



TECNO MEETING

La Sicurezza Industriale nelle aziende Editoriali

Aspetti di training per lo sviluppo

Della cultura della Sicurezza sul lavoro

dr.ssa Rossana Vanetti (Festo CTE S.r.l.)

Milano, 27 Novembre 2007



Agenda

- | | |
|---|--|
| 1 | Contesto normativo |
| 2 | Aspetti critici |
| 3 | Sponsorizzazione |
| 4 | Esempio di proposta concreta |
| 5 | Training |
| 6 | Action Learning / Cultura della Sicurezza Sul Lavoro |
| 7 | Strumenti operativi per l'informazione continua ed il monitoraggio |

1 – Contesto Normativo

L'applicazione corretta e continuativa degli adempimenti richiesti dal D.Lgs. 626/94 richiede un costante e proattivo impegno da parte di tutta la struttura aziendale:



2 – Aspetti critici



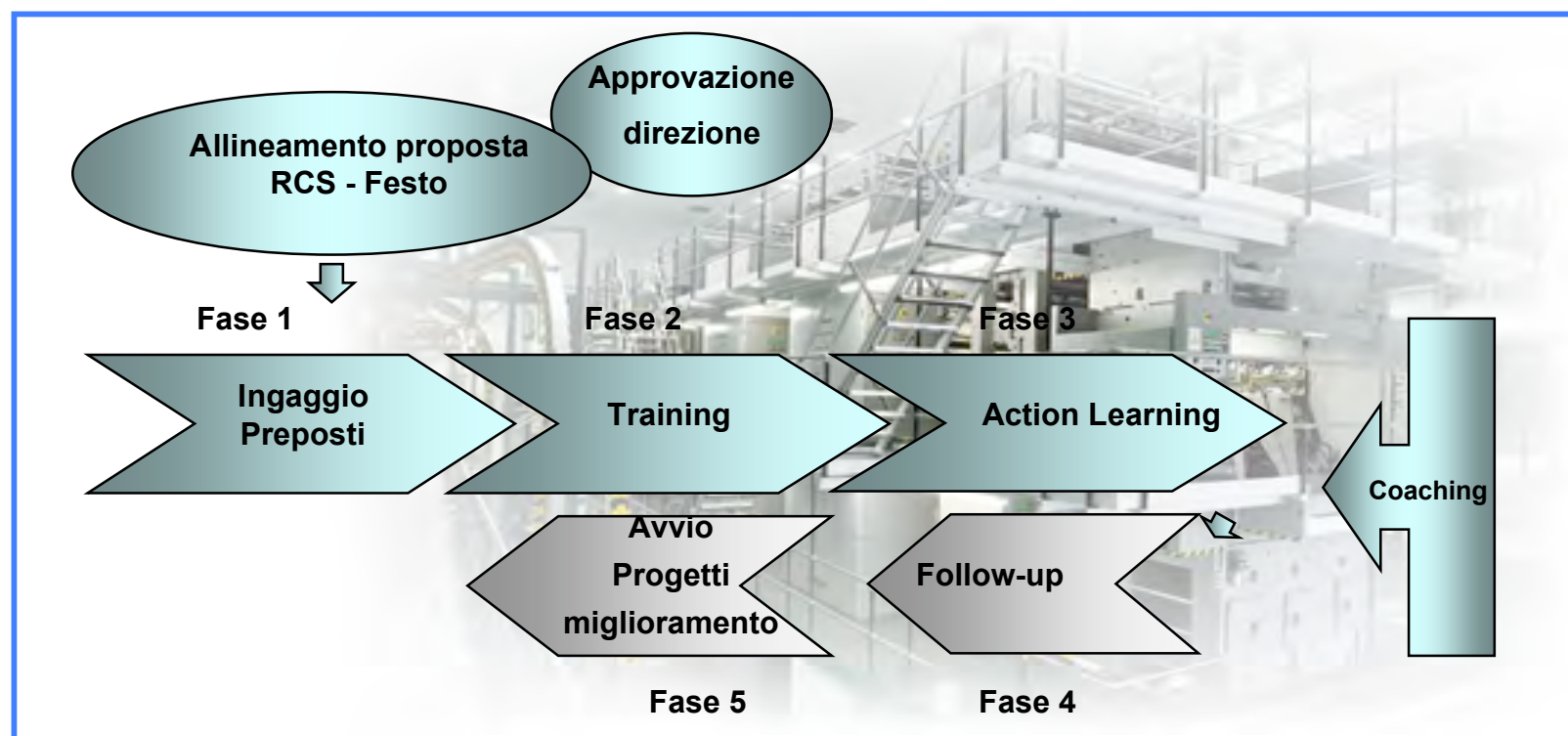
3 – Sponsorizzazione

Ogni progetto di training DEVE essere sponsorizzato dalla Direzione per poter concretizzare gli obiettivi. Il formatore esterno deve poter trasmettere nei partecipanti l'aspettativa di miglioramento e la possibilità di cambiamento nel tempo



4 – Esempio di proposta operativa

Obiettivo progetto formativo: responsabilizzazione al ruolo dei preposti



5-Training – fasi di formazione

Quadro Normativo



Tematiche

Formazione al ruolo

Obblighi e responsabilità

Sistema sanzionatorio

Pericolo rischio danno

Infortuni e malattie

Comunicazione



Tematiche

Fondamenti della comunicazione

Tecniche di comunicazione

Comunicazione persuasiva

Il coaching

Il concetto One Point Lesson

Esercitazione

Valutazione dei rischi



Tematiche

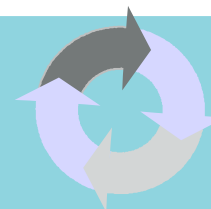
Analisi rischi specifici

Utilizzo DPI

Rischi residui

Analisi su campo

action learning



Novembre 2006

Giugno 2007

6-II metodo Action Learning

Il metodo di lavoro che caratterizza l'approccio didattico Festo è centrato sul metodo **dell'Action Learning**, alla lettera **"apprendimento attivo"**.

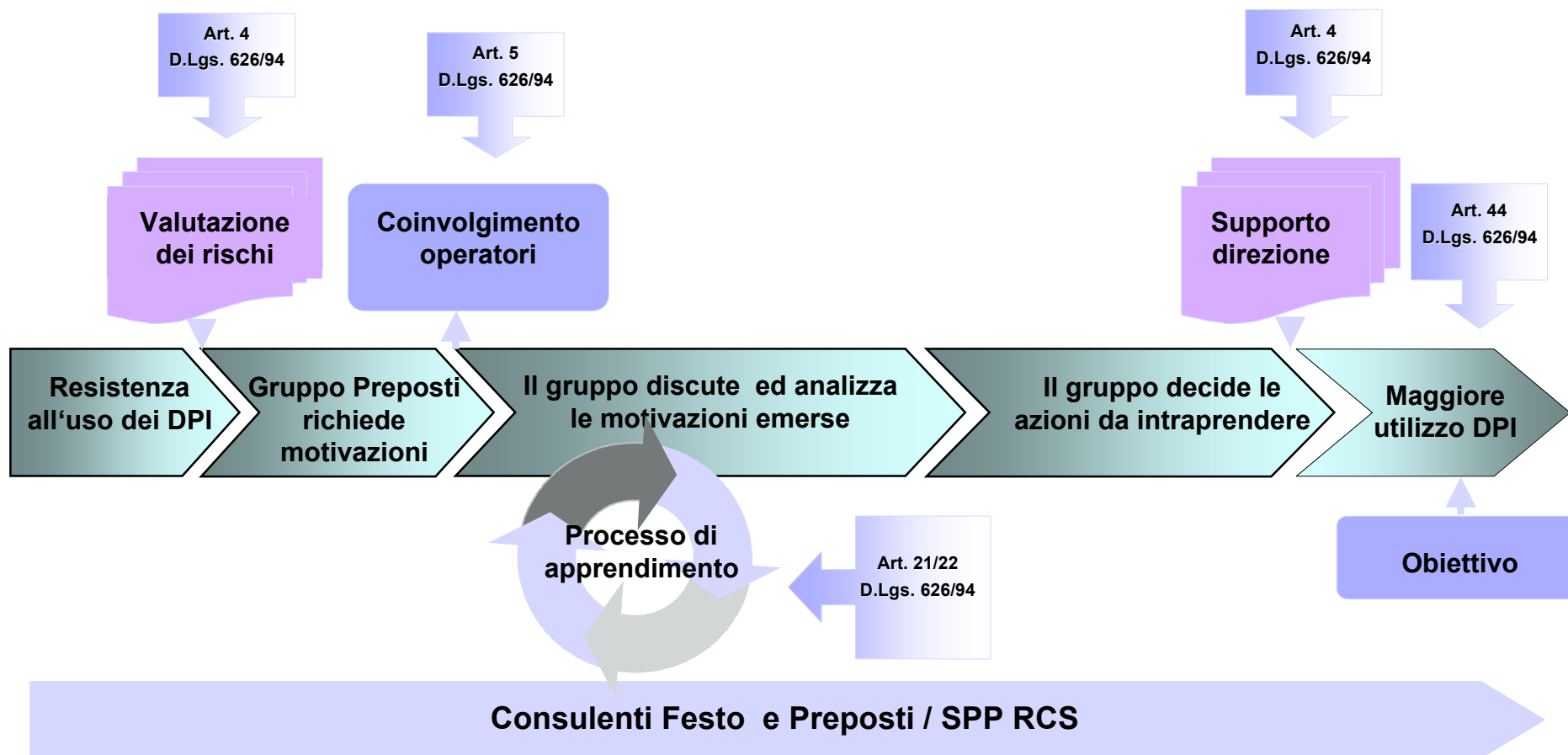
E' una metodologia di sviluppo delle persone basata sulla premessa che non esiste apprendimento senza azione reale. Il training avviene sempre con orientamento alla soluzione dei problemi e "just in time".

L'apprendimento si svolge all'interno di un processo ciclico in cui si analizza l'azione e si riflette su essa per poi passare alla progettazione dell'azione successiva o alternativa sulla base delle conclusioni raggiunte.

Per un PREPOSTO significa
**Apprendere ad agire efficacemente
sperimentandosi nell'azione reale**



6-Action Learning – Esempio Workshop



6 – Cultura della Sicurezza Sul Lavoro



7 – Strumenti operativi per l'informazione continua ed il monitoraggio

Organizzazione SPP Istruzioni generali Mansioni Monitoraggio News Home

Festo 4 Safety

4Safety



News

18/10/07: Legge 123/2007
Tesserino di riconoscimento e contratti di appalto ...[Dettagli](#)

17/9/07: I giovani ed il lavoro
Opuscolo informativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di legislazione sociale. ...[Dettagli](#)

9/5/07: Norme di sicurezza di carattere generale
I fondamenti della sicurezza in azienda ...[Dettagli](#)

27/7/06: Rischio videoterminale
Valutazione dell'esposizione dei lavoratori all'uso dei videotermini ...[Dettagli](#)

FESTO

Festo 4 Safety

Richieste di approfondimento

© 2007 Festo S.p.A.

Festo Knowling and Learning: divisione del gruppo Festo AG



Sede Festo Didactic a Denkendorf (Stoccarda)

Festo Didactic GmbH & Co. KG

- Fatturato 2006: 72,3 milioni di Euro in 70 Paesi del mondo
- 450 dipendenti in 56 società Festo

Festo CTE srl

Consulenza e Formazione Nell'organizzazione e gestione di imprese industriali

- Fatturato 2006: 8 milioni di Euro
attività seminariali interaziendali – progetti di consulenza e formazione on the job