifferenze giova alla nostra salute fisica e mentale.

Gli studi sulla produttività aziendale confermano che ambienti in cui si lavora con un maggior grado di benessere, fanno crescere creatività e produzione e di conseguenza anche i profitti.

Inoltre aderire al percorso ToBeSafe significa ottenere la Garanzia di Eccellenza che in ambito di Sicurezza nei luoghi di lavoro si traduce in punteggio per il premio Inail OT23.

Un incentivo ma anche un riconoscimento in termini economici che le aziende virtuose meritano di ricevere per il loro impegno in favore dei diritti di lavoratori e lavoratrici.

hanno introdotto nuove forme di violenza, come l'Hate speech e il revenge porn o il cyber stalking, che circolano anche all'interno dei luoghi di lavoro.

ToBeSafe si fa strumento per prevenire tali reati, a volte agiti perché le persone non conoscono il limite tra ciò che è lecito e ciò che non lo è. Maggiore consapevolezza significa

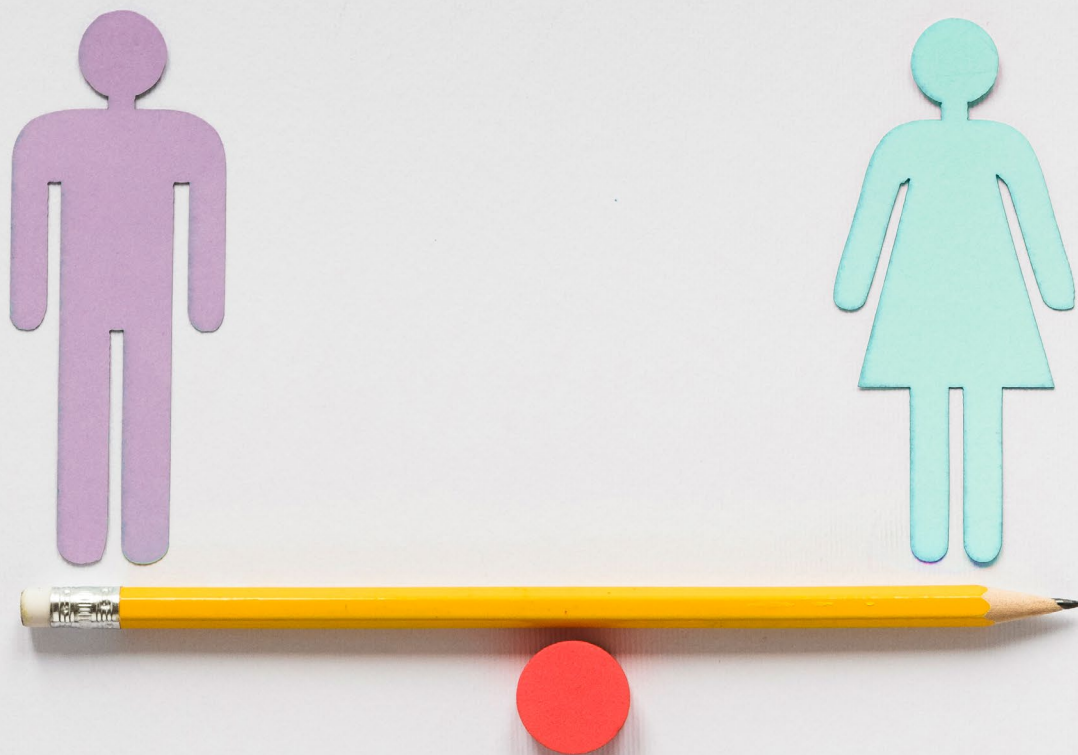
maggiore possibilità di scelta, e spesso le persone scelgono di agire per il meglio.

Lavorare in un clima sereno e in un ambiente rispettoso di tutte le nostre identità e indifferenze giova alla nostra salute fisica e mentale.

Gli studi sulla produttività aziendale confermano che ambienti in cui si lavora con un maggior grado di benessere, fanno crescere creatività e produzione e di conseguenza anche i profitti.

Inoltre aderire al percorso ToBeSafe significa ottenere la Garanzia di Eccellenza che in ambito di Sicurezza nei luoghi di lavoro si traduce in punteggio per il premio Inail OT23.

Un incentivo ma anche un riconoscimento in termini economici che le aziende virtuose meritano di ricevere per il loro impegno in favore dei diritti di lavoratori e lavoratrici.



A quando la vera parità di genere?

FORMAZIONE ANTINCENDIO: DA OTTOBRE CAMBIA TUTTO!

Il 4 ottobre 2022 entrerà in vigore il nuovo Decreto Ministeriale 2 settembre 2021, il quale introduce modifiche importanti all'attuale servizio di prevenzione e protezione antincendio. Aggiornamenti quinquennali, formazione in modalità FAD e nuove disposizioni per i piani di emergenza: vediamolo nel dettaglio.

FRANCESCO MATARESE - TECNICO DELLA PREVENZIONE H.S.E.

Sono in arrivo importanti novità per il servizio di prevenzione e protezione antincendio: è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il nuovo decreto interministeriale n. 237 del 4 ottobre 2021, che chiarisce le nuove disposizioni circa i piani di emergenza e di evacuazione, la formazione e gli aggiornamenti degli addetti antincendio, oltre a nuove facilitazioni per le modalità di svolgimento dei corsi stessi, sempre più smart. Il decreto entrerà in vigore il 4 ottobre 2022: vediamo nel dettaglio cosa cambierà.

Le principali novità del Decreto: piano di emergenza e formazione

Una delle principali novità introdotte dal Decreto Ministeriale riguarda la valutazione del piano di emergenza: non più solo in funzione dei lavoratori presenti, bensì anche rispetto al numero degli occupanti presenti all'interno dell'attività. L'art. 2 lettera b), infatti, specifica l'obbligo di predisporre un piano di emergenza quando i luoghi di lavoro aperti al pubblico siano caratterizzati dalla presenza contemporanea di più di 50 persone, indipendentemente dal numero di lavoratori. La stessa indicazione è valida per i luoghi di lavoro che rientrano nell'allegato I al Decreto del Presidente della Repubblica 1° agosto 2011, n. 151.

Un'ulteriore novità importante è rappresentata dalla periodicità per i corsi di aggiornamento degli addetti antincendio, infatti, la periodicità sarà quinquennale e non più triennale. Il Decreto Ministeriale tiene conto anche dei casi in cui, alla data di entrata in vigore dello stesso, siano trascorsi più di cinque anni dalle ultime attività formative, l'obbligo di aggiornamento è ottemperato con la frequenza di un corso di aggiornamento entro dodici mesi dall'entrata in vigore del decreto stesso.

I corsi di formazione per addetti antincendio già programmati sono inoltre considerati validi se svolti entro sei mesi dall'entrata in vigore del D.M. 2 settembre 2021, ovvero entro il 4 aprile 2022. Pertanto, fino a tale data potranno essere organizzati corsi di formazione secondo le "vecchie" regole previste dal D.M. 10/3/98.

Sempre alla formazione è dedicata una parte molto importante ed innovativa delle modifiche introdotte dalla nuova legislazione: per quanto concerne la parte teorica le attività di formazione e aggiornamento potranno essere svolte anche in modalità FAD. Ovvero, con attività di tipo sincrono (videoconferenze) e mediante il ricorso a strumenti multimediali e informatici.

Le novità in materia di formazione

La Direzione centrale per la prevenzione e la sicurezza tecnica sta già predisponendo nuovi programmi didattici, sia per gli addetti che per i docenti stessi, insieme alle indicazioni operative per l'organizzazione dei corsi e degli esami. Le novità del Decreto sono infatti, in materia di formazione e aggiornamento, molto rilevanti.

L'attività di informazione ai lavoratori deve essere basata sulla valutazione dei rischi, fornita all'atto dell'assunzione e aggiornata nel caso in cui si verifichi un mutamento della situazione del luogo di lavoro che comporti una variazione della valutazione stessa. Le azioni essenziali attuabili in caso di allarme possono essere fornite ai lavoratori anche predisponendo avvisi scritti, mentre nei luoghi di lavoro di piccole dimensioni l'informazione può limitarsi ad avvisi riportati tramite

apposita cartellonistica.

Per quanto concerne l'organizzazione delle attività formative, inoltre, vengono individuati tre nuovi percorsi in funzione della complessità dell'attività e del livello di rischio, classificato in modo crescente da 1 a 3. Ciò andrà a sostituire i vecchi livelli di rischio Basso, Medio ed Elevato, modulando la durata in ore e i contenuti minimi sia in funzione del livello di rischio che della tipologia di corso, ovvero se formazione (che verrà indicato con la sigla FOR), o di aggiornamento (che verrà indicato con la sigla AGG).

I requisiti dei docenti: l'articolo 6

L'articolo 6, per di più, pone un'attenzione specifica sui requisiti dei docenti: l'allegato V, in particolare, riporta indicazioni relative ai corsi di formazione e aggiornamento per i docenti. Per la parte pratica e la parte teorica i docenti devono essere in possesso del diploma di scuola secondaria di secondo grado e almeno uno dei requisiti: documentata esperienza di almeno novanta ore come docenti in materia antincendio, sia in ambito teorico che in ambito pratico; avere frequentato, con esito positivo, un corso di formazione per docenti teorico/pratici di tipo A erogato dal Corpo nazionale dei vigili del fuoco; essere iscritti negli elenchi del Ministero dell'interno e aver frequentato, con esito positivo, un corso di formazione per docenti limitatamente al modulo 10 di esercitazioni pratiche; rientrare tra il personale cessato dal servizio nel Corpo nazionale dei vigili del fuoco, che ha prestato servizio per almeno dieci anni nei ruoli operativi dei dirigenti e dei direttivi, dei direttivi aggiunti, degli ispettori antincendi nonché dei corrispondenti ruoli speciali ad esaurimento.

I corsi di qualificazione dei formatori, tenuti da personale del Corpo nazionale dei Vigili del Fuoco, hanno durate e contenuti diversi a seconda che siano abilitanti sia per la parte teorica e pratica, solo per la parte teorica oppure solo per la parte pratica. Tutti, però, si concludono con un esame finale. Anche per i docenti è prevista l'obbligatorietà dell'aggiornamento nell'arco di cinque anni dalla data di rilascio dell'attestato di formatore, o dalla data di entrata in vigore del decreto, per i docenti già in possesso di esperienza nel settore.

La divisione delle attività lavorative in livelli

Fra le attività di livello 3 rientrano gli stabilimenti di "soglia inferiore" e di "soglia superiore" come definiti all'articolo 3, comma 1,

lettere b) e c) del decreto legislativo 26 giugno 2015, n. 105, fabbriche e depositi di esplosivi, centrali termoelettriche, impianti di estrazione di oli minerali e gas combustibili e impianti e laboratori nucleari.

Inoltre, sono classificate come attività di livello 3 i depositi al chiuso di materiali combustibili aventi superficie superiore a 20.000 m², le attività commerciali ed espositive con superficie aperta al pubblico superiore a 10.000 m², le aerostazioni, le stazioni ferroviarie, le stazioni marittime con superficie coperta accessibile al pubblico superiore a 5.000 m², le metropolitane in tutto o in parte sotterranee e gli interporti con superficie superiore a 20.000 m². E ancora: gli alberghi con oltre 200 posti letto, le strutture sanitarie che erogano prestazioni in regime di ricovero ospedaliero o residenziale a ciclo continuativo o diurno; case di riposo per anziani, le scuole di ogni ordine e grado con oltre 1.000 persone presenti, gli uffici con oltre 1.000 persone presenti, i cantieri temporanei o mobili in sotterraneo per la costruzione, manutenzione e riparazione di gallerie, caverne, pozzi ed opere simili di lunghezza superiore a 50 metri. Inoltre, sono segnalati i cantieri temporanei o mobili ove si impiegano esplosivi e gli stabilimenti ed impianti che effettuano stoccaggio di rifiuti, ai sensi dell'articolo 183, comma 1, lettera aa) del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, nonché operazioni di trattamento di rifiuti, ai sensi dell'articolo 183, comma 1, lettera s) del medesimo decreto legislativo; sono esclusi i rifiuti inerti come definiti dall'articolo 2, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 13 gennaio 2003, n. 36.

Fra le attività di livello 2, invece, ricadono i luoghi di lavoro compresi nell'allegato I al decreto del Presidente della Repubblica 1° agosto 2011, n. 151, con esclusione delle attività di livello 3 e i cantieri temporanei e mobili ove si detengono ed impiegano sostanze infiammabili e si fa uso di fiamme libere, esclusi quelli interamente all'aperto.

Fra le attività di livello 1 rientrano quelle non presenti nelle fattispecie indicate ai precedenti punti e dove, in generale, le sostanze presenti e le condizioni di esercizio offrono scarsa possibilità di sviluppo di focolai e ove non sussistono probabilità di propagazione delle fiamme.

Idoneità tecnica: le novità

Il nuovo decreto va a rinforzare il conseguimento dell'attestato di idoneità tecnica di cui all'art. 3 del decreto-legge 1° ottobre 1996, n.

512 per le attività di cui all'allegato IV. In alcuni luoghi di lavoro è previsto che i lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze, conseguano l'attestato.

Tali luoghi di lavoro sono gli stabilimenti di "soglia inferiore" e di "soglia superiore" come definiti all'articolo 3, comma 1, lettere b) e c) del decreto legislativo 26 giugno 2015, n. 105, le fabbriche e i depositi di esplosivi, le centrali termoelettriche, gli impianti di estrazione di oli minerali e gas combustibili, gli impianti e laboratori nucleari e i depositi al chiuso di materiali combustibili aventi superficie superiore a 10.000 m². Inoltre, è richiesto l'attestato per i lavoratori di attività commerciali e/o espositive con superficie aperta al pubblico superiore a 5.000 m², delle aerostazioni, stazioni ferroviarie, stazioni marittime con superficie coperta accessibile al pubblico superiore a 5.000 m²; metropolitane in tutto o in parte sotterranee, gli interporti con superficie superiore a 20.000 m², gli alberghi con oltre 100 posti letto; campeggi, villaggi turistici e simili con capacità ricettiva superiore a 400 persone e le strutture sanitarie che erogano prestazioni in regime di ricovero ospedaliero o residenziale a ciclo continuativo o diurno, le case di riposo per anziani.

E ancora: le scuole di ogni ordine e grado con oltre 300 persone presenti, gli uffici con oltre 500 persone presenti, i locali di spettacolo e trattenimento con capienza superiore a 100 posti, gli edifici sottoposti a tutela ai sensi del decreto legislativo 22 gennaio 2004, n. 42, aperti al pubblico, destinati a contenere biblioteche ed archivi, musei, gallerie, esposizioni e mostre con superficie aperta a pubblico superiore a 1.000 m², i cantieri temporanei o mobili in sotterraneo per la costruzione, manutenzione e riparazione di gallerie, caverne, pozzi ed opere simili di lunghezza superiore a 50 metri, i cantieri temporanei o mobili ove si impiegano esplosivi e gli stabilimenti ed impianti che effettuano stoccaggio di rifiuti, ai sensi dell'articolo 183, comma 1, lettera aa) del decreto legislativo 3 aprile 2006, n. 152, nonché operazioni di trattamento di rifiuti, ai sensi dell'articolo 183, comma 1) del decreto legislativo 13 gennaio 2003, n. 36.

Le ultime in gazzetta

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

MINISTERO DELL'UNIVERSITA' E DELLA RICERCA

DECRETO 19 novembre 2021

Ammissione alle agevolazioni del progetto di cooperazione internazionale «Change-Up» nell'ambito del programma PRIMA Call 2020. (Decreto n. 16787/2021). (22A00085)

MINISTERO DELLA TRANSIZIONE ECOLOGICA

DECRETO 10 agosto 2021

Determinazione dell'importo da versare per l'attuazione del programma di interventi per il miglioramento della prestazione energetica degli immobili della pubblica amministrazione centrale e per integrare la dotazione del «Fondo nazionale per l'efficienza energetica». (22A00070)

MINISTERO DELLO SVILUPPO ECONOMICO

DECRETO 17 dicembre 2021

Scioglimento della «Cronos societa' cooperativa», in Perfugas e nomina del commissario liquidatore. (22A00087)

DECRETO 29 dicembre 2021

Liquidazione coatta amministrativa della «Stiro Service societa' cooperativa in liquidazione», in San Bonifacio e nomina del commissario liquidatore. (22A00086)

DECRETO 29 dicembre 2021

Liquidazione coatta amministrativa della «WLF Services societa' cooperativa», in Pomezia e nomina del commissario liquidatore. (22A00088)

DECRETO 29 dicembre 2021

Liquidazione coatta amministrativa della «Societa' cooperativa Sunflower», in Ardea e nomina del commissario liquidatore. (22A00089)

DECRETO 29 dicembre 2021

Liquidazione coatta amministrativa della «Vas societa' cooperativa a r.l.», in San Marzano sul Sarno e nomina del commissario liquidatore. (22A00090)

DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITA'

COMITATO INTERMINISTERIALE PER LA PROGRAMMAZIONE ECONOMICA E LO SVILUPPO SOSTENIBILE
DELIBERA 3 novembre 2021

Fondo sviluppo e coesione - Approvazione del Piano sviluppo e coesione della Citta' metropolitana di Bari. (Delibera n. 62/2021). (22A00059)

DELIBERA 3 novembre 2021

Fondo sviluppo e coesione - Approvazione del Piano sviluppo e coesione della Citta' metropolitana di Firenze. (Delibera

n. 63/2021). (22A00060)

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

COMUNICATO

Modifica dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Sanergy» (22A00061)

COMUNICATO

Revoca, su rinuncia, dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Caspofungin Altan». (22A00062)

COMUNICATO

Revoca, su rinuncia, dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Antistin Privina». (22A00064)

COMUNICATO

Modifica dell'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Bactrim» e «Bactrim Perfu-sione». (22A00065)

COMUNICATO

Revoca, su rinuncia, dell'autorizzazione all'importazione parallela del medicinale per uso umano «Trental» (22A00067)

COMUNICATO

Revoca, su rinuncia, dell'autorizzazione all'importazione parallela del medicinale per uso umano «Malarone» (22A00068)

COMUNICATO

Autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Esomeprazolo GIT» (22A00092)

COMUNICATO

Autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Lamictal» (22A00093)

COMUNICATO

Autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Lamictal» (22A00094)

AUTORITA' DI BACINO DISTRETTUALE DELLE ALPI ORIENTALI

COMUNICATO

Aviso relativo all'aggiornamento della pericolosita' idraulica nel comune di Bovolenta (22A00069)

CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI PISTOIA-PRATO

COMUNICATO

Provvedimento concernente i marchi di identificazione dei metalli preziosi (22A00084)

CAMERA DI COMMERCIO, INDUSTRIA, ARTIGIANATO E AGRICOLTURA DI VICENZA

COMUNICATO

Provvedimenti concernenti i marchi di identificazione dei metalli preziosi (22A00091)

Direttrice Responsabile

Dott.ssa Laura Faggiotto
redazione@puntodivista.news

Progetto grafico e impaginazione

Alberto Faggionato
info@puntodivista.news

Ufficio Marketing

marketing@puntodivista.news

Proprietà

Punto di Vista Editore è di proprietà di
Giuseppina Filieri
Via Pittoni, 10 – 36100 Vicenza
info@puntodivista.news
www.puntodovista.news

Ufficio abbonamenti:

abbonamenti@puntodivista.news
Versione cartacea: 129 € per 12 numeri
Versione digitale: 29 € per 12 numeri

Stampa

Pixartprinting

Copyright

La collaborazione è gradita, utile e gratuita. Tutti gli interessati sono invitati a mettersi in contatto con la direzione. I dattiloscritti, le fotografie, i disegni non si restituiscono anche se non vengono pubblicati. Le opinioni espresse dagli autori non impegnano la direzione della rivista. Punto di Vista si riserva il diritto di non pubblicare e in ogni caso declina ogni responsabilità per possibili errori od omissioni nonché per eventuali danni risultanti dall'uso dell'informazione contenuta nella rivista. Riprodurre parte dei testi è permesso evidenziando la fonte.

Tutela della Privacy

Nel caso siano allegati alla rivista, o in essa contenuti, questionari oppure cartoline commerciali, si rende noto che i dati trasmessi verranno impiegati per i principali scopi di indagini di mercato e di contatto commerciale, ex D.L. 123/97. Nel caso la rivista Le sia pervenuta tramite mezzo postale, si rende noto che l'indirizzo in nostro possesso potrà venire impiegato anche per l'inoltro di altre riviste o proposte commerciali. E' in ogni caso diritto dell'interessato, in qualsiasi momento, richiedere la cancellazione, la rettifica o l'aggiornamento ai sensi del GDPR 2016/679

QUALIFICA DEL FORMATORE LE BASI DELLA FORMAZIONE ESPERIENZIALE INTEGRATA



Per info e
iscrizioni

Evento organizzato da



Obiettivi e finalità del corso

In un mondo caratterizzato da tempi, esigenze, conoscenze, strumenti e possibilità diverse rispetto al passato, i metodi di formazione devono inevitabilmente mutare. Le metodologie possono spostarsi sempre più verso forme di apprendimento che comprendano elementi quali il coinvolgimento, la creatività, la partecipazione attiva dei soggetti. E la progettazione ed erogazione di percorsi formativi esperienziali non solo migliora l'efficacia della formazione, ma stimola in tutti i partecipanti una partecipazione reale e attiva al processo di gestione di salute e sicurezza negli ambienti di lavoro.

Una partecipazione basata sull'analisi comportamentale, sulle attese ed i bisogni latenti dei partecipanti. L'ascolto dell'aula e la capacità di gestione degli spazi e degli strumenti saranno la parte focale del processo di apprendimento.

Il corso si pone l'obiettivo di fornire le basi della formazione esperienziale, approfondendola da un punto di vista teorico e pratico. Si analizzeranno le fasi della formazione esperienziale al fine di arrivare ad una corretta pianificazione degli strumenti impiegati in questa metodologia.

Il corso - per corso seguirà una traccia di approfondimento e di crescita nel e con il gruppo.

Si propone un pre-incontro in e-learning su tematiche inerenti: "l'analisi dei bisogni e gli elementi di base della comunicazione" una parte dedicata all'allineamento del "gruppo di studio".

SCHEDE DEL CORSO



DATE E ORARI

10 Febbraio 2022
11 Febbraio 2022
17 Febbraio 2022
18 Febbraio 2022
24 Febbraio 2022

Dalle 14 alle 18
Dalle 9 alle 18
Dalle 14 alle 18
Dalle 9 alle 18
A partire dalle 9



DURATA TOTALE

Il corso ha una durata totale di 24 ore a cui va aggiunto l'esame finale previsto in data 24 Febbraio 2022.



SEDE DEL CORSO

SS S.r.l.
Via XX Settembre 20/1
Villatora di Saonara (PD)
segreteria@s-5.it
www.s-5.it



**DI SCONTO PER L'ISCRIZIONE AI
FASCICOLI TECNICI NAZIONALI A.D.L.I.**

Scopri di più su www.associazioneadli.it/ftn

a.d.l.i.
associazione datori di lavoro italiani



Partner

