Signed Safety at Work

Linee guida per l'inclusione e la diversità nell'ambito della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro

Signed Safety at Work:
Linee guida per l'inclusione e la diversità nell'ambito della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro

Pubblicato dai partner del progetto *Signed Safety at Work*:

University of Wolverhampton, UK
CETEM, Yecla, Spagna
Istituto Statale Sordi di Roma (ISSR), Italia
Searchlighter Services, Bristol, UK
Universitaet Klagenfurt, Austria
Vyzkumny Ustav Bezpecnosti Prace (VUBP), Praga, Repubblica Ceca

Cofinanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione europea

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione Europea. La presente pubblicazione riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

Indice dei contenuti

Introduzione ..... *i*

Sezione 1 – La Professionalità nell'ambito della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro 1

1 Salute e Sicurezza sul posto di lavoro 2

2 Datori di lavoro e Salute e Sicurezza sul posto di lavoro 5

3 Diventare un professionista esperto e qualificato in materia Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro 7

Sezione 2 – Riconoscere le qualifiche relative alle pratiche della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro 16

4 Migliorare o aggiornare una qualifica in materia di Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro .. 17

5 Procedure per l'ottenimento delle qualifiche professionali nell'ambito della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro 21

Sezione 3 – Salute e Sicurezza per i dipendenti sordi e disabili dell'udito 27

6 Definizione di sordità e disabilità dell'udito 28

7 Supporto durante la formazione industriale e sul posto di lavoro per le persone sorde e disabili dell'udito 43

8 Sviluppo della carriera nella Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro: definire i percorsi per i dipendenti con problemi di udito 49

Sezione 4 – Un approccio inclusivo alla formazione e alla pratica della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro..... 58

9 Un piano per i fornitori di corsi di formazione per utilizzare la risorsa e-Learning SSaW per estendere le soft skills tra i professionisti della sicurezza..... 59

10 Esplorazione del processo per l'accreditamento della risorsa e-learning SSaW come elemento riconosciuto nella formazione dei funzionari per la Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro 64

11 Orientare l'applicazione dell'ECVET e di altri elementi degli standard di apprendimento europei 72

Sezione 5 – Apprendimento efficace per una Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro inclusiva 92

12 Sviluppare metodi, strumenti e risorse di formazione adeguati per ottenere le qualifiche di professionista della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro 93

13 Aspetti tecnici della risorsa e-Learning di SSaW 97

Selezione di Istituzioni e Comunità Identificate 101

Introduzione

Nel 2018, la coalizione di sette organizzazioni provenienti da cinque paesi in tutta Europa (Austria, Repubblica Ceca, Italia, Spagna e il Regno Unito) si è riunita per lavorare a un progetto dal titolo Signed Safety at Work (SSaW)1. Il progetto mira a sviluppare una serie di parole e frasi essenziali - da presentare in segni - utilizzabili nel campo della Salute e Sicurezza sul lavoro (SSL).

A tal fine, una volta identificate le frasi, l'intenzione era quella di utilizzarle per facilitare la comunicazione tra udenti madrelingua, S/sordi[2] (segnanti e non) e disabili dell'udito che utilizzano la lingua dei segni e udenti non madrelingua che hanno meno familiarità con la lingua nazionale parlata sul posto di lavoro - ad esempio i migranti - per scopi di Salute e Sicurezza. Questo è stato considerato dai sette Partner del progetto come un mezzo per promuovere le opportunità di lavoro per i dipendenti S/sordi, disabili dell'udito e migranti, alleviando il timore che gli ambienti di lavoro non siano sicuri per loro.

Nel definire le persone che rientrano in una categoria di disabilità dell'udito, intendiamo specificamente le persone che sono nate con un apparato uditivo tipico, ma che hanno perso questa abilità in modo significativo nel corso della vita. Avendo appreso la lingua parlata da bambini, le loro necessità e abilità con la lingua dei segni sono probabilmente molto diverse da quelle della comunità dei Sordi, che sono caratterizzate da una abilità di uso nativo dei segni. Spesso la perdita dell'udito avviene a causa della presenza di rumore sul posto di lavoro, soprattutto quando viene utilizzata una protezione acustica inadeguata come misura di Salute e Sicurezza. I Partner ritengono che ciò abbia una particolare risonanza con gli scopi e gli obiettivi del progetto, in quanto si cerca di migliorare e garantire l'adeguata protezione in materia di Salute e Sicurezza per tutte le persone considerate come S/sorde o con problemi di udito.

Le priorità dichiarate per le attività del progetto includono:

1. Sviluppo di partenariati aziendali di Istruzione/Formazione professionale (IFP) volti a promuovere l'apprendimento basato sull'esperienza lavorativa
2. Sostenere un'educazione socialmente inclusiva e aperta e attività innovative nell'era digitale

---

1 Questo progetto è stato sostenuto e ampiamente finanziato dal programma Erasmus+ dell'Unione Europea, in riconoscimento della sua struttura, strategia e scopo europeo.

2 Come è d'uso nella letteratura sulla relazione tra sordità e lingua dei segni, in questo report con la parola sordi (con la 's' minuscola) intendiamo indistintamente tutto il gruppo di persone che, per vari motivi, abbiano perso la facoltà dell'udito. Con la parola Sordi (con la 'S' maiuscola) intendiamo specificamente il sottogruppo di persone con sordità che si identifica con la lingua dei segni e la cultura che ne deriva.

A tale scopo, i Partner hanno stabilito di generare dal progetto tre prodotti specifici, da utilizzare sul posto di lavoro nel contesto delle pratiche di Salute e Sicurezza:

1. Un vocabolario di segni composto da parole e frasi essenziali derivate dalla Lingua dei Segni Internazionale comunemente accettata, che sarebbero tipicamente usate nel campo della Salute e Sicurezza sul Lavoro in 14 diverse aree di applicazione.
2. Un glossario online di frasi essenziali inserite nel contesto delle categorie legate alla Salute e Sicurezza sotto forma di video che mostrano visivamente i segni manuali da usare per comunicare il problema, la precauzione o l'istruzione appropriata in tre lingue dei segni europee.
3. Una risorsa e-Learning di supporto che contiene un breve corso sviluppato dai Partner SSaW e applica i video del glossario nel corso, destinato all'apprendimento basato sull'esperienza lavorativa.

Tutte le risorse qui menzionate sono presentate e spiegate in maniera più dettagliata sul sito web del progetto, http://www.signedsafety.eu. Il sito presenta molti altri elementi del progetto, come le descrizioni delle sette organizzazioni partner (come identificate nella pagina del titolo di questa pubblicazione) che qui non necessitano di presentazioni dettagliate.

Sebbene alcuni dei dettagli tecnici riguardanti la risorsa vengano presentati nel capitolo finale ("Aspetti tecnici della risorsa e-Learning di SSaW"), i partner desiderano che questa serie di linee guida presenti principalmente il valore offerto nell'applicazione consapevolmente inclusiva della procedura di Salute e Sicurezza, consapevole dei problemi affrontati dai lavoratori che si trovano ai margini sociali della comunicazione e comprensione. Pubblichiamo tutto questo per informare i membri di vari settori che riteniamo abbiano un interesse nell'adozione progressiva delle pratiche legate alla Salute e Sicurezza nell'ottica di politiche lungimiranti.

Fra i professionisti per i quali pubblichiamo queste linee guida vi sono i responsabili delle politiche di Salute e Sicurezza e i professionisti che lavorano in organizzazioni dedicate al miglioramento di questa pratica. Nel caso apparteniate a questo contesto, potreste lavorare in un'organizzazione specializzata in Salute e Sicurezza, un'autorità locale, il governo nazionale, un sindacato o una rete di organizzazioni che hanno un interesse diretto nell'attuazione delle politiche di Salute e Sicurezza. Riteniamo che la nostra ricerca riveli prospettive che vi informeranno e che potreste individuare nuovi modi per affrontare le esigenze delle persone S/sorde, dei recenti migranti e di altre persone con problemi di comunicazione nel contesto della Salute e Sicurezza.

Un altro gruppo di professionisti per i quali pubblichiamo questo documento include i datori di lavoro, le reti e le associazioni di categoria che siano alla ricerca di nuovi modi per aggiornare le proprie pratiche nel campo della Salute e Sicurezza in modo che siano le più inclusive possibile, attraverso una formazione migliore. Tra questi, pensiamo anche ai datori di lavoro che operano in un ambiente rumoroso che può richiedere l'utilizzo di protezioni acustiche per un'alta percentuale di dipendenti. Ci rivolgiamo anche ai responsabili dei dipartimenti delle risorse umane nelle organizzazioni più grandi, in particolare i manager che si occupano della Formazione Continua dei dipendenti. La comunicazione chiara delle informazioni nell'ambito della Salute e Sicurezza, specialmente durante un'emergenza, è una questione importante per cui riteniamo che il nostro approccio con i segni possa apportare risultati significativi.

Il corso è stato pensato affinché i datori di lavoro siano incoraggiati a diffonderlo ai membri del personale, ma soprattutto ai manager delle Risorse Umane responsabili della formazione e ai responsabili della SSL. Naturalmente i dipendenti sordi, disabili dell'udito e migranti devono essere direttamente coinvolti non appena si riconosce che il vocabolario, il glossario e il corso siano utili all'organizzazione. Attraverso le risorse umane e i manager responsabili, gli standard nel campo della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro europei possono continuare a migliorare, in linea con la Direttiva Quadro Europea 89/391 sulla sicurezza e la salute sul posto di lavoro, adottata dall'UE nel 1989.

I professionisti più legati alla formazione a tempo pieno includono gli educatori dedicati, gli sviluppatori di corsi di Istruzione e Formazione Professionale (IFP), così come i fornitori di IFP nel caso in cui un'organizzazione agisca solo in una di queste aree di attività. Pubblichiamo queste linee guida specialmente per i membri di questa comunità. Le persone che lavorano in queste organizzazioni, e si dedicano al miglioramento della qualità della formazione, riconosceranno prontamente che l'argomento dell'inclusione, nei programmi di formazione, è un obiettivo perpetuo per il quale le organizzazioni IFP devono impegnarsi costantemente.

Nell'applicare la risorsa e-Learning, c'è un'espressa intenzione di flessibilità. Come indicato, è stata creata per essere autonoma, come un corso di Sviluppo Professionale Continuo (SPC) che può essere intrapreso da chi ha già un impiego e che probabilmente ricopre responsabilità in ambito di Salute e Sicurezza in quel lavoro. Di solito i corsi SPC sono brevi e possono essere facilmente integrati nei modelli di lavoro del partecipante. In questo modo, il corso SSaW si

adatta facilmente alle responsabilità di un fornitore IFP dedicato, ma anche ai datori di lavoro che possono fare formazione SPC aziendale direttamente con i loro dipendenti.

Tuttavia, l'intenzione è anche quella di coinvolgere gli enti di formazione IFP che forniscono corsi in materia di Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro, in modo che questo corso possa essere implementato come modulo opzionale all'interno di un corso più lungo, dettagliato e completo che fornisca qualifiche formali per i professionisti della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro. I Partner di SSaW sono impegnati in entrambe queste opzioni e hanno sviluppato la componente tecnica in modo che sia utilizzabile e flessibile.

È importante notare che questa pubblicazione è rivolta anche agli organizzatori di gruppi nel settore del volontariato, che rappresentino le persone S/sorde e/o i migranti, che consideriamo come beneficiari finali del progetto, così come i singoli individui impegnati in tali gruppi. Con questo intendiamo includere non solo i gruppi che rappresentano il benessere delle persone S/sorde e con problemi di udito e i loro membri, ma anche i gruppi che si occupano di campagne per il riconoscimento dei diritti delle persone S/sorde e con problemi di udito, soprattutto per quanto riguarda i diritti del lavoro e dell'occupazione.

Allo stesso modo, sono inclusi anche i gruppi che rappresentano il benessere delle persone che sono recentemente emigrate in un'area in cui si parla una nuova lingua e i loro membri, così come i sostenitori delle campagne per i diritti delle persone che sono recentemente migrate. Le nostre risorse sono progettate per avviare la formazione di persone con un profilo di alta occupabilità soprattutto per queste comunità, ma riteniamo che le risorse abbiano valore anche per una vasta gamma di comunità in vari contesti lavorativi.

Poiché direttive e regolamenti cambiano, i capitoli esaminano una serie di questioni riguardanti l'inclusione e l'ambito della Salute e Sicurezza, quindi è probabile che possano interessare a tutte le persone dei settori identificati. A tal fine, abbiamo creato cinque sezioni che comprendono 13 capitoli, con due o tre capitoli in ogni sezione. La ricerca e l'analisi per questi capitoli sono state effettuate in termini di scopi e obiettivi del progetto legati al valore aggiunto rappresentato dalla disponibilità delle risorse di SSaW nel contesto dell'attuale situazione nel campo della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro.

Abbiamo ritenuto importante mostrare lo scopo e la necessità di (a) aumentare l'accessibilità alle procedure di Salute e Sicurezza, (b) facilitare in maniera consapevole una maggiore inclusione sul posto di lavoro. Volevamo essere in grado di mostrare ai professionisti interessati a questi temi e alle organizzazioni per cui lavorano che (a) le risorse

di SSaW potevano essere applicate facilmente, e che (b) c'era un processo attraverso il quale il corso poteva essere accreditato. Nel contesto di una maggiore inclusione sul posto di lavoro, abbiamo voluto considerare ulteriori passi che possono essere intrapresi affinché i dipendenti S/sordi e i migranti possano ricevere piena e uguale considerazione nella pratica dello SPC, non ultimo nel contesto della Salute e Sicurezza.

La Sezione 1 affronta la professionalità nel campo della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro, esaminando le pratiche, le responsabilità dei datori di lavoro e il percorso per diventare un professionista in materia di Salute e Sicurezza. Nell'insieme dimostrano che prendere responsabilità nell'ambito della Salute e Sicurezza in modo rilassato e superficiale non è considerabile in alcun ambiente di lavoro. L'unica opzione è avere un approccio professionale e inclusivo.

La Sezione 2 riguarda il riconoscimento delle qualifiche necessarie ad acquisire una conoscenza dedicata nelle pratiche di Salute e Sicurezza in uso sul posto di Lavoro, definendo le procedure per qualificarsi in materia di SSL e le modalità attraverso le quali consolidare le basi della propria conoscenza professionale attraverso l'aggiornamento continuo. . Nell'insieme mostrano l'importanza della formazione nel campo della SSL, area che richiede un programma di SPC.

La Sezione 3 tratta dell'ambito della Salute e Sicurezza per i dipendenti S/sordi e con problemi di udito, esaminando i modi in cui viene definita la sordità, il supporto – o la scarsità di esso – che può essere offerto alle persone S/sorde durante la formazione aziendale e le modalità attraverso le quali i membri della comunità S/sorda possono assumersi le responsabilità della Salute e della Sicurezza sul posto di Lavoro. La comunità S/sorda è un beneficiario significativo delle risorse create e abbiamo ritenuto importante mantenere come prospettiva il punto di vista sordo di come dovrebbe risultare il posto di lavoro.

La Sezione 4 spiega come l'estensione dell'approccio di SSaW alla formazione e alla pratica in materia di Salute e Sicurezza possa essere incorporata più direttamente, esaminando come un fornitore di corsi possa utilizzare le risorse SSaW per estendere le "soft skills" dei professionisti della SSL. Inoltre, per dare ancor più peso alle questioni di inclusione, viene spiegato il processo per accreditare le risorse SSaW per la formazione dei professionisti in SSL e l'applicazione delle risorse SSaW nel contesto del Sistema Europeo di Crediti per

l'Istruzione e la Formazione Professionale (ECVET), per la trasferibilità dell'esperienza professionale in materia di SSL oltre i confini nazionali, in Europa.

Infine, la Sezione 5 riguarda le modalità attraverso le quali si può rendere l'apprendimento più efficace per un approccio inclusivo alla Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro, esaminando quel che è compreso nei metodi di formazione, gli strumenti e le risorse adatte a facilitare un approccio professionale completo alla pratica della SSL, oltre a considerare alcuni degli aspetti tecnici della risorsa e-Learning di SSaW.

Insieme, i Partner di SSaW auspicano che questi capitoli siano in grado di stimolare un nuovo modo di pensare e un'innovazione positiva nella politica di Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro, nella formazione e nella pratica. Abbiamo consapevolmente cercato di garantire che le linee guida qui presenti fossero accessibili e in grado di agire come un motore per l'applicazione delle risorse disponibili per un approccio inclusivo allo SPC nel campo della Salute e Sicurezza.

Partner di **Signed Safety at Work**:

University of Wolverhampton	Wolverhampton, UK
CETEM	Yecla, Spagna
Istituto Statale Sordi di Roma (ISSR)	Roma, Italia
Searchlighter Services	Bristol, UK
Universitaet Klagenfurt	Klagenfurt, Austria
Vyzkumny Ustav Bezpecnosti Prace (VUBP)	Praga, Repubblica Ceca
Bellyfeel Media	Salford, UK

Sezione 1

La Professionalità nell'ambito della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro

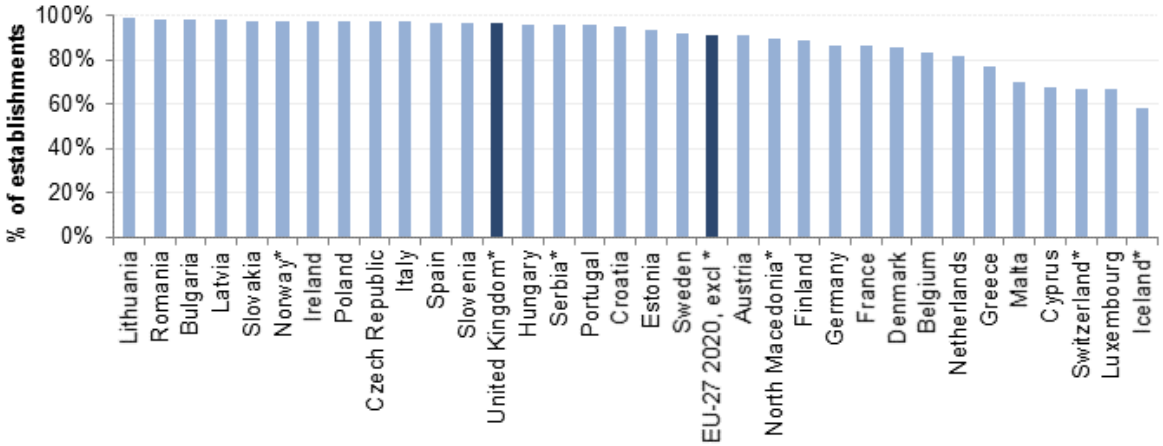
Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa

1 Salute e Sicurezza sul posto di lavoro

I datori di lavoro sono tenuti ad applicare delle misure che assicurino che la salute e la sicurezza dei dipendenti sul luogo di lavoro non siano a rischio. I sistemi e i requisiti legali di Salute e Sicurezza differiscono in tutta Europa, per quanto riguarda la loro registrazione, segnalazione e applicazione (HSE, 2019). Eppure, lo scopo di tutti questi sistemi e leggi è quello di evitare incidenti e pericoli per la salute sul posto di lavoro. I dipendenti sono obbligati a seguire le istruzioni formulate in materia di Salute e Sicurezza, per evitare incidenti nel miglior modo possibile. Tuttavia, di tanto in tanto gli incidenti possono capitare e possono essere attribuiti a varie cause.

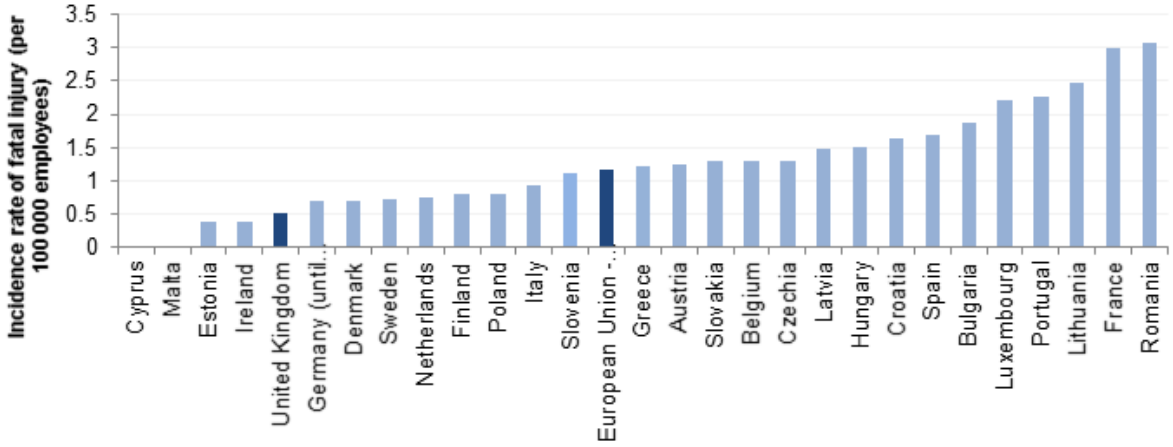
Qui di seguito una breve panoramica degli infortuni mortali, delle ferite e dei problemi di salute legati al lavoro in tutta Europa (cfr. HSE[3], pp 3–5, 2019; colorazione dei paesi partner del progetto fatta dall'autore di questo rapporto).

Il seguente grafico mostra la percentuale di imprese che forniscono un documento che spiega le responsabilità e le procedure nell'ambito della Salute e Sicurezza a disposizione delle persone che lavorano nello stabilimento (ESENER, 2019):

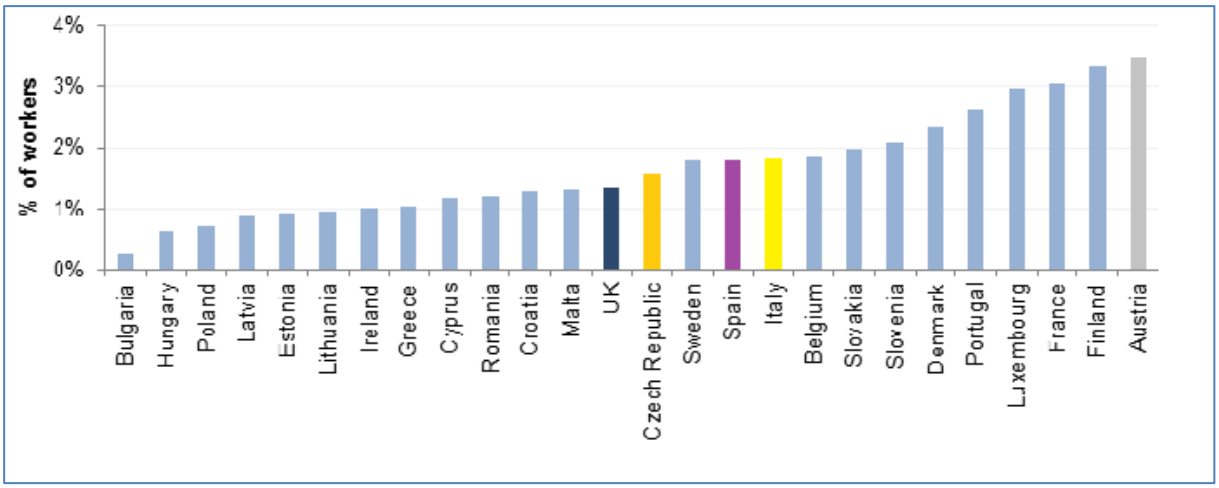


[3] Per maggiori informazioni riguardo il contesto di questa statistica riferirsi al documento online.

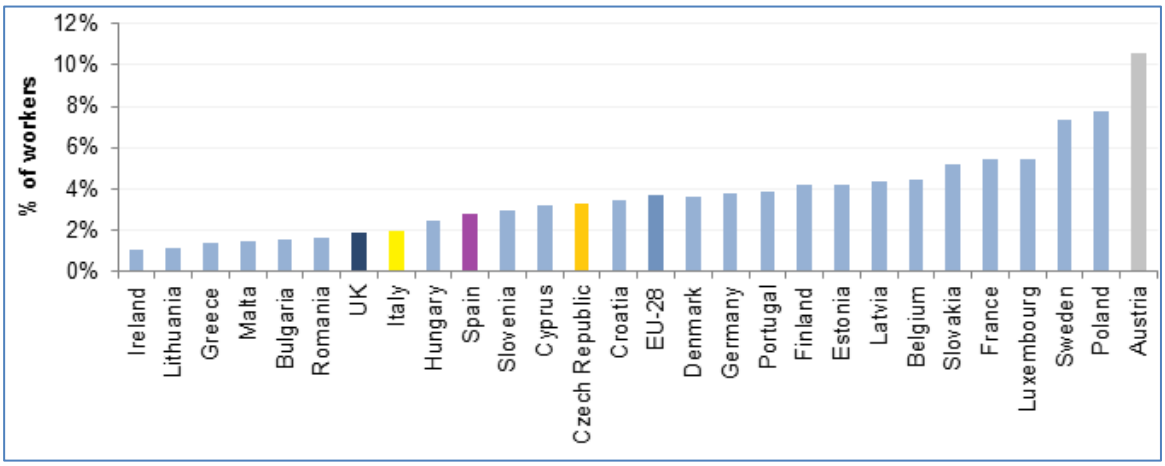
Il grafico sottostante mostra i tassi di incidenza standardizzati (ogni 100.000 dipendenti) degli infortuni mortali sul luogo di lavoro relativi al 2017, escludendo gli incidenti stradali e gli incidenti a bordo di mezzi di trasporto durante il lavoro (Eurostat, ESAW, 2017):



L'immagine seguente mostra la percentuale di lavoratori che negli ultimi 12 mesi hanno subito un infortunio con conseguente congedo per malattia (LFS, 2013):



Il quarto grafico, in basso, mostra la percentuale di lavoratori con uno o più problemi di salute legati al lavoro che hanno comportato un congedo per malattia (LFS, 2013):



Anche se la maggior parte delle imprese compie grandi sforzi per ridurre al minimo gli incidenti e i rischi per la salute legati agli ambienti di lavoro, ci sono ancora alcune aree che non ricevono l'attenzione che meriterebbero. Una di queste aree è la sordità, le disabilità dell'udito e i problemi di comunicazione che ne conseguono (cfr. Svinndal et al. 2018), spesso combinati a una scarsa conoscenza della lingua nazionale scritta/parlata.

2 Datori di lavoro e Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro

Il diritto a un lavoro sicuro e di qualità nelle nazioni dell'Unione Europea è stabilito dalla direttiva del Consiglio del 12 giugno 1989 sull'introduzione di misure per incoraggiare il miglioramento in materia di Salute e Sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro. In generale, il datore di lavoro ha il dovere di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in ogni aspetto legato al lavoro.

Secondo la legge di questa direttiva, ripresa nel diritto nazionale degli Stati membri dell'UE, i datori di lavoro sono responsabili della gestione della salute e della sicurezza. È dovere del datore di lavoro proteggere la salute, la sicurezza e il benessere dei suoi dipendenti e di altre persone che potrebbero essere coinvolte. I datori di lavoro devono fare tutto ciò che è ragionevolmente fattibile per raggiungere questo obiettivo. Ciò significa assicurarsi che i lavoratori e gli altri siano protetti da tutto ciò che può causare danni, controllando efficacemente qualsiasi rischio di infortunio o di salute che potrebbe sorgere sul posto di lavoro.

I datori di lavoro hanno il dovere, secondo la legge in materia di Salute e Sicurezza, di valutare i rischi sul posto di lavoro. Le valutazioni dei rischi devono essere eseguite per affrontare tutti i rischi che potrebbero causare danni sul posto di lavoro.

I datori di lavoro devono fornire ai loro dipendenti informazioni riguardo ai rischi sul posto di lavoro e come vengono tutelati, inoltre li istruiscono e li preparano a come affrontare i rischi. I datori di lavoro devono confrontarsi con i dipendenti sulle questioni legate all'ambito della Salute e Sicurezza. Avere un riferimento per gli specialisti in materia di SSL è importante nell'implementazione della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro (SSL) dei dipendenti. Non solo aiuta le aziende a incorporare la SSL a tutti i livelli gerarchici, ma lavorano anche per ridurre ed eliminare incidenti mortali, ferite, malattie legate al lavoro e danni alla proprietà. Inoltre, forniscono consigli su questioni relative alla salute e al benessere sul posto di lavoro. Sono spesso responsabili della formazione dei dipendenti in materia di Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro (eseguono la "formazione sulla sicurezza").

Il lavoro svolto da uno specialista in SSL contribuisce in modo determinante al livello della SSL sperimentato dai dipendenti delle aziende. Data la vasta gamma di responsabilità con cui i datori di lavoro devono confrontarsi per garantire la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, spesso in relazione a requisiti – abbastanza rigorosi – di qualificazione specifici e standardizzati nell'ambito della Salute e Sicurezza o della prevenzione dei rischi, è chiaro che non sia possibile svolgere questi compiti in prima persona, e che sia necessario che il

datore di lavoro disponga di personale responsabile e formato a prendersi cura del sistema di Salute e Sicurezza e a supervisionare i vari compiti. In sintesi, queste persone possono essere designate come professionisti in materia di SSL.

Pertanto, le seguenti professioni possono svolgere contemporaneamente i compiti descritti dall'area/professione in materia di Salute e Sicurezza sul posto di lavoro:

- tecnico della Salute e Sicurezza sul lavoro (tecnico SSL),
- responsabile della Salute e Sicurezza sul lavoro (responsabile SSL), oppure
- un rappresentante della sicurezza
  (ad esempio, una persona professionalmente qualificata nella prevenzione dei rischi, o qualificata per svolgere compiti di prevenzione dei rischi nel campo della Salute e Sicurezza sul lavoro).

Per effetto delle varietà presenti nella professione e dell'industria della Salute e Sicurezza, le opportunità di lavoro partono da Rappresentante della Sicurezza, Professionista della Sicurezza, Responsabile della Sicurezza e progettista di ambienti sicuri, che aiutano le aziende a creare un sistema di sicurezza. Ogni datore di lavoro al giorno d'oggi ha bisogno di considerare l'ambito della Salute e Sicurezza e affidarsi a una persona responsabile e formata che si occupi del sistema di Salute e Sicurezza e supervisioni i doveri e le responsabilità a tal proposito.

3 Diventare un professionista esperto e qualificato in materia di Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro

Ognuna delle figure professionali, precedentemente menzionate, che collaborano con il datore di lavoro per fornire Salute e Sicurezza sul posto di lavoro o svolge attività di prevenzione dei rischi, deve essere adeguatamente qualificato per il suo lavoro.

Ci sono standard di qualificazione speciali/specifici per ciascun profilo. Nell'area dell'Unione Europea, le professioni abitualmente utilizzate per adempiere al dovere di garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in ogni aspetto legato al lavoro sono il Tecnico SSL e il Responsabile SSL. Queste due professioni hanno una tradizione tale che sono stati sviluppati per loro degli standard di qualificazione europei (Health Manager, European Occupational Health & Safety Technician e European Occupational Safety[4]). L'obiettivo principale è quello di raggiungere uno standard di prassi comune nell'ambito della Salute e Sicurezza in tutta Europa e ottenere un riconoscimento più facile delle qualifiche equivalenti in tutti gli stati membri, un modo semplice per identificare i livelli di competenza di chi offre i propri servizi.

Allo stesso tempo, però, gli Stati membri dell'UE hanno riportato i requisiti delle qualifiche europee nelle qualifiche standard nazionali per queste professioni. Ciò significa che i requisiti per le conoscenze e le competenze di questi lavoratori sono in gran parte uniformi. Questa pratica è in linea con l'obiettivo del Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF), che è quello di migliorare la trasparenza, la comparabilità e la trasferibilità delle qualifiche degli individui (specialmente nel contesto del mercato del lavoro)[5]. Tutto ciò è anche in linea con il Consiglio Europeo di Lisbona (Strategia di Lisbona) e con i documenti strategici per lo sviluppo di una cultura in materia di Salute e Sicurezza in

---

[4] Manager della Salute, Tecnico Europeo di Salute e Sicurezza sul Lavoro e Sicurezza Europea sul Lavoro

[5] Le qualifiche danno accesso ai lavori e forniscono la base su cui si costruiscono le carriere. Ottenere un lavoro, o passare da un lavoro all'altro, richiede che le qualifiche siano comprese, giudicate equamente e valutate correttamente dai datori di lavoro e dagli altri soggetti del mercato del lavoro. La capacità di una qualifica di indicare ciò che il suo titolare conosce, capisce ed è in grado di fare è quindi essenziale.

L'uso dei risultati dell'apprendimento per descrivere le qualifiche (e l'inclusione dei livelli di qualifiche europei e nazionali su di essi) rende più facile per i datori di lavoro interpretare le qualifiche dei candidati.

L'EQF permette anche ai datori di lavoro di valutare meglio le qualifiche di altri paesi e istituzioni che non conoscono. Possono capire meglio il livello di ogni candidato, confrontare le loro qualifiche con le qualifiche nazionali, capire la rilevanza di quelle qualifiche e vedere come i risultati dell'apprendimento corrispondono ai bisogni dell'azienda o del settore.

Attraverso l'EQF, i datori di lavoro possono trattare l'Europa come un'unica area di qualificazione. Questo riduce le barriere nella mobilità del lavoro, sostiene un uso migliore delle conoscenze, abilità e competenze esistenti, e migliora l'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro.

Europa e per l'istruzione in questo campo[6]. Il Quadro Europeo delle Qualifiche per l'apprendimento permanente (EQF) mira a migliorare la trasparenza, la comparabilità e la portabilità delle qualifiche degli individui. Tutti noi affrontiamo sfide simili sul posto di lavoro (in Europa) che richiedono competenze simili, come affrontare la valutazione dei rischi, gli incidenti professionali e gravi, l'errore umano, le misure di controllo dei rischi, la gestione e la politica della sicurezza, i disturbi muscoloscheletrici e lo stress e affrontare le implicazioni nel campo della Salute e Sicurezza della migrazione, del terrorismo, del cambiamento climatico e dell'invecchiamento della popolazione. Cosa dovrebbero sapere le persone coinvolte nelle attività relative alla SSL per il loro datore di lavoro (ovvero, cosa include la loro qualifica) e quali dovrebbero essere i requisiti per le loro conoscenze e competenze?

In generale, i requisiti di formazione sono in linea con quelli stabiliti per diventare Tecnico Europeo della Salute e Sicurezza sul Lavoro (EurOSHT) o Responsabile Europeo della Salute e Sicurezza sul Lavoro (EurOSHM). Questi sono applicati dalle autorità competenti (compresi i ministeri nazionali e le autorità di ispezione del lavoro), nonché da altre importanti istituzioni che si occupano di formazione (in generale o in materia di SSL) come i fornitori di istruzione e formazione, gli organismi di riconoscimento delle qualifiche e le autorità governative. Altri luoghi di lavoro/organismi accreditati come titolari di accreditamento, fornitori di formazione nel campo SSL o fornitori di qualifiche nell'ambito della SSL applicano anche gli standard EurOSHT ed EurOSHM. Essi li trasformano in standard nazionali per la qualifica e la formazione dei professionisti nell'ambito della SSL.

Le seguenti panoramiche forniscono le aspettative riguardanti le conoscenze e le abilità dei tecnici e dei responsabili SSL in relazione agli argomenti rilevanti. Entrambi trattano più o meno la stessa gamma di rischi e misure di prevenzione, la differenza sta nella profondità e nella copertura di questi argomenti. Mentre un tecnico SSL lavora in stretta collaborazione con il responsabile di linea e la forza lavoro (risolvendo le questioni quotidiane in materia di Salute e Sicurezza e applicando le relative norme e procedure legali, professionali e tecniche), i manager SSL consigliano la direzione aziendale, preparano la politica e assistono nell'attuazione, nel monitoraggio e nella valutazione della politica di Salute e Sicurezza. Tale manager può anche dirigere un dipartimento o una società di consulenza (secondo EurOSHT).

---

6 La dichiarazione di Lisbona del Consiglio europeo ha rafforzato lo status dell'istruzione e della formazione in Europa, come si evince anche dalla Strategia comunitaria per la Salute e Sicurezza sul posto di lavoro 2002-2006. La Strategia ha definito l'istruzione e la formazione come fattori chiave per lo sviluppo di una vera cultura della prevenzione in Europa. La Strategia comunitaria 2007-2012 chiede inoltre che la salute e la sicurezza siano integrate in tutte le fasi dell'istruzione e in tutti i settori della società entro il 2012.

Tecnico Europeo della Sicurezza e Salute (EurOSHT)

Tema	Dettagli (aree di formazione e acquisizione di qualifiche)
Regolamento europeo e nazionale in materia di Salute e Sicurezza sul posto di lavoro	Legislazione europea rilevante in materia di Salute e Sicurezza e sua trasposizione nella pratica nazionale; Regole e pratiche normative rilevanti nel campo della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro nella sfera pubblica e privata (diritto civile) che influenzano e rispondono alla regolamentazione.
Gestione della Salute e Sicurezza	Organizzazione per la Salute e Sicurezza; Sistemi di gestione della Salute e Sicurezza; Controllo della Salute e Sicurezza; Promozione di una cultura positiva della Salute e Sicurezza; Supervisione dei lavori a contratto; Monitoraggio delle prestazioni nel campo della Salute e Sicurezza;
Valutazione e gestione del rischio della SSL	Metodi e pratiche di valutazione del rischio; Identificazione e implementazione efficace di misure specifiche di controllo del rischio; Metodi di lavoro sicuri, istruzioni di sicurezza, ecc.; Migliori pratiche e conformità legale.
Conoscenze tecniche in materia di Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro	Indagine, registrazione e segnalazione degli incidenti; Pratica della Sicurezza sul posto di Lavoro (per esempio sicurezza dei macchinari e delle attrezzature di lavoro; sicurezza elettrica; sicurezza nelle costruzioni; sicurezza antincendio; tecniche di prevenzione degli incidenti, lavoro in altezza); Pratiche elementari di salute e igiene nell'ambiente di lavoro (per esempio rischi chimici, fisici e biologici e misure di prevenzione).
Formazione, informazione e comunicazione sulla sicurezza	Tecniche di comunicazione sulla Salute e Sicurezza; Valutazione, esecuzione e verifica della formazione.
Fattori umani ed ergonomici	Progettazione e disposizione del posto di lavoro, compresi i posti di lavoro al computer, la postura, la movimentazione manuale e i disturbi muscoloscheletrici; Comportamento umano e sicurezza.
Progetto di lavoro	Applicare le lezioni apprese con la teoria alle situazioni pratiche nel proprio o in altri luoghi di lavoro e presentare un resoconto di questo processo.

Responsabile Europeo della Sicurezza e Salute (EurOSHM)

Tema	Dettagli (aree di formazione e acquisizione di qualifiche)
Regolamento europeo e nazionale in materia di Salute e Sicurezza sul posto di lavoro	Legislazione europea pertinente in materia di Salute e Sicurezza e relativa trasposizione nella pratica nazionale;
	Meccanismi di regolamentazione rilevanti per la Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro nella sfera diritto civile che influenzano e rispondono alla regolamentazione.
	Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro nel contesto delle politiche pubbliche.
Gestione della Salute e Sicurezza	Definire e migliorare la politica per la Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro;
	Organizzare la Salute e Sicurezza;
	Sistemi di gestione della Salute e Sicurezza;
	Verifica della Salute e Sicurezza;
	Organizzazione dei servizi di protezione e prevenzione;
	Promozione di una cultura positiva della Salute e Sicurezza;
	Gestione dei lavori a contratto;
	Monitoraggio, revisione e verifica delle prestazioni in materia di Salute e Sicurezza;
	Fondamenti di gestione ambientale.
Valutazione e gestione del rischio della SSL	Metodologie di valutazione del rischio e attuazione;
	Gestione del rischio (identificazione e implementazione efficace di misure specifiche di controllo del rischio);
	Sviluppo di metodi di lavoro di sicurezza, istruzioni di sicurezza, ecc.;
	Migliori pratiche.
Conoscenze tecniche in materia di Salute e Sicurezza sul posto Lavoro	Indagine sugli incidenti e sulle malattie professionali, registrazione e segnalazione;
	Scienza della Sicurezza sul posto di Lavoro (per esempio, sicurezza delle macchine e delle attrezzature di lavoro; sicurezza elettrica; sicurezza nelle costruzioni; sicurezza antincendio; tecniche di prevenzione degli incidenti, lavoro in altezza);
	Scienza della salute e dell'igiene nell'ambiente di lavoro (per esempio, pericoli chimici, fisici e biologici, limiti di esposizione e misure di prevenzione).
Formazione, informazione e comunicazione sulla sicurezza	Tecniche di comunicazione su salute e sicurezza;
	Valutazione, esecuzione e verifica della formazione.
Fattori umani ed ergonomici	Postura, manualità e disturbi muscoloscheletrici;
	Antropometria e fisiologia del lavoro;
	Progettazione e disposizione del posto di lavoro, incluse le postazioni di lavoro al computer;
	Comportamento umano e sicurezza.
Competenze di consulenza e gestione del cambiamento	Il responsabile della SSL come agente di cambiamento;
	Apprendimento organizzativo;
	Gestione del cambiamento tecnico e organizzativo.
Progetto di lavoro	Applicare le lezioni apprese con la teoria alle situazioni pratiche nel proprio o in altri luoghi di lavoro e presentare un resoconto di questo processo.

Possiamo dire che si è qualificati nel campo della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro (per il lavoro nella SSL) quando si soddisfano i requisiti di competenza per l'esercizio della professione (semplicemente avendo le competenze pertinenti). Ci sono diverse definizioni del concetto di competenza. Secondo Wikipedia, l'enciclopedia libera, la competenza è l'insieme di caratteristiche e abilità dimostrabili che permettono e migliorano l'efficienza o le prestazioni di un lavoro. Se i dipendenti sono in grado di svolgere i compiti richiesti al livello di competenza previsto, sono "competenti" in quel settore. Il Cambridge Dictionary considera la competenza come un'importante abilità necessaria per svolgere un lavoro, sottolineando la necessità di competenze ad ampio raggio oltre alla conoscenza specifica.

È indiscutibile che si includa la conoscenza nell'ambito delle competenze. La definizione di Wikipedia, l'enciclopedia libera, implica ulteriormente che ciò includa le competenze. I requisiti per le qualifiche nazionali sono divisi in conoscenze professionali, abilità professionali e conoscenze generali, mentre l'intero pacchetto di competenze è completato dalle soft skills. I requisiti di conoscenza e abilità dei lavoratori nell'ambito della SSL (vale a dire Tecnici Europei per la Sicurezza e Salute e Responsabili Europei per la Sicurezza e Salute) si basano logicamente sui compiti che svolgono sul posto di lavoro o nel campo dei servizi di Salute e Sicurezza.

Affinché i tecnici e i manager SSL europei, così come quelli nazionali, siano in grado di svolgere i propri compiti, devono avere le competenze necessarie (richieste). La conoscenza generale di un tecnico SSL include: consapevolezza giuridica, competenza linguistica nella lingua madre o nella lingua del paese in cui l'esperto lavora, competenza informatica e Internet, consapevolezza economica, competenza numerica e competenza nella guida di un'automobile (opzionale). La conoscenza generale dei manager SSL include lo stesso + la conoscenza della lingua inglese.

Le soft skills sono abilità non tecniche che riguardano il modo in cui le persone svolgono il proprio lavoro, e includono come si interagisce con i colleghi, come si risolvono i problemi e come si gestisce il proprio lavoro. Le soft skills sono conosciute anche come abilità interpersonali che stanno diventando una parte sempre più importante della qualifica (ovvero, della competenza come pacchetto). In parole povere, si tratta di essere in grado di trattare sé stessi e le altre persone in modo tale da raggiungere l'obiettivo desiderato (nel campo della SSL, questo significa la prevenzione di incidenti, infortuni e malattie professionali). Le soft skills (o meglio i tipi di soft skills che sono solitamente richiesti ai professionisti in materia di SSL) includono quelle che:

- a parità di livello di qualifica, sono comuni a entrambe le professioni di tecnico-SSL e responsabile-SSL: per esempio, comunicazione efficace,
- a diversi livelli di abilità, sono comuni a entrambe le professioni, laddove il livello di responsabile-SSL è di un grado o due più alto.

Per il secondo punto, le abilità richieste ai responsabili includono la cooperazione, la creatività, la flessibilità, l'efficienza, l'indipendenza, la risoluzione dei problemi, così come la pianificazione/organizzazione del lavoro. Viene richiesto un approccio attivo, la gestione dei carichi di lavoro e di assumersi la responsabilità del benessere dei dipendenti: ovvero aiutandoli a far fronte allo stress, compresi i traumi associati agli incidenti industriali e agli infortuni nell'ambiente lavoro di altri dipendenti (anche mortali). Il responsabile SSL dovrebbe essere in grado di ottenere informazioni e fornire orientamento ai dipendenti, oltre ad avere la volontà di imparare cose nuove, compreso lo sviluppo delle competenze esistenti, o l'acquisizione di nuove competenze (miglioramento delle competenze, apprendimento permanente).

Per ottenere la qualifica nel campo della SSL, questo è identificato tematicamente come un'area specifica. Negli stati membri dell'UE, le università (in particolare le specializzazioni tecniche, mediche, economiche o di altro tipo) o altre scuole terziarie possono dedicare una parte dell'istruzione all'ambito della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro (gestione della sicurezza sull'ambiente di lavoro, sicurezza industriale, ingegneria della sicurezza, ergonomia dei luoghi di lavoro, ergonomia dei prodotti e degli arredi, sicurezza chimica, prevenzione degli incidenti, ecc.) o ad alcune delle sue aree. Per lo più, è possibile ottenere questa qualifica in corsi e programmi educativi identificati come istruzione e formazione non formale. Qui, i candidati per una delle occupazioni/qualifiche nel campo della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro (si veda sopra) acquisiscono conoscenze necessarie e competenze professionali.

Per ottenere la qualifica di professionista nel campo della SSL in ambito Europeo, è sufficiente acquisire conoscenze professionali di abilità (secondo il programma educativo approvato dell'università o lo standard di formazione per la data qualifica). L'attribuzione di una qualifica ottenuta nell'istruzione/apprendimento formale (università o altra scuola) è espressa come l'attribuzione di un titolo, di solito sotto forma di un certificato o di un diploma. Nell'educazione non formale, il conseguimento della qualifica pertinente è condizionato dal raggiungimento dei risultati dell'apprendimento secondo determinati standard. Lo standard educativo o formativo è uno strumento per determinare il contenuto

dell'istruzione all'interno di una data qualifica e anche uno strumento per verificare la conoscenza e le abilità di un candidato per una data qualifica.

In questo esempio (vedi Tabella 1 qui sotto) è possibile vedere le aree per fornire e verificare le conoscenze e le abilità all'interno dello standard di qualificazione per Tecnico SSL e anche per Responsabile SSL.

Tecnico SSL	Responsabile SSL
Conoscenza e comprensione dei regolamenti legali di base e delle norme tecniche nel campo della SSL Tenuta dei registri e della documentazione sulle ispezioni preventive nei luoghi di lavoro Attuazione delle voci nel registro degli infortuni e compilazione dei rapporti sugli infortuni nell'ambiente di lavoro Categorizzazione delle mansioni per uno specifico ambiente di lavoro di un datore di lavoro in collaborazione con l'autorità sanitaria pubblica Formazione del personale in materia di SSL Ricerca dei fattori di rischio nel campo della SSL, valutazione del rischio nell'ambito della SSL e progettazione di misure per ridurre al minimo questi rischi Sistema di gestione della documentazione in materia di SSL	Applicare le normative nazionali e altri regolamenti e le normative europee in materia di SSL Introdurre e aggiornare il sistema di controllo della SSL in azienda Valutare e controllare i rischi nel campo della SSL Applicare i principi della sicurezza tecnica, quando si lavora come responsabile SSL Applicare atteggiamenti ergonomici Formare la direzione in materia di SSL Indagare, registrare e segnalare gli infortuni e le malattie legate al lavoro Negoziare con gli organismi di ispezione Controllare l'efficienza delle ispezioni di prevenzione nell'ambito della SSL nei luoghi di lavoro Controllare la completezza e l'attualità della documentazione in materia di SSL Valutazione dell'efficienza economica del sistema di controllo nel campo della SSL

Tabella 1: Standard di qualificazione (qualifiche professionali)

L'introduzione di standard di qualificazione (soprattutto nel campo dell'educazione non formale) nei sistemi di qualificazione dei singoli paesi europei e il loro uso è soprattutto una garanzia della qualità delle qualifiche in relazione al mercato del lavoro e alla società civile. Contribuisce in modo significativo anche alla trasparenza e a un certo grado di coerenza e coordinamento nel loro ulteriore sviluppo. La qualità dell'istruzione, così come la qualità della qualifica risultante, può essere garantita solo da educatori e fornitori di qualifiche di qualità. Questo vale per qualsiasi campo, compresa la SSL. Quindi, la qualità di questi educatori e fornitori di qualifiche è una condizione importante[7]. A livello di sistemi nazionali

7 In molti casi, gli educatori e i fornitori di qualifiche sono la stessa entità.

di istruzione e/o qualificazione, questa condizione è affrontata attraverso l'accreditamento di persone fisiche o giuridiche per l'istruzione, o attraverso la fornitura di qualifiche nominali. In alcuni casi, viene utilizzato il percorso di accreditamento dei programmi educativi (che portano al raggiungimento della qualifica richiesta), combinato con la verifica delle conoscenze e delle competenze acquisite durante l'istruzione sotto forma di un esame finale (l'istruzione da sola non è sufficiente in questo caso). Senza l'esame, non si può affermare che il diplomato del programma educativo abbia raggiunto la qualifica data.

La specificità del conseguimento delle qualifiche nel campo della SSL è che sono incentrate solo sulla competenza (competenza e abilità). Si presume che i candidati con alcune delle qualifiche nel campo della SSL abbiano già una conoscenza generale. È simile con le soft skills. La loro peculiarità è che quasi ognuno di noi ha acquisito alcune soft skills (almeno in una certa misura attraverso le attività quotidiane). Possono anche essere apprese e sviluppate con corsi specializzati per l'acquisizione e lo sviluppo delle soft skills. Un grande vantaggio di chi cerca lavoro o dei lavoratori è aver acquisito soft skills o possederle in maniera innata. Inoltre, diventa più ambito – persino necessario – per un datore di lavoro attuale o potenziale.

Per quanto riguarda gli standard per le qualifiche in materia di SSL, le conoscenze generali e le soft skills sono una sorta di bonus, cioè qualcosa in più che non è un requisito (non obbligatorio) per ottenere la qualifica di esperto in un determinato campo, con eccezioni (ad esempio, la competenza informatica).

Fonti della Sezione

Documenti e articoli:

Council Directive of 12 June 1989 on the introduction of measures to encourage improvements in the Health e Safety of workers at work [online]. Disponibile presso: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:01989L0391-20081211efrom=CS

European Occupational Health e Safety Manager (EurOSHM) and European Occupational Health e Safety Technician (EurOSHT) [online]. Disponibile presso:

http://www.EurOSHM.org/.

The European Qualifications Framework: supporting learning, work and cross-border mobility. 10th Anniversary. Luxembourg: European Union, 2018. 32p. ISBN (PDF) 978-92-79-80382-6.

Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning [online]. Disponibile presso: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32012H1222%2801%29.

Lisbon European Council 23 and 24 March 2000 Presidency Conclusions [online] (The European Council Lisbon Declaration, 2000). Disponibile presso: https://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm.

'Community strategy on Health e Safety at work (2002-2006)' [online]. Disponibile presso: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=LEGISSUM:c11147efrom=EN.

'Improving quality and productivity at work: Community strategy 2007-2012 on Health e Safety at work' [online]. Disponibile presso: https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0062:FIN:en:PDF.
EU Strategic Framework on Health e Safety at Work 2014 – 2020 [online], e https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332.

Altre fonti

Národní soustava kvalifikací[8] [online]. Disponibile presso: https://www.narodnikvalifikace.cz/

Národní soustava povolání[9] [online]. Disponibile presso: https://www.nsp.cz/

Competence (human resources). Wikipedia, l'Enciclopedia Libera [online]. Disponibile presso: https://en.wikipedia.org/wiki/Competence_(human_resources)

Competence. Cambridge Dictionary [online]. Disponibile presso: https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/competence

OHS training. OSHWiki [online]. Disponibile presso: https://oshwiki.eu/wiki/OHS_training

8 Registro nazionale delle qualifiche (registro per la Repubblica Ceca)
9 Sistema nazionale delle professioni (sistema per la Repubblica Ceca)

Sezione 2

Riconoscere le qualifiche relative alle pratiche della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa

4 Migliorare o aggiornare una qualifica in materia di Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro

Nella società moderna i requisiti per le conoscenze e le abilità umane cambiano costantemente. C'è una continua richiesta di flessibilità da parte delle persone (compresi i lavoratori) e la loro disponibilità a capire e gestire questi cambiamenti. Ciò è legato all'istruzione e alla formazione delle competenze lavorative, che sta diventando un processo continuo. L'obiettivo generale dello sviluppo del personale è quello di assicurare che l'organizzazione abbia i livelli di qualità investiti nelle persone di cui ha bisogno per raggiungere i suoi obiettivi di miglioramento delle prestazioni e di crescita.

La formazione e lo sviluppo portano benefici all'organizzazione, come:

- aumento della produttività e della qualità del lavoro,
- sviluppo dell'attività a tutti i livelli dell'organizzazione,
- un intervento più facile e una risoluzione dei problemi più efficace,
- una maggiore capacità dei dipendenti di adattarsi ai cambiamenti

E ai dipendenti:

- la possibilità di migliorare e aumentare il loro profilo professionale/personale,
- la soddisfazione del loro potenziale,
- consente loro di acquisire e ap plicare diverse serie di conoscenze e competenze,
- migliora la loro capacità di risoluzione dei problemi nell'ambiente di lavoro,
- permette di esercitare influenza sui loro responsabili, basata sulla fiducia reciproca,
- fornisce opportunità di crescita di carriera attraverso l'avanzamento con un datore di lavoro,
- aumentare le possibilità di impiego in altri settori del mercato del lavoro, e
- migliorare le relazioni interpersonali e la comunicazione nel gruppo di lavoro.

Il lavoro e i luoghi di lavoro cambiano costantemente a causa dell'introduzione di nuove tecnologie, materie e processi, dei cambiamenti nella composizione della forza lavoro e del mercato del lavoro e delle nuove forme di impiego e organizzazione del lavoro. Questo genera nuovi rischi e sfide nel campo della salute e della sicurezza sul posto di lavoro. L'obiettivo fondamentale è quello di essere in grado di affrontare questi rischi e queste sfide. Ciò è reso possibile da (varie) misure tempestive ed efficaci. Nel campo della salute e della sicurezza sul posto di lavoro, è molto importante affrontare le sfide con successo perché vi sono in gioco vite umane.

Una di queste misure è una forza lavoro qualificata che contribuisce a garantire luoghi di lavoro sicuri e sani – i professionisti nell'ambito della SSL. Solo un professionista in materia di SSL che mantiene, completa o addirittura amplia le sue qualifiche è benefico per il funzionamento dell'azienda, per un ambiente di lavoro sicuro e per la sicurezza dei suoi dipendenti.

A livello di sistemi nazionali di qualificazione, i requisiti per il profilo di qualificazione dei professionisti della SSL sono sempre più specificati e integrati. È essenziale che essi abbiano la giusta istruzione ed esperienza per esercitare la loro professione. Le forze trainanti nel processo di creazione di qualifiche e formazione per questi professionisti sono la Dichiarazione di Lisbona del Consiglio Europeo, il Quadro Europeo delle Qualifiche e la Politica europea per la Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro, che possono essere proiettati nei quadri strategici dell'UE per la salute e la sicurezza nell'ambiente di lavoro per i singoli periodi[10]. Queste strategie identificano una serie di leve per il cambiamento, compreso il diritto a un ambiente di lavoro sicuro e sano a tutti i livelli.

Ai professionisti della sicurezza sono richieste le seguenti conoscenze e competenze di base:

- consapevolezza giuridica,
- gestione del rischio,
- pratiche commerciali,
- informatica e analisi dei dati,
- pratica basata sull'evidenza,
- professionalità,
- comunicazione professionale con la direzione.

Ci sono anche altre aree di conoscenze e competenze che riguardano i doveri e le responsabilità specifiche di conformità per la salute e la sicurezza sul posto di lavoro, la gestione dei rischi, i controlli e i miglioramenti. In tutte queste, è essenziale che la direzione assicuri un certo sistema non solo in termini di ottenimento di qualifiche (iniziali), ma anche in termini di mantenimento, integrazione e ampliamento delle qualifiche, o in termini di mantenimento, integrazione, ampliamento o rivitalizzazione di certe competenze. La soluzione è la realizzazione pratica dell'idea (e del requisito) della Dichiarazione di Lisbona

10 L'attuale documento strategico per il campo della SSL è il Quadro strategico dell'UE sulla salute e la sicurezza sul posto di lavoro 2014-2020

del Consiglio Europeo per migliorare lo stato/la condizione dell'istruzione e della formazione in Europa sotto forma di apprendimento permanente.

L'aumento o l'aggiornamento delle qualifiche nell'ambito della SSL di solito avviene attraverso l'apprendimento non formale, all'interno della cosiddetta istruzione (professionale) avanzata. Di solito si svolge (in tutta Europa, ma anche altrove all'estero) nei centri che forniscono formazione non formale o come parte dei programmi di apprendimento permanente presso le università. A differenza dei programmi di formazione che preparano i candidati ad ottenere una qualifica professionale "iniziale" nell'ambito della SSL (responsabile SSL, tecnico SSL, ecc.), questi sono corsi di formazione a breve termine, oppure un ciclo di seminari e conferenze, altri programmi di formazione basati su e-Learning, altre forme di consegna a distanza o online, o una combinazione di questi, con una durata classificata in ore o giorni piuttosto che mesi o anni.

La scelta della forma è cruciale per la formazione delle conoscenze, delle abilità o delle soft skills del partecipante. Altrettanto importante è il ruolo che un esperto (responsabile SSL, tecnico SSL, esperto di servizi di protezione e prevenzione, specialista in ergonomia, specialista in sicurezza industriale, ingegnere della sicurezza, o un altro specialista della sicurezza competente per ruoli nel campo SSL) intende svolgere, e se la formazione deve portare ad un aumento della qualifica o a un'estensione in una nuova specializzazione. Il fattore chiave in questo caso è il contenuto dei risultati di apprendimento previsti.

4.1 Sistemi di qualificazione e istruzione

I sistemi per i professionisti della SSL variano da paese a paese, sia in Europa che nel mondo. Infatti, ci sono molte differenze tra i cinque paesi europei rappresentati nel partenariato che comprende il progetto Signed Safety at Work. Anche se i paesi europei e del mondo possono seguire raccomandazioni più o meno vincolanti per le qualifiche e i relativi programmi di istruzione e formazione, la prassi è molto differenziata. Dal punto di vista di qualsiasi qualifica, è essenziale che sia stata conseguita con la massima attenzione alla qualità (secondo il dato standard nazionale), mentre non importa se è stata conseguita nel campo dell'apprendimento formale o non formale.

Attualmente, i requisiti per le cosiddette qualifiche professionali in entrambi i settori stanno convergendo e differiscono solo nel modo in cui saranno raggiunti: questo garantisce una "qualità della qualifica". È anche essenziale assicurare il miglioramento delle conoscenze, delle abilità e delle competenze nell'ambito personale, civico, sociale e/o

lavorativo, durante il corso di tutta la vita. L'apprendimento permanente dovrebbe seguire le esigenze dei dipendenti in una determinata posizione lavorativa, comprese le differenze e la necessità di specializzazioni derivanti dal contenuto dell'attività lavorativa (contenuto del tipo di lavoro concordato), l'ambiente di lavoro in cui i dipendenti lavorano o intendono lavorare, il settore economico per cui lavorano, il livello attuale di conoscenze e competenze di un singolo dipendente e l'attuale durata della carriera. Dovrebbe quindi essere sempre basato sulle esigenze pratiche (secondo l'impresa, il gruppo, il settore economico, il paese, l'area geografica, la comunità politica, economica o altro) e rispondere ai cambiamenti in corso o previsti nella società e nel mondo del lavoro. La necessità di sviluppo personale di ogni individuo è altresì inseparabile.

5 Procedure per l'ottenimento delle qualifiche professionali nell'ambito della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro

Il trasferimento di conoscenze e competenze professionali avviene durante il processo di formazione, che si traduce in risultati di apprendimento. La creazione di programmi di formazione di successo ha bisogno di un'attenta pianificazione. Il contenuto della formazione, lo scopo, la forma, gli strumenti, la tecnologia e altri aspetti della formazione devono essere pianificati.

La pianificazione si basa in parte sugli standard esistenti per la formazione nel campo della SSL e l'acquisizione di qualifiche, in parte sulle condizioni stabilite per i luoghi di lavoro accreditati che forniscono formazione in materia di SSL, o sulla preparazione per ottenere una qualifica specifica nel campo SSL (basata sugli accreditamenti concessi dall'ente di accreditamento), o si basa sul potenziale specifico nelle materie di formazione (tecnica, tecnologia, strumenti, supporti didattici, ecc.).

La questione più importante è come presentare il contenuto della formazione, perché ha un impatto su come il contenuto dell'apprendimento sarà acquisito, quale sarà la sua qualità e come sarà messo in pratica. I metodi di formazione sono usati per trasferire le conoscenze e le abilità in modo appropriato.

La tabella 2 di seguito mostra i metodi comunemente utilizzati nel campo della Salute e Sicurezza sul posto di lavoro, compresi i metodi di formazione per il personale di sicurezza e le loro proprietà.

Metodi di formazione	Punti di forza	Limitazioni	Obiettivi raggiunti
Lezione	Presenta materiale concreto in modo diretto e logico. Contiene esperienze che ispirano. Stimola il pensiero per avviare una discussione. Per il grande pubblico.	Gli esperti non sempre sono buoni insegnanti. Il pubblico è passivo. L'apprendimento è difficile da valutare. Necessita di un'introduzione e di un riassunto chiari.	Conoscenza
Schede di lavoro e questionari	Permettere alle persone di pensare da sole senza essere influenzate da altri durante la discussione. I pensieri individuali possono poi essere condivisi in piccoli o grandi gruppi.	Può essere usato solo per un breve periodo di tempo. La documentazione richiede tempo per la preparazione. Richiede alfabetizzazione.	Conoscenza Atteggiamenti/ emozioni
Scambio di idee	Esercizio di ascolto che permette il pensiero creativo per nuove idee. Incoraggia la piena partecipazione perché tutte le idee sono registrate allo stesso modo.	Può diventare confusionale. Deve essere limitato a 10-15 minuti.	Conoscenza Atteggiamenti/ emozioni
Pianificazione	Può essere usata per catalogare rapidamente le informazioni. Permette agli studenti di imparare una procedura ordinando le sue parti componenti. Esperienza di pianificazione di gruppo.	Richiede la pianificazione e la creazione di più piani di pianificazione.	Conoscenza
Mappatura del rischio	Il gruppo può creare una mappa visiva dei pericoli, dei controlli e dei piani d'azione. Utile come strumento di monitoraggio.	Richiede lavoratori dello stesso luogo di lavoro o di un luogo simile. Può richiedere una ricerca esterna.	Conoscenza Abilità/azione sociale
Materiale audiovisivo (film, diapositive, ecc.)	Modo divertente di insegnare contenuti e sollevare questioni. Mantiene l'attenzione del pubblico. Efficace per grandi gruppi.	Troppe questioni spesso presentate in una sola volta. Troppo passivo se non combinato con la discussione.	Conoscenza/abilità

Metodi di formazione	Punti di forza	Limitazioni	Obiettivi raggiunti
Gli elementi audiovisivi come fattori scatenanti	Sviluppa le abilità analitiche. Permette l'esplorazione di soluzioni.	La discussione potrebbe non avere una piena partecipazione.	Azione sociale Atteggiamenti/ emozioni
E-Learning	Permette di organizzare la formazione in qualsiasi momento e ovunque. Può essere adattato alle esigenze individuali di un tirocinante. I tirocinanti possono seguire la formazione al proprio ritmo.	Possibilità limitate di risposta immediata, interazione con l'insegnante o altri studenti. Richiede una serie di competenze digitali (di base) da parte dello studente.	Conoscenza/ abilità
Ludicizzazione (come parte dell'e-Learning)	Combina elementi di progettazione didattica con competizione/divertimento/intrattenimento. Permette agli allievi di imparare provando, facendo errori e trovando soluzioni adeguate (progresso al livello successivo).	Richiede un alto grado di preparazione. Di portata limitata.	Conoscenza/ abilità
Casi di studio come fattori scatenanti	Sviluppa le abilità analitiche e di risoluzione dei problemi. Permette l'esplorazione di soluzioni. Permette agli studenti di applicare nuove conoscenze e abilità.	Le persone potrebbero non vedere la rilevanza della loro situazione. I casi e i compiti per i piccoli gruppi devono essere chiaramente definiti per essere efficaci.	Azione sociale Atteggiamenti/emozioni Abilità
Sessione di gioco di ruolo (fattore scatenante)	Introduce il problema-situazione in modo drastico. Sviluppa le abilità analitiche. Fornisce l'opportunità alle persone di assumere i ruoli degli altri. Permette l'esplorazione di soluzioni.	Le persone potrebbero sentirsi troppo a disagio. Non appropriato per grandi gruppi.	Azione sociale Atteggiamenti/emozioni Abilità

Metodi di formazione	Punti di forza	Limitazioni	Obiettivi raggiunti
Sessione di resoconto	Permette la discussione in grandi gruppi di giochi di ruolo, casi di studio ed esercizi per piccoli gruppi. Dà alle persone la possibilità di riflettere sulla loro esperienza.	Può essere ripetitivo se ogni piccolo gruppo dice la stessa cosa. Gli istruttori devono preparare domande mirate per evitare la ripetitività.	Capacità di azione sociale Informazioni
Dare priorità e pianificare l'attività	Assicura la partecipazione degli studenti. Fornisce esperienza nell'analizzare e dare priorità ai problemi. Permette una discussione attiva e un dibattito.	Richiede una grande parete o una lavagna per l'affissione. L'attività di affissione dovrebbe procedere ad un ritmo vivace per essere efficace.	Capacità di azione sociale
Acquisizione della pratica manuale	Fornisce la pratica del comportamento appreso.	Richiede abbastanza tempo, spazio fisico e attrezzature adeguate.	Comportamenti Competenze
Tutoraggio	Permette il tutoraggio degli individui. Fornisce l'opportunità di adattare l'approccio ai bisogni dell'individuo.	Richiede tempo sufficiente e competenze specifiche di tutoraggio da parte del mentore.	Conoscenza/ abilità

Tabella 2: Metodi di formazione e loro proprietà

La pratica attuale e gli studi sul futuro della formazione rivelano una tendenza verso una combinazione di metodi di formazione nel processo di formazione continua. Uno studio recente ha scoperto l'efficacia relativa di diversi metodi di formazione nel campo della SSL. L'efficacia dell'acquisizione di conoscenze (e competenze) sono state valutate come:

- meno coinvolgente - lezioni, opuscoli, video,
- moderatamente coinvolgente - istruzione programmata, interventi di riscontro, e
- più coinvolgente - formazione in modellazione comportamentale, formazione pratica.

In questo contesto, il tutoraggio per alcune posizioni/professioni tra i professionisti SSL (specialmente per i responsabili della SSL) ha una funzione chiave come metodo di sviluppo del personale. Il tutoraggio si concentra sul fatto che non solo bisogna trasmettere la conoscenza, ma che, ancor di più, si deve essere in grado di moderare i conflitti, assumere

ruoli di direzione, chiarire i compiti e sostenere i partecipanti nell'adattare ciò che hanno imparato ai loro particolari contesti di lavoro.

Lo studio conclude che la formazione che coinvolge la modellazione comportamentale, una considerevole quantità di pratica e il dialogo è generalmente più efficace di altri metodi di formazione sulla Salute e Sicurezza.

L'ultima questione, altrettanto importante, è il compito di scegliere i formatori. L'European Network Education and Training in Occupational Health e Safety (ENETOSH) qualche tempo fa ha affrontato la qualità dell'istruzione dei professionisti in materia di SSL da un altro punto di vista, cioè in termini di quali competenze sono richieste a un istruttore o formatore nel campo della SSL che forma il personale. Lo "Standard di competenza ENETOSH per istruttori e formatori in materia di Salute e Sicurezza" è stato sviluppato su questa base. Lo standard permette di selezionare formatori adatti, di sviluppare contenuti di formazione armonizzati di alto livello e di istituire un sistema di certificazione. Lo standard permette la selezione di formatori adatti che devono essere in grado di padroneggiare i metodi di formazione summenzionati e di utilizzarli nella pratica. In questo contesto, menziona in particolare l'abilità di utilizzare

- metodi di educazione per adulti:
  cioè, metodi pedagogici, padronanza dei metodi di insegnamento/formazione come presentazioni, giochi di ruolo, lavoro di gruppo, ecc.
- metodi per promuovere l'applicazione di tecnologie, strumenti e media attuali o recenti attraverso competenze informatiche
- vari metodi e strumenti della SSL specifici: cioè, metodi di gestione della SSL, capacità di cooperazione della SSL, e molti altri analoghi.

Quattro aree in cui il formatore deve acquisire le competenze necessarie:

1. formazione del formatore,
2. principi di base in materia di Sicura e Sicurezza sul posto di Lavoro,
3. gestione nell'ambito della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro, e
4. gestione della salute sul posto di lavoro

suggerire il possibile contenuto della formazione per i professionisti della SSL per garantire la qualità.

Quando la formazione dei professionisti della sicurezza fa parte di un processo di qualifica standardizzato, dove la qualifica della persona viene acquisita per la prima volta, rinnovata o estesa, la convalida delle conoscenze e delle abilità acquisite (cioè la verifica che la persona abbia acquisito in modo dimostrabile le competenze richieste) è una parte necessaria di

questo processo e una condizione per il rilascio di una qualifica o una riqualifica. La convalida viene effettuata sotto forma di un esame, il completamento con successo dell'esame è espresso dal rilascio di un certificato o di un diploma in caso di apprendimento formale, per esempio, in un'università.

Fonti della Sezione

Documenti e Articoli:

EU Strategic Framework on Health e Safety at Work 2014 – 2020 [online], e https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52014DC0332.

OHS standard of competence for instructors and trainers in Health e Safety. Dresden: IAG, 2011. 52s.

Burke, M.J., Sarpy, S.A., Smith-Crowe, K., Chan-Serafin, S., Salvador, R. O., Islam, G. 'Relative Effectiveness of Worker Health e Safety Training Methods', *American Journal of Public Health*, Vol. 96, No. 2, 2006, pp. 315-324.

Altre fonti:

OHS training. OSHWiki [online]. Disponibile presso: https://oshwiki.eu/wiki/OHS_training

Sezione 3

Salute e Sicurezza per i dipendenti sordi e disabili dell'udito

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa

6 Definizione di sordità e disabilità dell'udito

6.1 Classificazione medica dei problemi di udito

A questo punto, è importante chiarire cosa si intende esattamente per disabilità dell'udito e quali sono le conseguenze – per una persona e per il datore di lavoro.

La seguente tabella mostra il grado e il valore della disabilità dell'udito (colonna di sinistra e centrale) e le conseguenze auditive di questa disabilità dell'udito (colonna di destra) per una persona:

Grade of Impairment	Audiometric ISO value (average of 500, 1000, 2000, 4000 Hz)	Impairment description
0 (no impairment)	25 dBHL or less (better ear)	No or very slight hearing problems. Able to hear whispers
1 (Slight impairment)	26-40 dBHL (better ear)	Able to hear and repeat words spoken in normal voice at 1 metre
2 (Moderate impairment)	41-60 dBHL (better ear)	Able to hear and repeat words using raised voice at 1 metre
3 (severe impairment)	61-80 dBHL (better ear)	Able to hear some words when shouted into better ear
4 (Profound impairment including deafness)	81 dBHL or greater (better ear)	Unable to hear and understand even a shouted voice

*Fonte: www.who.int/healthinfo/statistics/bod*_hearingloss.pdf

Una **perdita uditiva invalidante** è considerata maggiore di 40 dB[11] nell'orecchio migliore negli adulti e maggiore di 30 dB nell'orecchio migliore nei bambini.

Questo significa che già una lieve perdita può avere conseguenze sul posto di lavoro se le istruzioni non possono essere sentite correttamente o se vengono fraintese a causa della perdita dell'udito.

6.2 Numero di persone con perdite uditive invalidanti non trattate nell'UE

Secondo la pagina web "hear-it", in Europa vivono 34,4 milioni di adulti con una perdita uditiva invalidante (35 dB o superiore). 22,6 milioni di persone di questo gruppo soffrono di una perdita uditiva invalidante non trattata[12].

11 Secondo l'OMS, in alcuni articoli più di 35 dB sono già considerati una perdita di udito invalidante.

12 Una panoramica dei paesi dell'UE e dei numeri di perdite uditive invalidanti (totali e non trattate per paese) può essere trovata qui: https://www.hear-it.org/hearing-loss-in-europe; per aprire la mappa interattiva,

Inoltre, vi è un gran numero di persone, cioè quasi 10 milioni, con una perdita uditiva di 50 dB o superiore. 5,5 milioni di loro non sono trattati per la loro perdita uditiva. Una perdita uditiva di questo grado isola l'individuo da amici, famiglia e dall'ambiente sociale e rende molto difficile mantenere un lavoro.

Per migliorare l'udito nella vita di tutti i giorni, le persone con una perdita lieve, moderata e in certi casi anche grave dovrebbero usare degli apparecchi acustici.

Tuttavia, indossare apparecchi acustici in un ambiente di lavoro rumoroso potrebbe causare ulteriori danni:

> *"In generale, i professionisti raccomandano che gli apparecchi acustici non debbano mai essere indossati in ambienti rumorosi caratterizzati da livelli di rumore superiori a 90 dBA (si dovrebbero invece indossare protezioni acustiche) e che i lavoratori che indossano apparecchi acustici debbano essere monitorati clinicamente, anche se i livelli sonori sul posto di lavoro non superano i criteri di intervento stabiliti" (IRSST, 2018)*[13]

La maggior parte delle persone con disabilità dell'udito grave e profonda non trarrà alcun beneficio dagli apparecchi acustici e molti di loro usano la lingua dei segni come mezzo di comunicazione.

6.3 Quali sono le conseguenze generali di una perdita uditiva grave o profonda per una persona[14]?

A seconda del grado di compromissione, la perdita uditiva può variare da uno svantaggio minore a una vera e propria disabilità nella vita quotidiana e sul posto di lavoro[15]. Soprattutto le persone con una grave o profonda disabilità dell'udito (sordità) non sono in grado di percepire la lingua parlata attraverso il canale acustico nella misura in cui possono comprenderlo; nemmeno con apparecchi acustici, impianti cocleari o altri dispositivi

---

cliccare su questo link nella pagina web: Mappa interattiva: Numero di persone con una perdita uditiva invalidante nei paesi europei.

13 "In general, professionals recommend that hearing aids should never be worn in noisy environments characterized by noise levels above 90 dBA (instead, hearing protectors should be worn) and that workers who wear hearing aids must be clinically monitored, even if the sound levels in the workplace do not exceed the established criteria for action." (IRSST, 2018)

14 Come detto in precedenza, le persone con una perdita uditiva lieve o moderata possono usare apparecchi acustici per migliorare le loro abilità uditive.

15 Anche una perdita uditiva lieve e/o moderata può causare difficoltà nell'ambiente di lavoro (cfr. Svinndal et al., 2020).

moderni[16]. Se non si può percepire una lingua parlata attraverso il canale acustico, è impossibile impararla come fanno gli udenti. Se non si possono sentire i diversi suoni di una lingua, non si è in grado di produrre questi suoni. Le persone udenti possono sentirsi riprodurre i suoni e sapere se la loro pronuncia è corretta o meno. A differenza degli udenti, i sordi non possono modulare il volume della loro voce, semplicemente perché non sentono se parlano troppo forte o troppo piano. A causa di ciò, la maggior parte delle informazioni acustiche non può essere percepita naturalmente (cioè, senza l'uso di apparecchi acustici) dalle persone con gravi o profondi problemi di udito. Pertanto, queste informazioni non possono essere elaborate cognitivamente. Quindi, per molte persone che hanno problemi di udito dalla nascita o in tenera età, la lingua dei segni[17] è il mezzo di comunicazione preferito in quanto è una lingua visiva, dato che le persone sorde si affidano al canale visivo per ottenere informazioni ed essere in grado di elaborarle cognitivamente.

Oltre ai problemi summenzionati per le persone sorde e le persone con gravi problemi di udito (che usano la lingua dei segni come mezzo di comunicazione), questi gruppi incontrano anche altri problemi. Uno di questi problemi è che la lingua nazionale scritta/parlata non è la loro prima, ma la loro seconda lingua. In molti paesi europei, la lingua dei segni non è ancora la lingua di insegnamento per i bambini sordi nelle scuole. Potrebbero avere un certo supporto nella lingua dei segni (diverso da paese a paese), ma la lingua nazionale parlata/scritta è usata come lingua d'istruzione. A causa di ciò, e come già detto in precedenza, questi bambini "perderanno" molte informazioni nel loro percorso educativo, perché non possono accedere alle informazioni attraverso il canale acustico e quindi non sono in grado di elaborarle cognitivamente. Questo porta a gravi deficit educativi e avrà un impatto negativo sulla loro vita professionale e su altro. Tendono ad avere una minore partecipazione al lavoro, lavori meno pagati, così come un maggior rischio di congedo per malattia, che spesso si traduce in una pensione di invalidità (cfr. Svinndal et al., 2020).

6.3.1 Leggere testi scritti

Le persone udenti di solito pensano che anche se le persone sorde non possono sentire, almeno sanno leggere e possono ottenere qualsiasi informazione desiderino attraverso testi scritti. Sfortunatamente, un gran numero di persone sorde fa fatica a capire testi scritti,

16 È un riassunto molto breve di questo argomento che riporta solo i punti più importanti. Ci sarebbe molto di più da dire riguardo questo argomento, ma ciò andrebbe oltre lo scopo di questo documento.

17 Le lingue dei segni sono lingue con una propria grammatica, regole ecc. In Europa la maggior parte di esse sono riconosciute dai governi nazionali, ad eccezione, per esempio, dell'Italia.

specialmente testi lunghi e complessi (il che è dovuto ai loro problemi di istruzione; si veda sopra). Le informazioni fornite in lunghi testi scritti non risolvono sufficientemente i problemi di comunicazione quando si lavora con le persone sorde.

6.3.2 Lettura del labiale

La credenza comune delle persone udenti è che le persone sorde non abbiano alcun problema a leggere il labiale del loro interlocutore. La maggior parte delle persone sorde potrebbe essere in grado di pronunciare le parole della loro lingua nazionale parlata/scritta più o meno accuratamente ed essere in grado di leggere le labbra fino ad un certo punto ciò che viene detto. Tuttavia, se prendiamo la lingua tedesca come esempio, solo un terzo dei suoni sono visibili sulla parte anteriore delle labbra: solo O-M-U-E sono visibili quando si dice la parola inglese 'computer'. Ciò che rende la lettura delle labbra ancora più complicata è che molti suoni sono molto simili nella loro formazione, ad esempio, la parola tedesca 'Mutter' sembra esattamente come la parola inglese 'Butter' quando viene letta dalle labbra. In generale, si può dire che anche le persone sorde che sono molto abili e brave nella lettura del labiale capiscono solo circa il 30% di ciò che è stato detto. Questo lascia un vuoto del 70%, che sarà riempito da "forse, potrebbe essere..." da parte della persona sorda. Sfortunatamente, molte persone sorde sono troppo timide per chiedere chiarimenti e il partner udente potrebbe quindi pensare che tutto vada bene.

Il risultato è che la lettura del labiale è fonte di malintesi e non bisogna farci affidamento quando si comunica con persone sorde e con gravi problemi di udito.

6.3.3 Conseguenze sociali

La maggior parte delle persone udenti non sa come reagire quando si confronta per la prima volta con una persona sorda/gravemente disabile dell'udito. A causa di questa incertezza, spesso reagiscono in un modo che viene interpretato come rifiuto dalla persona sorda. Le persone sorde e gravemente disabili dell'udito spesso hanno a che fare con questo comportamento. Quanto più spesso questo accade, più una persona sorda diventerà insicura, con il risultato di un lento ma continuo ritiro dal "mondo degli udenti". Questo contribuisce a far sì che molte persone sorde e con gravi problemi di udito mostrino una bassa autostima e tendano ad avere più problemi di salute mentale e fisica rispetto alle persone con udito normale (cfr. Ross 2011; Holzinger et al. 2006). Ciò può anche portare all'isolamento sociale e molto spesso anche alla stigmatizzazione di questa minoranza da parte della maggioranza degli udenti (molto lentamente questa situazione sta cambiando in meglio).

A causa degli ostacoli educativi, le persone sorde e disabili dell'udito hanno problemi nel cercare un lavoro adatto alle loro abilità. Se trovano un lavoro, questo lavoro ha spesso uno status sociale basso e un basso reddito.

Come dimostrano gli studi, il grado di perdita uditiva influisce sul reddito di una persona:

> *"Mentre le persone con perdite uditive più lievi mostrano una diminuzione minima o nulla del reddito rispetto ai loro coetanei con udito normale, man mano che la perdita uditiva aumenta, aumenta anche la riduzione della compensazione. Questo declino è più rapido e più evidente per i gruppi con le perdite uditive più gravi." (Ross, 2011: 27)*[18].

Questo dimostra che la perdita dell'udito può avere un impatto negativo su molte aree della vita di una persona, come il benessere mentale, emotivo e fisico, le abilità sociali, l'autostima, le relazioni familiari e, naturalmente, le opportunità sul mercato del lavoro e sul posto di lavoro.

6.4 Difficoltà uditive sul posto di lavoro: un problema sia per il dipendente che per il datore di lavoro[19]

6.4.1 Possibili impatti di una disabilità dell'udito per un dipendente

Gli individui con problemi di udito possono lavorare con lo stesso successo delle persone udenti, se hanno il supporto di cui hanno bisogno. I datori di lavoro devono essere consapevoli che alcuni dipendenti sordi possano percepire solo parti delle parole (a seconda del grado di perdita dell'udito), ad esempio, è molto difficile per loro sentire e/o distinguere i suoni deboli (come: t, f, v, s, p). In un certo senso questo potrebbe essere vero anche per i lavoratori migranti, che non hanno ancora familiarità con la pronuncia di lettere/parole diverse dalla loro lingua nazionale. I rumori di fondo aggravano ulteriormente le difficoltà di comprensione del discorso e dei segnali acustici per queste persone. A causa di ciò, e nel caso in cui il loro posto di lavoro non sia adattato alle loro esigenze, i dipendenti sordi possono essere svantaggiati in diversi modi, per esempio:

---

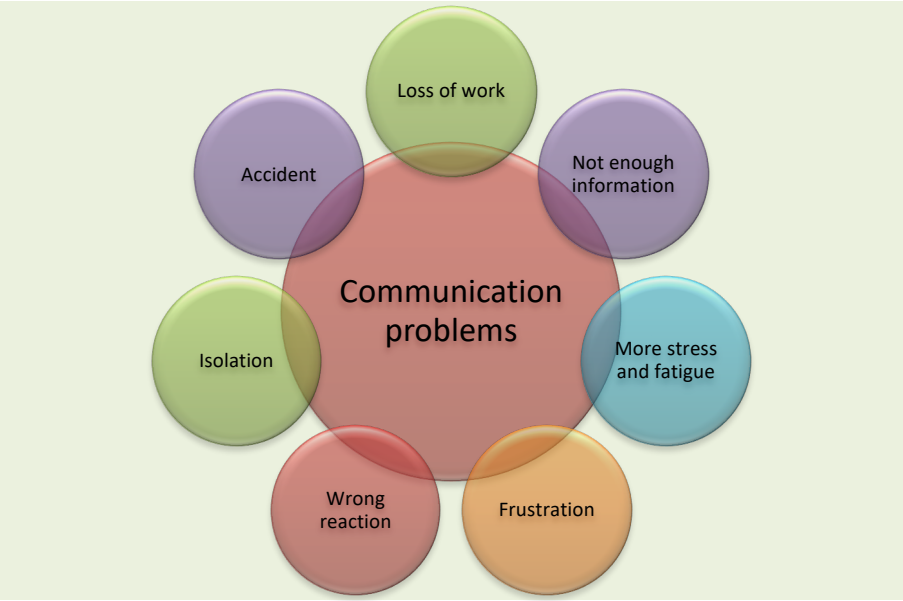
18 *"While the people with the mildest hearing losses show little or no drop in income compared to their normal-hearing peers, as the hearing loss increases, so does the reduction in compensation. This decline is the most rapid and most apparent for the groups with the more severe hearing losses." (Ross, 2011: 27)*

19 In tutta questa parte del documento il termine "sordo" si riferisce sia alle persone con perdite uditive invalidanti che alle persone sorde.

- Mancato accesso completo a qualsiasi informazione
- Informazioni capite male e quindi non seguire la giusta procedura
- Non essere informati correttamente su un problema di sicurezza o su una situazione pericolosa
- False reazioni in caso di emergenza
- Non sentire un segnale di avvertimento
- Non riconoscere un segnale (per mancanza di informazioni)
- Non essere in grado di individuare da quale direzione proviene un segnale acustico
- Incidenti
- Perdita del posto di lavoro

Altre conseguenze sono spesso l'isolamento dei dipendenti sordi all'interno della forza lavoro; vengono spesso derisi, presi in giro e/o maltrattati dai loro colleghi udenti. In molti casi i dipendenti sordi non hanno il supporto del datore di lavoro e quindi non articolano i loro bisogni. Queste circostanze mettono molta pressione e stress su un dipendente sordo che nel tempo potrebbe portare a conseguenze negative, come ad esempio commettere errori nell'ambiente di lavoro, diventare sempre più frustrato, ammalarsi più spesso, ecc.

Il seguente grafico mostra l'impatto dei problemi di comunicazione che un dipendente potrebbe dover affrontare:



6.4.2 Possibili impatti di un dipendente disabile dell'udito per il datore di lavoro

La disabilità dell'udito è una disabilità "invisibile", ma come dice Ross (2011): *"Per essere una disabilità 'invisibile', è chiaro che una perdita uditiva può avere delle conseguenze molto 'visibili'"*[20]. Inoltre, la perdita dell'udito non è principalmente un problema tra i dipendenti più anziani, come molti datori di lavoro potrebbero pensare. Negli Stati Uniti, il 60% delle persone con problemi di udito fa parte della forza lavoro o dell'ambiente educativo (cfr. Ross 2011). Nel Regno Unito, più di dieci milioni di persone sono affette da un problema di udito; in Austria circa 1,6 milioni hanno qualche problema di udito, in Spagna il numero è stimato intorno ai 3,5 milioni, per l'Italia non sono disponibili dati validi per coloro che sono nati come sordi, secondo EFHOH (2015).

Uno dei problemi per i datori di lavoro potrebbe essere che i dipendenti spesso esitano a parlare del loro deficit uditivo per paura di reazioni negative (cfr. RNID). Inoltre, spesso "trattengono le richieste di sistemazione a seconda dei potenziali vantaggi e svantaggi. In particolare, è percepito difficile richiedere sistemazioni ricorrenti. I costi monetari e le imposizioni sugli altri hanno un'influenza negativa sulla probabilità di richiedere un adattamento per esigenze ricorrenti" (cfr. Svinndal et al., 2018)[21].

Una mancata conoscenza delle esigenze di adattamento dei loro dipendenti sordi così che possano svolgere i loro compiti in modo accurato ed efficiente da un lato, e non sapere esattamente quanti tra la forza lavoro hanno qualche problema di udito dall'altro, può avere una varietà di conseguenze per un datore di lavoro, ad esempio:

- Frustrazione
- Incomprensione
- Scadenze mancate
- Incidenti
- Assenze per malattie
- Frequente sostituzione del personale
- Perdita di lavoratori esperti
- Costi aggiuntivi

---

20 "For an 'invisible' disability, it's clear that a hearing loss can have some very 'visible' consequences"

21 "withhold requests for accommodation depending on potential advantages and disadvantages. In particular, it is perceived as difficult to request recurring accommodations. Monetary costs and impositions on others have a negative influence on the likelihood of requesting accommodation for recurring needs" (cf. Svinndal et al., 2018).

Il seguente grafico mostra i possibili problemi che un datore di lavoro potrebbe incontrare a causa di questi problemi di comunicazione:

In modi diversi, i suddetti problemi di comunicazione possono essere costosi per un datore di lavoro, ad esempio, incidenti, frustrazione da entrambe le parti (dipendenti e datore di lavoro), frequente sostituzione del personale e altro. Molto spesso questo viene usato come pretesto per non assumere una persona sorda. Ma con una mente aperta e alcuni costi finanziari (che potrebbero essere finanziati dal governo, in parte o completamente[22]), i datori di lavoro potrebbero migliorare e adattare il posto di lavoro ai bisogni anche di questi dipendenti e mantenere nella loro forza lavoro dei lavoratori validi e di lunga esperienza.

6.5 Esigenze delle persone con una perdita uditiva grave e profonda

La sistemazione del posto di lavoro per i dipendenti disabili dell'udito migliorerà la loro situazione lavorativa e ridurrà il rischio di problemi sopra menzionati, oltre ad aumentare la salute e la sicurezza sul posto di lavoro. Va detto che le sistemazioni variano a seconda delle esigenze dell'individuo e sicuramente nessuno avrà bisogno di tutte le misure menzionate di seguito, soprattutto dai punti *6.5.2. Supporto tecnico e 6.5.3. Lingua dei segni*. Alcune di queste misure di sistemazione dovrebbero essere permanenti mentre altre possono essere temporanee. Il modo migliore per scoprirlo è discuterne con il dipendente sordo e con un

22 Ci sono possibilità di diversi sostegni finanziari da parte dello Stato, ecc.

esperto esterno. Quest'ultimo avrà anche informazioni sulle diverse possibilità riguardanti il supporto finanziario per il datore di lavoro e altri supporti (vedi *6.6 Supporto e link informativi*).

Ci sono diverse leggi nazionali e internazionali che affermano il diritto per le persone con problemi di udito (o altre disabilità) di essere parte del mercato del lavoro e di accedere al supporto necessario per essere in grado di svolgere i loro compiti sul posto di lavoro. Il tipo di supporto obbligatorio per un datore di lavoro può essere diverso da paese a paese: qui vi sono alcune delle misure più importanti che possono essere attuate per soddisfare le esigenze dei dipendenti sordi e con altre disabilità uditive:

6.5.1 Comunicazione personale

- Comunicare con il disabile dell'udito a breve distanza
- Utilizzare gesti semplici come indicare o salutare per attirare l'attenzione di una persona con problemi di udito
- Dovrebbe essere in grado di vedere chiaramente il tuo viso
- Non urlare, parlare troppo velocemente o troppo lentamente
- Non masticare nulla mentre si parla con una persona con problemi di udito
- Se non si viene capiti la prima volta, non bisogna spazientirsi; ripetere ciò che si è detto; cercare di formularlo in modo diverso e usare un linguaggio semplice e frasi brevi
- In caso di difficoltà, nonostante i suggerimenti elencati sopra, potrebbe essere utile scrivere, ad esempio, termini chiave, nomi, termini tecnici o disegnare alcuni schizzi; ma se possibile, non usare dialoghi scritti.

6.5.2 Supporto tecnico

Come detto, gli apparecchi acustici non sono la soluzione per migliorare la comunicazione per e con un dipendente sordo. Ma ci sono diverse possibilità tecniche, che si concentrano sul canale visivo. Nella maggior parte dei paesi europei un datore di lavoro può ottenere un supporto finanziario dallo stato per installare uno (o più) di questi supporti tecnici. Le informazioni possono essere trovate sulle pagine ufficiali del governo (cfr. *6.6 Supporto e link informativi*).

- Segnali visivi di avvertimento, dove possibile, come ad esempio l'aggiunta di una luce stroboscopica ad un sistema di allarme antincendio. Un'altra possibilità potrebbe

essere, ad esempio, la segnalazione di diversi gradi di pericolo utilizzando diversi colori [23]:

• Colour	• Meaning
VERDE	Tutto è normale
GIALLO	Attenzione
ROSSO	Pericolo
BLU	Indica un'azione ufficiale e urgente richiesta

- Cercapersone vibrante portatile
- Schermo lampeggiante su un dispositivo mobile quando si attiva un allarme sonoro
- Telefono speciale, come i telefoni Ultratec CapTel. Ideale per le persone con un certo grado di perdita dell'udito, il telefono CapTel funziona come qualsiasi altro telefono ma con un'importante aggiunta: mostra ogni parola detta dal chiamante durante la conversazione (cfr. https://www.ultratec.com/products/captel/)
- Servizi di interpretazione
- Se si vuole garantire una buona comunicazione tra datori di lavoro e sordi, c'è la possibilità di contattare un servizio di interpretariato. Un interprete interpreterà la lingua dei segni della persona sorda alla persona udente nella lingua parlata e la lingua parlata alla persona sorda nella lingua dei segni.
- Sottotitoli/servizi di respeaking - ideale per le persone sorde che scelgono di non usare la lingua dei segni per la comunicazione quotidiana.
- Installare una webcam sul posto di lavoro in modo da rendere possibili le videochiamate.

6.5.3 Lingua dei segni

Le imprese hanno le loro politiche, procedure, sicurezza e altre informazioni, che ogni datore di lavoro dovrebbe conoscere. Poiché la maggioranza delle persone sorde che usano la lingua dei segni ha un accesso maggiore a questa lingua rispetto alla lingua nazionale scritta, potrebbero perdere informazioni cruciali.

Un modo per rendere le informazioni importanti accessibili a questo gruppo è usare la lingua dei segni quando possibile, per esempio:

23 Fonte (tabella modificata dall'autore): https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/praev_gremien/arbeitsmedizin/produkte/leitfaeden/leit_schwerhoerige.pdf

- Tradurre tutte le informazioni importanti nella lingua dei segni nazionale con sottotitoli e rendere queste informazioni disponibili sulla homepage dell'impresa. In questo modo i dipendenti sordi e le persone con un'altra prima lingua sono inclusi e possono accedervi ogni volta che desiderano o hanno bisogno di farlo.
- Ingaggiare un interprete di lingua dei segni per riunioni importanti, eventi di rete e simili, per assicurare che tutti i dipendenti capiscano almeno quali aree tematiche vengono trattate in ogni scambio. I dipendenti sordi perdono la maggior parte delle informazioni parlate e questo può avere un impatto sulla loro abilità di svolgere il lavoro, perché potrebbero perdere informazioni vitali necessarie per il loro compito. Tuttavia, la situazione in cui un interprete di lingua dei segni è utile dovrebbe essere considerata con attenzione: un interprete interpreterà parola per parola, così la persona sorda potrebbe avere comunque difficoltà a capire ciò che viene discusso. In questi casi, per esempio, potrebbe essere meglio riassumere il contenuto di un incontro o di una discussione e filmarlo.
- Installare un sistema con alcuni segni di base per tutti i dipendenti che dovrebbero essere usati in certe situazioni, come il glossario di "Signed Safety at Work" e la risorsa e-Learning.

6.5.4 Altre misure importanti

Di solito, non ci sono molti dipendenti sordi che lavorano in un'azienda. Nella maggior parte dei casi, né i singoli collaboratori né il datore di lavoro sono a conoscenza dei problemi e dei bisogni di una persona sorda. A causa dei problemi di comunicazione questo può portare a malintesi, atteggiamenti negativi o pregiudizi. Ci sono modi per evitare tutto ciò e per creare un'atmosfera positiva tra la forza lavoro; per esempio, attraverso:

- <u>Formazione di sensibilizzazione ai sordi</u>
  In ogni paese ci sono diverse organizzazioni che offrono eventi di formazione di sensibilizzazione ai sordi per le imprese. Questa formazione aiuterà la maggioranza degli udenti in un'impresa a capire i problemi di una persona sorda. Acquisiranno fiducia e competenze di base per la comunicazione con un collega sordo e questo avrà un impatto positivo sull'atmosfera lavorativa.
- <u>Gestione della diversità</u>
  Sempre più aziende istituiscono un responsabile della diversità.[24.] Il compito di un responsabile della diversità è quello di progettare le opportunità di lavoro ottimali per i dipendenti, l'integrazione delle minoranze, il mantenimento delle pari

24 Secondo il diritto fondamentale austriaco nessuna persona può essere discriminata sulla base di: sesso, origine culturale o nazionale, religione, disabilità, età, orientamento sessuale e identità.

opportunità in azienda, la promozione dei punti di forza e la riduzione delle debolezze per ogni dipendente.

- Materiale informativo sulla sordità
  Avere del materiale informativo stampato sulla sordità a disposizione dei colleghi udenti.
- Corsi di Lingua dei Segni
  Offrire un corso base di Lingua dei segni a tutti i dipendenti. Anche questo migliorerà la comprensione tra lavoratori sordi e udenti. Per i dipendenti che vogliono imparare di più ci può essere un corso di aggiornamento sul posto di lavoro o possono seguirne uno al di fuori dell'azienda.
- Adattamenti sul posto di lavoro
  Questi potrebbero includere: dare a una persona sorda un posto di lavoro in cui abbia una buona visione d'insieme, per esempio, una sala di produzione.

Ci sono diverse organizzazioni che offrono supporto per la valutazione del posto di lavoro e/o la formazione di sensibilizzazione ai sordi, o che possono fornire materiale informativo sulla sordità, o offrire corsi di lingua dei segni. Il modo più semplice per ottenere maggiori informazioni su questi argomenti è quello di contattare prima l'Ente Nazionale Sordi e il Centro Nazionale per l'Impiego. Nel caso non offrano una (o più) di queste misure, saranno in grado di raccomandare altre organizzazioni che lo fanno.

6.6 Supporto e link informativi in Austria:

Sostegno finanziario per i datori di lavoro:

Arbeitsmarktservice (AMS):
https://ams.brz.gv.at/arbeitundbehinderung/data/13.html
https://www.sozialministeriumservice.at/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit_und_Ausbildung/Arbeit_und_Ausbildung.de.html

Arbeit und Behinderung:
https://www.arbeitundbehinderung.at/de/foerderung-unterstuetzung/foerderungen-arbeitgeber/

Netzwerk berufliche Assistenz (NEBA):
https://www.neba.at/

Integrazione professionale:

Dabei:
www.dabei-austria.at/mitglieder-von-dabei-austria-auf-einen-blick

Formazione sulla sensibilizzazione alla lingua dei sordi:

Equalizent:
www.equalizent.com (Vienna)

WITAF (Vienna):
www.witaf.at

ZGH (Carinthia):
www.aau.at/gebaerdensprache-und-hoerbehindertenkommunikation/

Per gli altri stati, contattate l'Ente locale Sordi o:

Ente Nazionale Sordi austriaco:

ÖGLB:
www.oeglb.at

Servizio di interpretazione austriaco:

ÖGS barrierefrei:
https://www.relayservice.at/

6.7 Benefici per datori di lavoro e lavoratori

Le persone sorde possono svolgere con successo il proprio lavoro e non dovrebbero vedersi negate delle opportunità a causa di supposizioni stereotipate sulla perdita dell'udito. Alcuni datori di lavoro presumono erroneamente che i lavoratori con problemi di udito causino pericoli per la sicurezza, aumentino i costi del lavoro o abbiano difficoltà a comunicare in ambienti frenetici. Con una mente aperta, una cultura positiva sul posto di lavoro riguardo alla perdita dell'udito, la comprensione e un paio di misure da parte del datore di lavoro, i dipendenti sordi possono sviluppare il loro pieno potenziale sul posto di lavoro. Accorgimenti o cambiamenti specifici (ragionevoli) sul posto di lavoro, insieme ad una migliore comprensione e sostegno quando un dipendente sordo ne ha bisogno, non solo aumenteranno la produttività di un dipendente, ma avranno anche un impatto positivo sull'atmosfera del posto di lavoro, sulle relazioni tra datore di lavoro e dipendenti, così come tra i dipendenti stessi.

Una volta che le misure appropriate sono stabilite, ci sarà un profitto a lungo termine per l'impresa:

- I dipendenti si sentono sicuri nel loro ambiente di lavoro
- I dipendenti si sentono rispettati
- Dipendenti soddisfatti (udenti e non udenti) e datore di lavoro soddisfatto
- Buona atmosfera nella forza lavoro
- Meno incidenti (il che significa anche meno assenze per malattia)
- Meno sostituzione del personale
- I dipendenti motivati dalla soddisfazione del lavoro rimarranno nell'azienda
- I dipendenti con lunga esperienza rimarranno con l'azienda
- Meno costi per il datore di lavoro

Una mancanza di comprensione della perdita uditiva, combinata con una mancanza di supporto sul posto di lavoro (ma non solo), può avere notevoli conseguenze negative per le persone sorde. Come spiegato in precedenza, ci sono alcune misure che possono assicurare che i dipendenti sordi possano sviluppare pienamente le loro abilità e quindi essere parte preziosa di un'azienda. Essere rispettati e accettati sul posto di lavoro per le proprie abilità e non essere solo definiti come persone con una disabilità, è un toccasana per l'autostima con conseguenze positive su diversi livelli, per esempio, il dipendente è più coinvolto nel posto di lavoro e diventa più sicuro, il che porta a meno problemi, che include affrontare meno problemi di salute.

7 Supporto durante la formazione industriale e sul posto di lavoro per le persone sorde e disabili dell'udito

Il supporto per i dipendenti sordi e disabili dell'udito è fornito su vari livelli: ci sono imprese molto impegnate, altre abbastanza impegnate, altre ancora molto meno - e molte non hanno alcun interesse reale. In questa sezione verranno forniti alcuni esempi di pratiche buone e meno buone. L'attenzione sarà posta principalmente sulla situazione in Austria con alcuni esempi aggiuntivi dal Regno Unito, ma la caratteristica più importante è che tutte le imprese in Europa possono imparare e di solito implementare le pratiche migliori, così come imparare dagli errori e dal cattivo giudizio delle organizzazioni che hanno un approccio negativo e regressivo a questo problema.

7.1 Convenzioni per la Difesa degli Standard Occupazionali

La Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti delle persone con disabilità (d'ora in poi denominata "Convenzione ONU") e il suo protocollo opzionale, sono stati adottati nel dicembre 2006. Nel dicembre 2015, 25 paesi dell'UE, più la stessa UE, avevano ratificato la Convenzione ONU, il che significava che si impegnavano ad essere vincolati dai suoi articoli nel diritto internazionale. L'articolo 27 riguarda il "lavoro e l'occupazione" con 11 direttive per garantire "il diritto delle persone con disabilità a lavorare, in condizioni di parità con gli altri".

7.2 Normative legali in Austria

7.2.1 Posto di lavoro industriale

Secondo la legge austriaca Behinderteneinstellungsgesetz (Occupazione delle persone disabili) (§1 (1)), tutti i datori di lavoro che assumono 25 o più persone, sono obbligati ad assumere una persona disabile per ogni 25 persone che assumono. Se questo obbligo di occupazione non è completamente rispettato, il datore di lavoro deve pagare una tassa compensativa per ogni posizione obbligatoria aperta, a seconda del numero di mesi che rimane aperta. Nell'anno 2019 gli importi in questione sono stati i seguenti[25]:

- 262€ per 25-99 dipendenti per posizione obbligatoria aperta al mese
- 368€ euro per 100 o più dipendenti per posizione obbligatoria aperta al mese
- 391€ per 400 o più dipendenti per posizione aperta obbligatoria al mese.

[25] Fonte: https://www.koordinationsstelle.at/wp-content/uploads/2019/05/20190508-Zusammenfassung-Infonachmittag-Behinderteneinstellungsgesetz.pdf

Anche se le aziende che assumono persone con disabilità hanno diritto a diversi vantaggi finanziari,[26] la maggior parte delle aziende austriache preferisce pagare la tassa di compensazione, dato che l'importo è piuttosto piccolo. Questo deve essere considerato come lo scenario peggiore. Ma fortunatamente, ci sono anche alcune grandi e piccole aziende che prendono seriamente le loro responsabilità sulle pratiche inclusive[27].

Pratiche migliori

Le aziende di questa categoria si occupano attivamente dei bisogni delle persone sorde e con problemi di udito. Una di queste aziende è l'ÖAMTC (www.oeamtc.at; Austrian Automobile, Motorcycle and Touring Club). Nella regione di Vienna, per esempio, ci sono 10 dipendenti sordi. La formazione sulla sensibilizzazione ai sordi è impartita a tutti i livelli gerarchici, sono stati creati luoghi di lavoro senza barriere e alcuni dei dipendenti udenti hanno seguito corsi esterni di lingua dei segni. Ci sono altre aziende che prestano molta attenzione ai bisogni dei sordi implementando diverse misure, una di loro ha persino realizzato un video in lingua dei segni per la sicurezza interna. Ecco alcune di queste aziende:

- HeM (https://www2.hm.com/de_at/index.html; azienda di abbigliamento),
- L'Osteria (ww.losteria.net; catena di ristoranti),
- McDonald's (www.mcdonalds.at; catena di fast food)
- REWE (www.rewe-group.at; catena alimentare)
- Firma Reiswolf (https://www.reisswolf.at/; distruzione di dati e documenti),
- Sonnentor (www.sonnentor.com; prodotti biologici)
- Fa. Ströck (www.stroeck.at; panificio)

Una lista con esempi di buone pratiche può essere trovata in questo sito: www.arbeitundbehinderung.at/de/best-practice.

Da un menu a tendina si può scegliere la categoria "Sinnesbehinderung" (Disabilità sensoriale) e si possono trovare esempi di dipendenti sordi e disabili dell'udito (tra gli altri).

26 Dettagli cfr. https://www.sozialministeriumservice.at/Finanzielles/Foerderungen/Arbeit_und_Ausbildung/Arbeit_und_Ausbildung.de.html oppure https://www.arbeitundbehinderung.at/de/foerderung-unterstuetzung/foerderungen-arbeitgeber/)

27 Le seguenti informazioni sono state fornite principalmente da Equalizent e WITAF.

Aziende meno impegnate

Ci sono aziende con dipendenti sordi, ma ad alcune di esse deve essere ricordato spesso di non dimenticare i bisogni dei loro dipendenti sordi. Secondo l'esperienza personale di una persona che lavora come assistente, dopo che la loro organizzazione viene ricordata, le cose migliorano per un po' di tempo, ma non dura a lungo poiché hanno bisogno di solleciti regolari.

Peggiore dei casi

In questa categoria troverete i due approcci seguenti:

1. Aziende che non hanno intenzione di assumere una persona sorda e preferiscono pagare la tassa di compensazione. Secondo l'esperienza di auTark, anche le aziende che hanno le loro linee guida sulla diversità nel loro sito web a volte rientrano in questa categoria.
2. Le aziende che assumeranno una persona sorda o disabile dell'udito, ma non faranno nulla per favorirne l'inclusione. Questa è una situazione molto stressante per il dipendente e potrebbe portare alla perdita del lavoro.

Entrambi i casi devono essere considerati come discriminazione ed esclusione sociale.

7.2.2 Formazione industriale

La situazione dei tirocinanti sordi durante la formazione professionale è simile a quella dei dipendenti sordi. Ci sono aziende che si sentono obbligate ad accogliere i bisogni dei loro tirocinanti sordi, altre lo fanno, ma con poco sforzo, mentre la maggioranza non vuole nemmeno pensare alla questione.

Anche qui, le aziende hanno diverse opzioni per includere un tirocinante sordo nella forza lavoro: possono implementare una o più delle misure sopra menzionate (sia temporaneamente che permanentemente), ma possono anche chiedere un aiuto esterno, ad esempio[28:]

- Assistenza al lavoro:
  uno degli obiettivi dell'assistenza al lavoro è quello di sostenere l'inserimento professionale (iniziale) delle persone che hanno bisogno di assistenza. L'assistenza al lavoro è offerta da diverse aziende come WITAF (Vienna); auTark (Carinzia)

28 Per maggiori informazioni in tedesco cfr.: https://www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/NEBA/Arbeitsassistenz/Arbeitsassistenz.de.html

- Formazione professionale:
  i dipendenti con disabilità vengono formati individualmente in azienda da supervisori esterni, alleggerendo così il carico sul personale interno. Il nuovo dipendente viene introdotto alla struttura e alla cultura dell'azienda e vengono stabiliti contatti con i colleghi.
- Assistenza alla formazione professionale:
  l'assistenza alla formazione professionale sostiene i giovani con disabilità o altri ostacoli al collocamento durante la formazione interna. Sostiene la formazione sia in azienda che a scuola.

Prima di assumere qualcuno, le aziende hanno anche la possibilità di testare per un certo periodo di tempo se il dipendente è personalmente e professionalmente adatto per un particolare lavoro. D'altra parte, il dipendente può testare se un lavoro è adatto a lui. L'obiettivo di questo periodo di prova è quello di ottenere finalmente una posizione permanente. Il test di lavoro è organizzato dal centro di assistenza al lavoro.

Un esempio di buona pratica in questo campo è la Siemens AG (www.siemens.com). Dal 1996 formano giovani disabili dell'udito come tecnici elettronici, adottando il modello dell'apprendistato integrativo. Per evitare difficoltà di comprensione, quattro interpreti di lingua dei segni sono sempre disponibili durante i primi due anni di formazione. A partire dal terzo anno di apprendistato, questo supporto viene sempre più diminuito. Per particolari espressioni tecniche che non erano incluse nel repertorio della lingua dei segni, sono stati sviluppati segni speciali che sono poi diventati standard.

Una classe comprende un massimo di nove partecipanti sordi. Dall'inizio di questo tipo di formazione professionale nel 1996, circa 90-95 apprendisti con problemi di udito hanno completato con successo la formazione per diventare lavoratori elettronici qualificati.

È importante che un datore di lavoro che voglia assumere una persona disabile dell'udito si rivolga ad esperti esterni quando lo fa, come il supporto di Work Assistance. La loro esperienza in questo campo da un lato aiuta i datori di lavoro ad accedere ai vari sistemi di sostegno (finanziario) disponibili, e dall'altro a capire i problemi delle persone con problemi di udito. Questo avrà un effetto positivo a lungo termine sull'etica del lavoro del dipendente e migliorerà l'atmosfera tra la forza lavoro.

7.3 Situazione nel Regno Unito - Normative legali

Lo schema di accesso al lavoro del governo fornisce un sostegno finanziario per i costi di adattamento al posto di lavoro per le persone con una disabilità o una condizione di salute.

Maggiori informazioni su questo schema possono essere trovate qui: https://www.gov.uk/access-to-work.

La situazione generale nel Regno Unito sembra essere abbastanza simile a quella dell'Austria. Ci sono sia aziende che cercano di soddisfare i bisogni dei loro dipendenti sordi e disabili dell'udito, sia aziende che fanno pochi o nessuno sforzo.

Qui sono riportati alcuni esempi pratici dal Regno Unito, compresi alcuni dei problemi che sono stati incontrati dalla responsabile del Doncaster Deaf Trust durante il suo lavoro in questo settore:

Problemi del datore di lavoro

Un aspetto comune è che i datori di lavoro non sono consapevoli delle barriere linguistiche. Pertanto, la formazione non riesce a prendere in considerazione il livello/comprensione della lingua inglese da parte di chi usa la BSL (Lingua dei Segni Britannica). Nei luoghi di lavoro frenetici non c'è tempo per personalizzare le esigenze di supporto durante la formazione. Quando le aziende forniscono la formazione a tutti i dipendenti, di solito non riescono a prendere in considerazione le esigenze di supporto all'apprendimento di una persona sorda. Un esempio:

Problema: Un potenziale dipendente aveva bisogno di completare una valutazione introduttiva riguardo la Salute e Sicurezza del luogo prima della data di inizio del lavoro. Il libro di lavoro era lungo e usava molte parole che descrivevano i pericoli e le pratiche di sicurezza - molte delle parole che le persone sorde di solito non capiscono.

Soluzione: Il contenuto è stato adattato dal Doncaster Deaf Trust per renderlo adatto ai sordi cambiando alcune parole e aggiungendo immagini come descrittori.

Problemi dei dipendenti

Spesso i dipendenti non riescono a progredire nella formazione perché non capiscono il contenuto in lingua inglese. Come già detto prima, si possono prendere diverse misure per rimediare alla situazione:

Interpreti di lingua dei segni

Le organizzazioni di formazione hanno bisogno di adattare il loro materiale di apprendimento e usare parole/immagini per chi usa la BSL. Anche se non è un processo difficile, può richiedere molto tempo, a seconda delle dimensioni del materiale didattico. Il

Doncaster Deaf Trust ha adattato un libretto di 98 pagine sulla Salute e Sicurezza usando una persona udente e una sorda.

Formazione sulla sensibilizzazione ai sordi per tutto il personale

Formazione sulla sensibilizzazione ai sordi per tutto il personale

A seconda della situazione, usare modi alternativi di comunicazione, per esempio: carta e penna, testi, frasi brevi ma mirate nelle e-mail, e incoraggiare sia le persone sorde che quelle udenti a usare questi modi alternativi. Come effetto collaterale positivo, le persone udenti potrebbero essere interessate a imparare alcuni segni.

La persona responsabile del Doncaster Deaf Trust ha anche elencato alcune delle conseguenze di una cattiva comunicazione per un dipendente sordo, che corrispondono a quelle menzionate in questo documento:

- il personale sordo si sente isolato a causa della mancata comunicazione con i colleghi
- minore possibilità di progresso
- nel peggiore dei casi, perdita del lavoro
- una mancanza di formazione e comunicazione, che può portare a considerare la persona sorda come “non in grado di svolgere i compiti relativi al lavoro”.

Su internet si possono trovare molte informazioni su come sostenere le persone con problemi di udito. Tuttavia, sembra che anche i datori di lavoro con un atteggiamento positivo verso l’inclusione, spesso non siano consapevoli del pieno impatto che un problema di udito può avere su una persona. Come Svinndal at el. (2020) mostrano nel loro studio, anche se i datori di lavoro erano consapevoli delle difficoltà di comunicazione orale con i loro dipendenti disabili dell’udito, questi dipendenti “erano visti come molto efficienti, e quindi le loro esigenze di comunicazione erano facilmente dimenticate”.

Per avere un buon inizio in un nuovo rapporto di lavoro,

- le persone con problemi di udito dovrebbero parlare al loro datore di lavoro durante il colloquio di lavoro riguardo i loro problemi e le loro esigenze uditive.
- i datori di lavoro dovrebbero avvalersi della competenza di esperti e servizi esterni per comprendere appieno cosa comporta la perdita dell’udito, per quanto lieve o grave possa essere. Questo avrà un effetto positivo su tutta la forza lavoro.

In conclusione, se viene fornito il giusto sostegno/materiale, le persone sorde possono essere membri integranti di qualsiasi forza lavoro.

8 Sviluppo della carriera nella Salute e Sicurezza sul posto di lavoro: definire i percorsi per i dipendenti con problemi di udito

8.1 Introduzione

Informazioni specifiche sullo sviluppo della carriera per i sordi (segnanti e non) e i disabili dell'udito sono estremamente difficili da raccogliere, specialmente in settori come l'edilizia e la manifattura. I dati sono sparsi e gli enti rappresentativi dei sordi lottano costantemente per ottenere queste informazioni dalle organizzazioni nazionali che dovrebbero raccogliere dati statistici sulla disabilità. In Italia, uno di questi enti è l'Istituto Nazionale di Statistica (ISTAT) che tuttavia riporta pochi o nessun dato riguardante gli adulti sordi e la loro occupazione. Qualcosa è disponibile attraverso l'Istituto Nazionale Assicurazione Infortuni nell'ambiente di Lavoro (INAIL) che raccoglie principalmente dati sulle persone diventate sorde a causa di incidenti nell'ambiente lavorativo. La situazione sembra essere meglio gestita nel Regno Unito, dove i dati riportano che solo il 48% delle persone S/sorde sono attualmente occupate (vedi sezione sottostante – "altri riferimenti").

Queste linee guida sono costruite a partire dall'esperienza dell'Istituto Statale per Sordi (ISSR) nell'impiego di persone sorde, così come dalla collaborazione con associazioni esterne e dalle informazioni disponibili online sulle procedure di sicurezza per i S/sordi. Dal 2010, l'ISSR ha aumentato il numero di persone sorde impiegate a tutti i livelli di attività (ricercatori, tecnici, insegnanti di lingua dei segni, amministrazione e front office, specialisti della comunicazione). Per questo, l'ISSR ha gradualmente adattato e trasformato l'ambiente di lavoro, le procedure e le metodologie al fine di garantire il miglior livello possibile di inclusione a tutte le persone sorde che lavorano nella struttura.

La rete di persone e associazioni costruita intorno all'ISSR comprende anche Emergenza Sordi come unica associazione nazionale fondata e gestita da persone sorde il cui interesse principale è nell'ambito della Salute e Sicurezza, specificamente orientata alle persone sorde. L'associazione è stata creata nel 2016, lo stesso anno in cui Amatrice (una piccola ma famosa città nel Lazio) è stata distrutta da una serie di terremoti molto forti, causando danni e morte in tutte le parti della città. All'epoca, la gente della regione Lazio si mosse per aiutare e sostenere le persone che lottavano per la propria vita ad Amatrice, ma nulla fu fatto per informare e aggiornare le persone S/sorde che vivevano la stessa disperata situazione. Luca Rotondi e Marta Zuddas hanno iniziato a informare le persone dal luogo del terremoto, attraverso piccoli ma regolari video caricati su un canale YouTube. Nel 2018, quello che una volta era un piccolo gruppo di persone disposte ad aiutare in una singola

situazione, è diventato un'associazione formale la cui vocazione è ora quella di dedicare tempo ed energie all'inclusione delle persone S/sorde in tutte le comunicazioni legate all'emergenza. Particolare attenzione è stata data all'educazione al primo soccorso (rianimazione cardiaca e uso del defibrillatore), al controllo degli incendi a basso/medio/alto rischio e alla formazione su come "Fermare l'emorragia".

Questo gruppo è coordinato principalmente da tre persone sorde:

- Luca Rotondi è il presidente: è anche uno specialista in biologia NBCR, un consulente esperto in emergenze per persone sorde, oltre a lavorare nel campo della comunicazione istituzionale e della pubblica amministrazione.
- Marta Zuddas è una biologa, specializzata in microbiologia e virologia.
- Davide Mauri è operatore BLSD e volontario nel Corpo Italiano di Soccorso dell'Ordine di Malta - CISOM, con sede a Monza e Brianza.

Questa associazione (abbastanza unica attualmente, nel 2021) ha sostenuto e fornito la sua consulenza di esperti al progetto Signed Safety at Work (SSaW) fin dal suo inizio nel novembre 2018, e specificamente per questa parte importante del progetto, mettendo a disposizione la propria esperienza di professionisti sordi nel settore. Infatti, ognuno di loro ha contribuito a questo studio rispondendo ad una serie di domande riguardanti la loro esperienza come persone sorde ed esperti di Salute e Sicurezza.

Le seguenti sono le risposte alle domande che il nostro progetto ha posto loro quando cercavamo di definire i percorsi di sviluppo della carriera per i dipendenti con problemi di udito. C'è anche un contributo di Emergenza Sordi.

La tabella riportata di seguito presenta gli ostacoli all'avanzamento di carriera per le persone S/sorde e con problemi di udito e come i membri della comunità superano gli ostacoli.

Ostacoli	Comunità che supera l'ostacolo
La maggior parte degli ambienti di lavoro non sono attenti alla sordità, quindi non considerano l'accesso visivo ai contenuti orali/sonori; la difficoltà nel multitasking, specialmente quando parte di esso implica la consapevolezza dei segnali acustici; la diversa gestione del tempo e il bisogno di accessibilità a tutti i contenuti orali, in ogni possibile situazione.	Quando conoscono l'ambiente di lavoro/il capo, i S/sordi potrebbero voler chiedere un miglioramento nella creazione di sistemi alternativi di segnalazione visiva. Tuttavia, considerando la gerarchia professionale e la paura di perdere il lavoro, molti S/sordi accettano semplicemente la situazione così com'è o si rivolgono ai loro organi di rappresentanza per parlare al loro posto. Inoltre, fornire l'accesso visivo e/o cambiare le procedure di lavoro rappresenta un costo per il datore di lavoro, in termini di tempo e risorse umane[29.]
I contenuti sono forniti esclusivamente attraverso la lingua parlata, l'audio o i video non sottotitolati; quindi non sono accessibili;	In genere, chiedendo ad amici/familiari di spiegare loro i contenuti attraverso la lingua dei segni o scrivendo i contenuti. Più recentemente, chiedendo agli organi di rappresentanza di sostenere una maggiore accessibilità e, soprattutto da parte delle giovani generazioni, fornendo un accesso alternativo ai contenuti o ridistribuendo gli stessi contenuti in lingua dei segni o sottotitolandoli. Questa è spesso un'attività svolta anche da studenti di interpretariato come volontari. Tuttavia, quest'ultimo non può essere considerato un servizio professionale e costantemente affidabile.
Le conferenze dal vivo sono spesso prive di un interprete di lingua dei segni italiana o di un sistema di trascrizione dal vivo;	
I numeri verdi/d'emergenza non sono accessibili alle persone sorde;	
In classe, gli insegnanti che scrivono sulla lavagna o che camminano mentre parlano creano punti non visibili agli studenti durante il loro apprendimento;	Chiedere a colleghi o amici di condividere i loro appunti; richiedere interpreti di lingua dei segni o servizi di lettura labiale. Se l'insegnante è attento ai sordi, la lezione è normalmente organizzata intorno a contenuti visivi, fornendo anche un supporto extra per la persona sorda, se necessario.
Nelle riunioni e negli incontri sociali, le informazioni sull'avanzamento di carriera sono condivise oralmente. Le persone S/sorde possono perdere queste informazioni e quindi l'opportunità.	I colleghi sordi consapevoli informano i loro compagni di questa opportunità. Tuttavia, questo può non essere il caso in cui si compete per la stessa posizione o opportunità di promozione. Il dipendente sordo insiste per avere informazioni sulle opportunità disponibili.

29 Il Regno Unito offre una sovvenzione speciale per questo tipo di costi: https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-guide-for-employers/access-to-work-factsheet-for-employers

Ostacoli	Comunità che supera l'ostacolo
Nel caso delle persone sorde preverbali, anche la lingua scritta potrebbe essere un ostacolo, dato che molti non raggiungono lo stesso livello di alfabetizzazione dei loro coetanei udenti.	Le persone S/sorde spesso accettano profili di lavoro meno qualificati e/o impiegano le loro reali abilità solo in ambienti per sordi.
Nel caso della sordità postverbale o post-traumatica, le difficoltà nei meccanismi di difesa potrebbero essere alla base dell'esclusione sociale.	I sordi si isolano dal grande gruppo degli udenti

8.2 Domande che gli interessati della comunità sorda pongono sullo sviluppo della loro carriera alle quali i luoghi di lavoro e le istituzioni possono rispondere.

- Aumentare l'accesso alle informazioni migliorando la comunicazione orizzontale in ogni modo possibile alternativo alla lingua parlata (testi scritti, messaggi, alternative con segni);
- Aumentare l'accesso alle segnalazioni di emergenza migliorando la comunicazione visiva di emergenza come luci di emergenza, telecamere negli ascensori collegate a schermi nelle stanze dei fornitori di emergenza, aggiungere sistemi di comunicazione visiva dove possibile, o altro;
- Preparare le persone sorde e con problemi di udito a conoscere le emergenze e a sapere come rispondere;
- I sistemi di comunicazione di emergenza dovrebbero essere "ridondanti": il messaggio dovrebbe essere inviato al maggior numero di persone e nel maggior numero di formati possibili (per televisione, radio, telefono/TTY, computer, cellulare, messaggi di testo, cercapersone e altri mezzi). Questi sistemi possono offrire una rapida trasmissione di informazioni vitali alle persone con i dispositivi appropriati e le informazioni di contatto aggiornate. Informare regolarmente tutti i dipendenti sui dispositivi disponibili;
- Se possibile, formare i servizi di emergenza locali su come gestire le persone S/sorde in situazioni di emergenza.

8.3 Uso attuale e potenziale del linguaggio visivo sul posto di lavoro e nelle istituzioni educative.

Non sono disponibili dati ufficiali. Nella nostra esperienza, il linguaggio visuale è usato per lo più tra le persone sorde e solo in luoghi di lavoro dedicati e popolati per lo più da persone sorde e/o segnanti. In contesti di sordità, l'uso di interpreti di lingua dei segni per la mediazione di informazioni importanti aumenta anche la quantità di lingua visiva in uso. Nelle istituzioni educative tradizionali, c'è la possibilità per gli studenti di richiedere un "assistente alla comunicazione" o un "interprete didattico" per accedere ai contenuti delle

lezioni. Nell'istruzione superiore, le persone S/sorde possono richiedere un interprete che faccia da mediatore per loro in classe; tuttavia, il numero di ore di interpretazione disponibili per i S/sordi è spesso inferiore al numero totale di ore frequentate dallo studente, causando disagio quando gli interpreti non sono disponibili e un accesso solo parziale alla maggior parte dei contenuti.

8.4 Come *Signed Safety at Work* offre un percorso per massimizzare il potenziale delle persone sorde e disabili dell'udito attraverso una formazione accessibile e formalizzata.

Fornire a tutti i dipendenti gli stessi contenuti riferiti alle procedure di emergenza e alle frasi da usare in caso di necessità, mette tutti i lavoratori sullo stesso piano, fornendo anche un linguaggio condiviso comune da usare tra una comunità di colleghi.

Il sistema di apprendimento garantisce l'accesso alle informazioni (che altrimenti sarebbero di difficile accesso) in modo visivo e intuitivo. Infatti, le norme di Salute e Sicurezza sono spesso lasciate a profili professionali specializzati e non sono comprensibili ai S/sordi. Offrire un sistema educativo automatizzato è un buon modo per fornire sia ai dipendenti udenti che a quelli sordi uno strumento di primo accesso al linguaggio e al lessico della Salute e Sicurezza. La migliore pratica sarebbe quella di migliorare il sistema e aggiornarlo a un percorso educativo completo che sia completamente accessibile sia ai S/sordi che agli udenti. Questo perché la piattaforma fornisce l'accesso a contenuti specializzati per i S/sordi, in combinazione con un linguaggio visivo così come contenuti per le persone udenti che lavorano con loro.

8.5 Come si può applicare il risultato dell'e-learning come modulo per persone S/sorde e disabili dell'udito come studenti.

Il modulo e-learning contiene una grande quantità di informazioni visive ed è progettato in modo che anche la navigazione sia visiva, il che lo rende un buon esempio del modo in cui i sistemi educativi automatizzati e i contenuti possono essere resi completamente accessibili per i S/sordi. Per tutte le altre circostanze, vedi 8.4 sopra.

La creazione di un ambiente di lavoro più accessibile per i S/sordi dovrebbe includere la creazione di una formazione sulla sensibilizzazione ai sordi nel programma di sviluppo professionale offerto dal datore di lavoro, per responsabilizzare il personale esistente. In questo modo, svilupperanno la fiducia nell'uso di diverse forme di comunicazione e saranno più a loro agio in caso di emergenze reali.

Le persone che diventano sorde a causa di incidenti sul posto di lavoro potrebbero trovarsi in un momento di transizione dalle loro abitudini uditive alle strategie di gestione della sordità. In quanto tali, potrebbero non essere pronte ad accogliere le strategie adattive utilizzate per le persone sorde native e quindi potrebbero soffrire di una forma di isolamento derivante dal non essere in grado di confrontarsi con altri colleghi udenti nel modo in cui erano soliti fare. La formazione sulla sensibilizzazione ai sordi potrebbe aiutare anche in queste situazioni.

Tre interventi di Emergenza Sordi sull'esperienza delle persone sorde in materia di Salute e Sicurezza

(Fascia d'età: 40–50 anni)

Qual è il suo livello d'istruzione?

1. *Laurea in Scienze Biologiche, con specializzazione in Microbiologia e Virologia, Laurea magistrale in Sicurezza Internazionale, Strategie Globali e Maxi-Emergenze Sanitarie:*
   Analisi e gestione in eventi non convenzionali (ISSMM delta)
2. *Laureato in Scienze Biologiche,*
   Master in: (1) Test Clinici, (2) Genetica Forense,
   (3) Protezione da eventi CBRN, (4) Controllo qualità,
   (5) Sicurezza internazionale, Strategie Globali e Maxi-Emergenze Sanitarie:
   Analisi e Gestione in Eventi non Convenzionali (ISSMM delta);
3. *Laurea in contabilità.*

Quante persone sorde conosci che lavorano nel campo della Salute e Sicurezza sul posto di lavoro?

1. 'Zero'; 2. 'Zero'; 3. 'Zero'

Quante persone sorde conosci che sono a conoscenza delle procedure necessarie per la Salute e Sicurezza sul posto di lavoro?

1. 'Tre'; 2. 'Molto poche'; 3. 'Zero'

Quante persone sorde conosci che lavorano nell'edilizia?

1. 'Zero'; 2. 'Zero'; 3. 'Zero'

Quante persone sorde conosci che lavorano nella manifattura?

1. 'Una'; 2. 'Circa 10'; 3. 'Due'

Cosa hai studiato per diventare un esperto nel campo della SSL?

Formazione professionale sulla legge 81/2008 [dichiarato due volte];
Nessuno studio formale [dichiarato una volta].

Quali difficoltà principali hai incontrato nella tua formazione?

Non ho incontrato difficoltà, in generale, eccetto per quei momenti in cui le labbra dell'educatore non erano completamente visibili [dichiarato due volte];
Non ho avuto difficoltà perché ho avuto un sostegno a scuola [dichiarato una volta].

Bibliografia della sezione

Engelman, A., Ivey, S.L., and Tseng, W. et al. 'Responding to the deaf in disasters: establishing the need for systematic training for state-level emergency management agencies and community organizations'. BMC Health Serv Res 13, 84 (2013). https://doi.org/10.1186/1472-6963-13-84

Holzinger, D., Fellinger. J., Strauß, U. e Hunger, B. (2006): *Chancen Hörgeschädigter auf Eine Erfolgreiche Schulische Entwicklung* (CHEERS).

Herbig, R. (2018): 'How does hearing loss impact employee safety?' EHS Daily Advisore, https://ehsdailyadvisor.blr.com (7. 10. 2020)

Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et ensécurité du travail (IRSST) (2018): *Hearing Aid Use in Noisy Workplaces*, https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-1015.pdf?v=2020-11-04 (4.11.2020)

Ross, M. (2011): 'The Effects of an Untreated Hearing Loss on Workplace Compensation'. In: Hearing Loss Magazin, May/June 2011, pp. 26-28. https://www.hearingloss.org/wp-content/uploads/HLM_MayJune_2011_Workplace_MarkRoss.pdf (11.11.2020)

Svinndal, E. V. e J. Solheimc, e M. By Rised e C Jensen (2018): 'Hearing loss and work participation: a cross-sectional study in Norway'. In: International Journal de Audiology 2018, VOL. 57, NO. 9, 646—656.
Online: https//doi.org/1 0.1080/14992027.2018.1464216

Svinndal, E. V., C. Jensen e M. By Rise (2020): 'Employees with hearing impairment. A qualitative study exploring managers' experiences', Disability and Rehabilitation, 42:13, 1855-1862, DOI: 10.1080/09638288.2018.1541101,
Online: https://doi.org/10.1080/09638288.2018.1541101 (10.11.2020)

Altri riferimenti (in lingua inglese)

Access Ambassadors (UK)
https://www.access-ambassadors.co.uk/deaf-employees

Resources and Funding for Inclusion (UK)
https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-guide-for-employers/access-to-work-factsheet-for-employers

Deaf Emergency Information in AUSLAN (Australia)
http://deafemergencyinfo.com.au/

National Association of the Deaf (U.S.A.)
https://www.nad.org/resources/emergency-preparedness/

Viscardi Center (U.S.A.)
https://www.viscardicenter.org/6-ways-to-create-a-welcoming-productive-workplace-for-employees-with-hearing-loss/

Inclusive Communication Systems
https://inclusiveasl.com/top-reasons-to-hire-deaf-employees/

Siti web

auTark:
www.autark.co.at

Arbeit und Behinderung:
https://www.arbeitundbehinderung.at/de/best-practice/

Arbeitsmarktservice (AMS):
https://www.ams.at/

EFHOH: European Federation of Hard of Hearing (2015): Hearing loss: the statistic:
https://efhoh.org/wp-content/uploads/2017/04/Hearing-Loss-Statistics-AGM-2015.pdf (17. 11. 2020)

equalizent:
www.equalizent.com

DGHU: Deutsche GesetzlicheUnfallversicherung (2011): LeitfadenfürBetriebsärztezurBeschäftigung von Schwerhörigen und Gehörlosen in Lärmbereichen:
https://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/praev_gremien/arbeitsmedizin/produkte/leitfaeden/leit_schwerhoerige.pdf (17.11. 2020)

GOV.UK:
https://www.gov.uk/access-to-work

Hear-it:
https://www.hear-it.org/hearing-loss-in-europe

HSE: Health e Safety statistics in the United Kingdom 2019:
https://www.hse.gov.uk/statistics/european/european-comparisons.pdf (7.10.2020)

NHS: What works: Hearing loss and employment (2017): A guide for employers to support people with hearing loss in the workplace:
https://www.england.nhs.uk/wp-content/uploads/2017/09/hearing-loss-what-works-guide-employment.pdf

RIND:
https://rnid.org.uk

Sozialministeriumsservice:
https://www.sozialministeriumservice.at/Arbeitsmarktprojekte/

WHO:
https://www.who.int/healthinfo/statistics/bod_hearingloss.pdf

WITAF:
www.witaf.at
workplaceASSURED:
https://www.workplaceassured.com.au/news/hearing-impaired-workers-what-are-your-obligation

Sezione 4

Un approccio inclusivo alla formazione e alla pratica della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa

9 Un piano per i fornitori di corsi di formazione per utilizzare la risorsa e-Learning SSaW per estendere le soft skills tra i professionisti della sicurezza

L'oggetto di sviluppo con l'obiettivo di arricchire l'offerta di formazione per i professionisti della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro (SSL) al fine di aumentare le loro competenze è la risorsa e-Learning preparata dal consorzio del progetto Signed Safety at Work.

Il progetto si impegna affinché i datori di lavoro ottengano una migliore comunicazione con i loro dipendenti, in modo da avere lavoratori più soddisfatti che sanno cosa fare in caso di emergenza. Signed Safety contiene un glossario del vocabolario dei segni con istruzioni e avvertimenti essenziali per la Salute e Sicurezza, un vocabolario che facilita la comunicazione efficace tra udenti madrelingua, udenti non madrelingua, sordi e disabili dell'udito sul posto di lavoro. Questi termini sono apprendibili attraverso il corso e-Learning del progetto, pensato per i professionisti della SSL e per tutto il resto del personale, che rafforzerà gli standard elevati, massimizzerà le opportunità di reclutamento e mantenimento, e sosterrà un ambiente di lavoro inclusivo.

Si tratta di una risorsa di e-Learning online (desktop e mobile), con attività di apprendimento basate su scenari, prendendo video dal glossario online per insegnare il vocabolario dei segni.

L'e-Learning Signed Safety contiene 14 moduli in tre lingue diverse che mostrano agli studenti il modo migliore per aiutare i colleghi in situazioni pericolose e rischiose nell'ambiente di lavoro. Gli interessati impareranno come agire in modo sicuro attraverso i video con segni internazionali, oltre a migliorare la comunicazione con i lavoratori sordi/disabili dell'udito e con i colleghi che parlano lingue diverse.

L'e-Learning è disponibile gratuitamente su desktop, computer portatile, smartphone o tablet. Il risultato è un insieme di video con segni internazionali, universalmente accessibili, basati su configurazioni semplici, costruiti su iconicità e gesti culturali pronti per essere insegnati.

Questo strumento/risorsa di e-learning è destinato principalmente ai professionisti della sicurezza. Può contribuire ad ampliare la portata delle loro capacità di comunicazione e, quindi, all'ampliamento generale del loro profilo professionale e delle loro competenze. Il modo in cui le persone riescono a raggiungere gli obiettivi prefissati dell'organizzazione, dipende dalle abilità di comunicazione dei dipendenti di questa professione e degli altri responsabili. L'obiettivo della comunicazione interpersonale non è di solito solo lo scambio

di informazioni, ma lo scambio di informazioni al fine di influenzare ulteriori azioni e attività della controparte. Nell'ambiente di lavoro (e nel rapporto dei professionisti della sicurezza con gli altri dipendenti) si tratta di influenzare il comportamento al fine di garantire un ambiente di lavoro sicuro e non pericoloso, riducendo al minimo gli incidenti o gli infortuni nell'ambiente lavorativo e le malattie professionali, garantendo un alto livello di Salute e Sicurezza. Allo stesso tempo, il livello ottimale della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro è l'obiettivo dell'organizzazione/azienda per cui gli esperti della SSL lavorano.

La comunicazione comprende la comunicazione di informazioni e l'ascolto. Le persone comunicano informazioni verbalmente, non verbalmente e tramite azioni; ascoltano con orecchie e occhi. Una comunicazione di successo richiede che le persone si capiscano a vicenda. Gli ostacoli nella comunicazione tra due o più persone, quando la comunicazione non può avvenire come dovrebbe, sono visti come barriere di comunicazione. Le barriere di comunicazione possono essere linguistiche (quando le persone non possono esprimersi o capire la lingua dell'altro), possono essere mentali, o possono essere educative. Possono assumere la forma di sensi che normalmente usiamo per comunicare (vista, udito) assenti o compromessi. Ci possono essere limitazioni fisiche che portano a ciò che conosciamo come difetti di pronuncia. La barriera della comunicazione può essere "rimossa", per esempio, usando un interprete (ma in pratica questo è spesso troppo inflessibile e spesso non è una soluzione realistica o utilizzabile che può essere applicata con permanenza).

Sul posto di lavoro e nell'ambiente di lavoro, ci si imbatte anche in un vocabolario specifico che l'interprete non sempre conosce; l'interazione immediata potrebbe anche essere altamente necessaria. Se i professionisti in materia di SSL hanno le abilità che permettono loro di comunicare immediatamente (operativamente) ed efficacemente con i dipendenti che non conoscono bene la lingua nazionale del paese in cui lavorano (come i lavoratori stranieri e i migranti), o che hanno problemi di udito, saranno molto più preziosi per il loro datore di lavoro e otterranno un vantaggio per l'impiego nel mercato del lavoro. Questa capacità aumenta il portfolio del professionista, soprattutto nell'area delle soft skills specifiche, che nell'attuale mercato del lavoro sono molto ricercate.

Il corso e-learning creato nell'ambito del progetto Signed Safety at Work (che insegna la lingua dei segni) è una risorsa che permette ai professionisti della sicurezza di comunicare con uno speciale vocabolario dell'ambiente di lavoro e dei luoghi di lavoro (situazioni comuni e rischiose, incidenti, ecc.). Come notato in precedenza, il gruppo che i partner del progetto intendono raggiungere comprende persone che, principalmente, non hanno familiarità con

la lingua dei segni, il che ne rende necessario l'apprendimento. L'e-Learning Signed Safety permette una comunicazione visiva facile e veloce. I creatori lo suggeriscono per i professionisti della sicurezza, per i responsabili e altri lavoratori che comunicano con i dipendenti in un ambiente di lavoro rumoroso o con le persone con problemi di udito, o anche con i lavoratori di lingua straniera. Può essere utilizzato anche da altre parti interessate.

L'acquisizione di soft skills di solito non è una parte obbligatoria del conseguimento della maggior parte delle qualifiche. È simile con i professionisti nel campo della SSL. Questo vale anche per l'area delle abilità di comunicazione. Tuttavia, i creatori consigliano l'inclusione dell'e-Learning Signed Safety per i fornitori di formazione nello spazio del loro portfolio di corsi di formazione.

Si tratta di un'innovazione significativa che amplia in modo adeguato il profilo professionale degli esperti nell'ambito della SSL. La nuova competenza acquisita può avere un effetto notevolmente positivo sulla creazione di luoghi di lavoro sempre più sicuri: consentirà anche un aumento del numero di lavoratori provenienti da gruppi svantaggiati o altre minoranze nel mercato del lavoro.

L'e-Learning rende il vocabolario dei segni più accessibile per la formazione dei professionisti in materia di SSL. Uno degli obiettivi della creazione di moduli e-Learning è quello di migliorare l'inclusione delle persone con problemi di udito sul posto di lavoro. Il risultato del progetto SSaW è un modulo e-Learning sviluppato in tre lingue (inglese, tedesco, italiano). In questi paesi del partenariato SSaW (Regno Unito/Gran Bretagna, Austria, Italia) l'e-Learning può essere utilizzato come modulo all'interno dei corsi di Salute e Sicurezza sul posto Lavoro.

Trasferibilità dopo la fine del progetto:

- Utilizzo dell'e-Learning in paesi europei dove si parlano anche queste lingue, per esempio, Germania; Australia ecc.;
- Possibilità di tradurre l'e-learning in altre lingue europee (per esempio, spagnolo, ceco o altre).

Tuttavia, con la questione dell'uso dell'e-Learning nei sistemi nazionali di istruzione e qualificazione, un approccio volontario è essenziale (ma la risorsa e-Learning potrebbe diventare un modulo opzionale all'interno dei corsi di istruzione e formazione).

È necessario considerare l'impatto come conseguenza dell'integrazione del modulo e-Learning nella formazione dei professionisti della sicurezza e degli impiegati, specialmente per i sordi, i disabili dell'udito e i migranti come beneficiari del lavoro del progetto.

Le linee guida permetteranno di trasferire la risorsa e-Learning per uno scopo ampliato in cui può essere applicata in specifici contesti lavorativi in modo che (1) un gruppo molto più ampio all'interno della forza lavoro apprenda il vocabolario dei segni, e (2) le persone con problemi di udito siano particolarmente adatte ad assumere il ruolo di professionisti della Salute e Sicurezza piuttosto che essere solo ricettori del vocabolario dei segni in situazioni di Salute e Sicurezza. Le linee guida definiranno poi un potenziale percorso di sviluppo della carriera per i dipendenti con problemi di udito nell'ambito della Salute e Sicurezza.

Diverse industrie manifatturiere sono molto rumorose e spesso richiedono protezioni per le orecchie, rendendo i segnali manuali adatti per comunicazioni di ogni tipo. Un vocabolario di segni potrebbe essere particolarmente prezioso in questi ambienti, non solo per le persone che hanno problemi di udito nella loro vita quotidiana, ma per tutti i dipendenti. La necessità di un'efficace Salute e Sicurezza in questo caso, migliorando le comunicazioni per tutti, sarebbe preziosa. Significherebbe che il datore di lavoro potrebbe volere che quante più persone possibili nel posto di lavoro imparino il vocabolario dei segni, e che potrebbe essere un prerequisito per gli esperti di Salute e Sicurezza.

Sebbene una persona con problemi di udito potrebbe svolgere responsabilità in materia di Salute e Sicurezza in qualsiasi luogo di lavoro, sarebbe particolarmente appropriato in un ambiente in cui una gran parte dei lavoratori ha problemi di udito a causa dell'uso di protezioni per le orecchie. I partner vorrebbero che le linee guida includessero un percorso di sviluppo della carriera definito per i dipendenti con problemi di udito per accedere e svilupparsi nel campo della Salute e Sicurezza, specialmente, anche se non esclusivamente, nel campo dell'industria pesante.

Le linee guida aiuteranno anche i responsabili degli organi che operano nell'industria pesante a implementare le procedure di Salute e Sicurezza in una versione migliore per i loro dipendenti. Potrebbe anche fungere come punto di discussione e di impegno cooperativo tra i partner e le persone con responsabilità particolari. Questi includerebbero i responsabili della politica organizzativa, lo sviluppo del curriculum IFP, la regolamentazione della Salute e Sicurezza, così come gli enti che sostengono l'inclusione sociale per le persone con disabilità.

Innovazione

Questi elementi di impatto sono particolarmente innovativi nel loro approccio agli obiettivi del progetto. Il primo apre nuove opportunità di sviluppo professionale per le persone con problemi di udito, permettendo così livelli più alti di inclusione sociale. Il secondo agisce sul potenziale di trasferibilità della risorsa, riorientando il suo scopo in un'altra direzione e contribuendo così allo sfruttamento dei risultati. Questa innovazione è direttamente collegata al suo impatto potenziale a favore dei beneficiari, permettendo loro di mostrare le loro abilità e capacità.

L'e-Learning di Signed Safety sarà disponibile all'inizio del 2021.

Si può accedere da: http://www.signedsafety.eu/e-learning

10 Esplorazione del processo per l'accreditamento della risorsa e-learning SSaW come elemento riconosciuto nella formazione dei funzionari per la Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro

10.1 Regno Unito

Il Regno Unito (UK) è un'unione composta da Gran Bretagna (Inghilterra, Scozia, Galles) e Irlanda del Nord. Ci sono differenze tra ciascuna di esse, ma in questo punto cercheremo di spiegare in termini generali applicabili all'intero territorio.

Il Regno Unito ha una serie di opzioni di accreditamento. Questo permetterà ai diversi programmi di essere riconosciuti in diversi modi regolamentati e industriali - aggiungendo valore attraverso un approccio flessibile. Queste opzioni sono:

10.1.1 Essere accreditati tramite un servizio di certificazione.

Le organizzazioni che agiscono in collaborazione all'interno del progetto Signed Safety at Work (qui di seguito i Partner) hanno analizzato la possibilità di accreditare il corso e-Learning da parte del Continuing Professional Development (CPD) Certification Service (https://cpduk.co.uk), un centro di accreditamento indipendente che lavora in tutti i settori, discipline e applicazioni per l'apprendimento permanente, fondato nel 1996. Valutano le attività di apprendimento con i più alti standard, e il loro certificato è riconosciuto da centinaia di migliaia di persone. I loro marchi di qualità sono protetti dalla legislazione internazionale sul copyright. Le presentazioni sono valutate e accreditate rispetto alla lista di controllo strutturata universalmente accettata che CPD Service ha sviluppato negli ultimi 20+ anni. Il processo prende una visione imparziale e obiettiva della struttura e del valore per assicurare la piena conformità alle linee guida CPD.

Il consorzio ritiene che il corso e-Learning sia un'attività di apprendimento che sta sviluppando e migliorando le capacità professionali e potrebbe essere abbinato al riconoscimento come sviluppo professionale continuo. Inoltre, è strutturato come una tipologia di formazione principalmente "pratica", focalizzata sull'apprendimento reale da utilizzare a livello professionale. L'idea del consorzio è di preparare il contenuto in modo che possa essere accreditato oltre la durata di questo progetto. A tal fine, un tale processo può seguire i seguenti passi:

- Presentazione compilata del modulo di certificazione CPD.
- Struttura/descrizione del corso in modo che sia evidente come sarà strutturato.

- Script/Storyboard per la formazione online.
- Meccanismo di feedback dei partecipanti.
- Valutazione dei partecipanti, se offerta.
- Test di verifica delle conoscenze/quiz che includano tutte le domande e le risposte corrette e qualsiasi criterio generale di superamento/fallimento.
- Quando il corso sarà attivato - Dettagli di accesso - assegnati a: assessments@cpduk.co.uk.
- Quando il corso sarà attivato - Guida alla navigazione per un facile accesso alle schermate (se disponibile).

Sebbene l'accreditamento CPD sia al di fuori dello scopo e del budget del progetto, i partner stanno comunque esplorando le opzioni al fine di ottenerlo. Un organismo esterno di accreditamento CPD ha informato i partner che dovrebbe essere possibile ottenere tale accreditamento, poiché il corso è stato strutturato in modo appropriato ed è di qualità adeguata.

Tuttavia, le decisioni dovrebbero essere prese sulla base della struttura necessariamente flessibile del corso; questo richiede potenzialmente molto tempo e semplicemente non potrebbe essere completato nel corso del progetto. I partner sperano che un'organizzazione impegnata nella sua applicazione a lungo termine possa desiderare di usare quel tempo per seguire questo processo, se dovesse essere di aiuto per i loro obiettivi di formazione interna, nel contesto del feedback positivo che abbiamo già ricevuto in merito ad un risultato positivo sull'accreditamento nel tempo.

10.1.2 Qualifica regolamentata

Ciò avviene quando una qualifica fa parte del Registro Nazionale delle Qualifiche del Regno Unito. Inizialmente, i risultati del progetto SSaW non possono, di per sé, essere inclusi o convertiti in una Qualifica Nazionale nel Regno Unito, per più di una ragione. In primo luogo, non è stato creato solo da un ente certificatore e, in secondo luogo, non stabilisce competenze, abilità e requisiti di conoscenza.

Tuttavia, in futuro c'è la possibilità di sviluppare moduli professionali regolamentati con il contenuto sviluppato in questo progetto. Inoltre, possiamo considerare che il coordinatore del progetto è un'importante istituzione educativa inglese (Università di Wolverhampton) e anche un ente certificatore. Questo significa che è possibile che l'Università decida di implementare il corso come uno dei suoi, seguendo la loro solita procedura interna.

10.1.3 Contributo alle qualifiche regolamentate

I risultati del progetto SSaW possono fornire fonti inestimabili di materiali di apprendimento che potrebbero essere utilizzati dagli studenti che stanno svolgendo studi riguardo la Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro, o su una serie di qualifiche correlate. Il materiale di SSaW può essere considerato in grado di coprire alcune necessità per gli esperti di Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro. Infatti, una delle attività intraprese dai partner del progetto è stata quella di identificare quali qualifiche sarebbero state più rilevanti (da oltre 15.000 qualifiche tecniche e professionali del Regno Unito, più 6.000 o più qualifiche accademiche) per l'utilizzo della risorsa e-Learning Signed Safety at Work come parte del curriculum.

Un'ulteriore questione è che mentre questo materiale sarà utile per gli studenti come parte di una qualifica professionale formale, nulla obbliga gli insegnanti a utilizzare il materiale SSaW o a includerlo come parte del loro insegnamento, in quanto ogni istituzione nel Regno Unito è libera di progettare e utilizzare qualsiasi contenuto voglia per soddisfare i risultati dell'apprendimento. Anche gli studenti sono liberi di scegliere qualsiasi risorsa di apprendimento per acquisire le conoscenze richieste. Di solito, nel Regno Unito il materiale di apprendimento o gli approcci non sono prestabiliti, solo le competenze e le conoscenze che devono essere acquisite. Per essere utilizzato, sarà inviato alle diverse organizzazioni proprietarie di qualifiche che hanno un titolo di qualifica relativo alla Salute e Sicurezza nel Regno Unito, già identificato dai partner, con le istruzioni su come può essere applicato per l'uso nello sviluppo dei loro corsi.

10.1.4 Organizzazioni di datori di lavoro e sindacati

Le organizzazioni al di fuori del settore educativo possono utilizzare il contenuto del programma SSaW. Il materiale SSaW può essere applicato in qualsiasi corso di formazione pertinente e non regolamentato che le organizzazioni hanno a disposizione per i loro membri e i loro lavoratori. Ciò significa che questo materiale potrebbe essere praticamente implementato in diversi settori e i loro membri possono usarlo per acquisire conoscenze come parte di quei corsi.

Inoltre, queste organizzazioni sarebbero in grado di diffondere il materiale in modo appropriato e corretto. Per questo, i partner del progetto sono stati in grado di creare un registro di organizzazioni rappresentative che potrebbero usare il materiale in questo modo. Queste organizzazioni rappresentative potrebbero anche preparare un intero programma o un programma modulare certificato da loro stessi. Non si tratterebbe di una qualifica

regolamentata in un programma di formazione non regolamentato, ma potrebbe essere accettata e riconosciuta dal settore.

Al fine di includere la conoscenza e l'uso della lingua dei segni come un requisito di abilità nei corsi di Salute e Sicurezza di ogni tipo, sarebbe importante che il Dipartimento per l'Educazione o il Dipartimento per l'Innovazione, le Università e le Competenze, in collaborazione con il Dipartimento per il Lavoro e le Pensioni (DWP), includessero questo requisito di abilità nella loro lista. Di solito, sono responsabili della raccolta e dell'analisi dei database del mercato del lavoro a livello nazionale e locale e sono responsabili della valutazione di specifici programmi di formazione e iniziative politiche. I dipartimenti effettuano anche alcune analisi dei dati del mercato del lavoro, ma commissionano anche ricerche ad altre organizzazioni, comprese le previsioni della futura domanda del mercato del lavoro.

10.2 Spagna

In Spagna, ci sono diversi livelli di formazione sulla prevenzione dei rischi. Fondamentalmente, ci sono corsi IFP, che potrebbero essere considerati di livello intermedio e ci sono corsi universitari (diversi in ogni università), che potrebbero essere considerati di livello avanzato.

Per quanto riguarda l'IFP, il Servizio Pubblico statale per l'Impiego spagnolo (SEPE) ha un catalogo di specialità formative della formazione professionale che è valido in tutto lo stato ed è diviso per categorie professionali. All'interno di questo catalogo, le comunità autonome sono responsabili della competenza della proposta e della registrazione/accreditamento di nuove specialità formative attraverso i Servizi regionali per l'Impiego e la Formazione. Una volta che la specializzazione è inclusa nel catalogo, può essere utilizzata e riconosciuta a livello nazionale. In questo catalogo, c'è un tipo di specializzazione chiamata "specializzazione sperimentale", che è una specialità formativa che viene proposta dai servizi regionali per la registrazione nel catalogo nazionale, a causa del legame speciale con i settori economici legati alle diverse comunità autonome. In primo luogo, si deve specificare la categoria professionale alla quale il programma deve essere omologato e alla quale apparterrà. Una volta definita questa categoria professionale, si richiede al SEPE di registrare la specialità, o parte di essa, con il suo contenuto attraverso un modulo specifico.

Per il caso spagnolo, i passi da seguire in questa procedura sono i seguenti:

1. Compilare un documento con tutti i dati della specializzazione relativi al programma di formazione.
   (Questo allegato deve includere in dettaglio tutti i requisiti degli insegnanti, degli studenti così come la ripartizione dei moduli di formazione che compongono la specializzazione.)
2. Una volta completato il documento, il Servizio Regionale per l'Impiego invia la richiesta di registrazione al SEPE dopo aver nominato il Vicedirettore della Formazione.
3. Il SEPE è incaricato di studiare la proposta e richiederà le modifiche che riterrà opportune al Servizio Regionale per l'Impiego, il quale sarà incaricato di adattare il programma alle richieste e rimandarlo indietro.
4. Una volta accettato, il programma acquisisce un nuovo codice di specialità SEPE e viene iscritto nel Catalogo Nazionale.

Per quanto riguarda l'università, è necessario mettersi in contatto con le diverse università che dispongono di una laurea magistrale in prevenzione dei rischi professionali (Università di Murcia, Università Aperta della Catalogna, Università Miguel Hernández, Universidad a Distancia, Università Europea, Università di Malaga, Università Nebrija, Università Internazionale di Valencia, Università Isabel I, ecc.) per presentare il caso dei moduli da inserire nel loro percorso formativo.

In ogni università, le procedure per accettare un suggerimento come questo e modificare i loro contenuti formativi sono diverse, secondo il modo in cui sono stabiliti i loro statuti o regole di organizzazione e funzionamento. Di conseguenza, lo sono anche i corrispondenti regolamenti regionali che devono preservare l'autonomia accademica delle università.

Nel caso in cui il suggerimento venga accettato, il Regio Decreto 1393/2007 del 29 ottobre regola l'organizzazione della formazione ufficiale nei suoi articoli dal 25 al 28, dove si stabilisce la procedura di verifica e le modifiche per i titoli universitari ufficiali. Se le modifiche necessarie riguardano il contenuto delle voci relative ai titoli ufficiali registrati nel Registro delle Università, dei Centri e dei Titoli (RUCT), queste saranno notificate al Consiglio delle Università attraverso la segreteria di tale organismo. Il Consiglio le invierà poi per il suo rapporto all'Agenzia Nazionale di Valutazione della Qualità e Accreditamento della Spagna (ANECA) (http://www.aneca.es). Tale rapporto sarà obbligatorio e decisivo.

Nel caso in cui tali modifiche non implichino un cambiamento nella natura e negli obiettivi del titolo registrato, l'ANECA o il corrispondente organismo di valutazione, accetterà le modifiche proposte e ne informerà l'università richiedente, il Ministero dell'Istruzione e la corrispondente comunità autonoma entro tre mesi dalla data di ricevimento della richiesta di modifica. Dopo tale periodo, in assenza di un pronunciamento espresso, l'università considererà la propria proposta accettata.

Nel caso in cui le modifiche accettate siano importanti e riguardino elementi cruciali, sarà necessario elaborare una nuova pubblicazione ufficiale del piano di studi secondo quanto stabilito dall'articolo 26.3 del Regio Decreto 1393/2007. Nel caso in cui le modifiche accettate incidano sul nome del titolo contenuto nella risoluzione di verifica, il rettore dovrà ordinare la pubblicazione di tali modifiche nel Bollettino Ufficiale dello Stato (BOE) e nel Bollettino Ufficiale della comunità autonoma corrispondente.

Nel caso in cui le modifiche non vengano accettate o vengano accettate solo parzialmente, l'ANECA o il corrispondente organismo di valutazione, invierà entro un periodo massimo di tre mesi la relazione appropriata al Consiglio dell'Università, che agirà in base al contenuto di tale relazione e notificherà la risoluzione corrispondente all'università, alla comunità autonoma corrispondente e al Ministero dell'Istruzione.

Dopo questo processo, il Ministero dell'Istruzione trasferirà al RUCT tutte le modifiche accettate nei piani di studio per procedere alla loro corrispondente registrazione. Le lauree magistrali ufficiali devono rinnovare il loro accreditamento entro un massimo periodo di quattro anni.

Nel caso in cui la laurea magistrale ufficiale dell'università sulla prevenzione dei rischi sia nuova (per esempio, aggiungendo il contenuto che è stato sviluppato nel progetto SSaW), la procedura è conforme al Regio Decreto 1393/2007, in base al quale le università devono inviare al Consiglio delle Università i progetti di laurea ufficiali per la verifica. Al fine di pubblicare una relazione di verifica, il Consiglio delle Università richiede una relazione di valutazione del progetto di laurea ufficiale da parte dell'ANECA. A questo scopo, l'ANECA ha le sue commissioni di valutazione. Una volta completato il processo di valutazione, l'ANECA invierà il rapporto all'università richiedente, al Consiglio delle Università e al Ministero dell'Istruzione. Una volta che il rapporto è ricevuto dal Consiglio delle Università, esso emetterà una risoluzione di verifica. Contro la risoluzione di verifica, l'Università può fare ricorso alla Presidenza del Consiglio dell'Università. Dopo l'autorizzazione della Comunità Autonoma e la verifica del piano di studi da parte del Consiglio delle Università, il Ministero

dell'Istruzione presenterà al Governo la proposta di stabilire il carattere ufficiale del corso e la sua registrazione nel Registro delle Università, Centri e Titoli (RUCT).

10.3 Italia

In **Italia**, le istituzioni nazionali e regionali coinvolte nel sistema di qualifica (Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca, Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Regioni) hanno cercato a più riprese di stabilire un insieme legale di standard per condividere e armonizzare le pratiche di validazione. Fin dal 1996 vi sono stati importanti documenti e impegni istituzionali in merito, ma anche numerose iniziative specifiche relative a determinati settori, regioni o destinatari.

Il sistema di standard professionali di riferimento per il sistema regionale integrato dell'istruzione e della formazione professionale e dei servizi per l'impiego, comprende i repertori regionali delle figure professionali. Il repertorio regionale delle figure professionali contiene gli standard professionali regionali declinati in termini di figure professionali organizzate per settori di attività economica e aree di attività.

Ogni figura professionale è identificata attraverso aree di attività e, per ognuna di esse, da unità di competenza, intese come un insieme combinato di conoscenze e abilità, e da descrittori legati al contesto e al livello di complessità dell'attività.

L'istituzione e l'aggiornamento del repertorio sono di competenza della regione che si avvale comunemente di un comitato tecnico. Successivamente alla sua adozione, ogni cambiamento di contenuto all'interno del Repertorio regionale delle Figure Professionali deve essere sviluppato e formalizzato secondo procedure e metodi tecnico-scientifici definiti.

Le proposte di modifica degli standard professionali richiesti dal Repertorio devono seguire le procedure e le forme stabilite dal Settore regionale competente.

È possibile richiedere l'istituzione di una commissione che valuti il merito della proposta di una nuova figura professionale o anche l'integrazione o la modifica di una figura esistente nel repertorio dei profili professionali con nuove competenze o conoscenze. Tale richiesta deve essere accompagnata da una scheda descrittiva della proposta di modifica e integrazione del repertorio sulla base di una specifica scheda.

Un altro percorso è attraverso l'ISFOL (Istituto nazionale di ricerca per l'istruzione e la formazione professionale, l'occupazione e le politiche sociali), che agisce per conto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. L'ISFOL ha gestito e promosso un sistema

informativo a sostegno delle azioni volte a prevenire gli squilibri di competenze. Si potrebbe suggerire che la prevenzione dei rischi professionali potrebbe utilizzare la lingua dei segni come strumento per migliorare la comunicazione in ambienti rumorosi.

Oltre a queste opzioni, vale la pena notare l'aumento del ricorso al mercato della formazione in Italia, in particolare il settore privato non regolamentato dallo Stato. L'aumento è dovuto ad una maggiore percentuale di imprese con almeno 10 dipendenti che offrono la formazione direttamente ai loro lavoratori. Questo corso potrebbe essere implementato in modo non formale dai fornitori di IFP.

11 Orientare l'applicazione dell'ECVET e di altri elementi degli standard di apprendimento europei

In primo luogo, è utile capire cos'è l'ECVET e quali sono i suoi obiettivi. ECVET è il sistema europeo di crediti per l'istruzione e la formazione professionale, ed è un'iniziativa europea. Permette l'accumulo e il trasferimento dei crediti di apprendimento ottenuti attraverso il riconoscimento dei risultati di apprendimento nell'istruzione e formazione professionale (IFP) in tutta Europa. L'ECVET è stato sviluppato per facilitare il riconoscimento dei risultati ottenuti nell'istruzione e nella formazione professionale, nell'apprendimento formale, informale e non formale.

Anche se l'ECVET è sostenuto dalla legislazione europea, la partecipazione è volontaria e i protocolli nazionali sono rispettati. I suoi obiettivi sono:

- Sviluppo di una lingua comune che possa essere utilizzata dai diversi soggetti interessati all'IFP e promozione della fiducia reciproca all'interno della più ampia comunità dell'IFP.
- Fornitura di un quadro per la valutazione, la convalida e il riconoscimento dei risultati di apprendimento e per rendere più facile la convalida e il riconoscimento delle competenze e delle conoscenze professionali acquisite in diversi sistemi e paesi, in modo che le parti interessate possano includerle correttamente nelle loro qualifiche professionali.
- Promuovere l'integrazione della mobilità nei percorsi di apprendimento esistenti, migliorando così l'attrattiva della mobilità tra diversi paesi e ambienti educativi.
- Aumentare la compatibilità tra i diversi sistemi europei di istruzione e formazione professionale e le qualifiche. ECVET facilita la cooperazione tra i fornitori di IFP e le aziende: ciò significa che l'ECVET può rafforzare il legame tra istruzione e formazione e il mercato del lavoro.
- Migliorare le possibilità di impiego per i diplomati nella formazione professionale e dare fiducia ai datori di lavoro che ogni qualifica nella formazione professionale ha richiesto l'acquisizione di competenze e conoscenze specifiche.

Sostituire i sistemi nazionali di qualifica non è l'obiettivo dell'ECVET, ma viene dato un sistema per confrontare in modo appropriato e facilitare la compatibilità tra di loro. Infatti, ECVET raccomanda il suo invito a tutti i paesi europei a creare le condizioni necessarie e ad adottare misure per renderlo possibile.

I livelli di attuazione dell'ECVET in ogni paese europeo nel 2015 sono identificati nella tabella sottostante. Ciò corrisponde all'ultimo rapporto di monitoraggio su ECVET sviluppato dal **Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale** (CEDEFOP).

Country	Direction of ECVET development	Do the answers apply to CVET?
Countries with a credit system in IVET that allows accumulating and/or transferring learning outcomes of individuals		
Belgium-French Community	The system is ECVET-compatible.	No
Denmark	Some ECVET technical components are tested	Yes
Estonia	The system is ECVET-compatible.	Yes
Finland	The system is ECVET-compatible.	Yes
France	The system is ECVET-compatible.	Yes
Iceland	The system is ECVET-compatible.	No
Ireland	It may be possible to map elements of the well-established credit system to ECVET principles.	Yes
Luxembourg	The system is ECVET-compatible.	Yes
Malta	The system is ECVET-compatible.	Yes
Romania	Some ECVET technical components are tested.	No
Slovenia	The system is ECVET-compatible.	No
Spain	The system is ECVET-compatible.	No
Sweden	The system is ECVET-compatible.	No
UK-England	The system is ECVET-compatible.	Yes
UK-Northern Ireland	The system is ECVET-compatible.	Yes
UK-Scotland	The system is ECVET-compatible.	Yes
UK-Wales	The system is ECVET-compatible.	Yes
Countries where credits are used in some qualifications		
Austria	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Bulgaria	A credit system compatible with ECVET is being developed.	Yes
Croatia	A credit system compatible with ECVET is being developed.	Yes
Czech Republic	A credit system compatible with ECVET is being developed.	No
Italy	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Lithuania	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Norway	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Countries with no credit system		
Belgium-Flemish Community	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes
Cyprus	A credit system compatible with ECVET is being developed.	No
Germany (*)	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Greece	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes
Hungary	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes
Latvia	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Liechtenstein	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes
Netherlands	Some ECVET technical components are tested.	No
Poland	Some ECVET technical components are tested.	No
Portugal	Some ECVET technical components are tested.	Yes
Slovakia	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes
Switzerland	Any initiative on ECVET implementation at system level is on hold.	Yes

Tabella 1. Sistemi di credito per il trasferimento e l'accumulo dei risultati dell'apprendimento e lo sviluppo di ECVET nel 2015.

Secondo l'analisi del CEDEFOP, ci sono tre gruppi di paesi che attualmente implementano i principi ECVET, dimostrando che non c'è ancora omogeneità in tutto il continente.

Per quanto riguarda i paesi partner SSaW, nel gruppo 1 ci sono paesi che hanno sistemi di crediti di apprendimento compatibili con l'ECVET. Qui si trova il Regno Unito (Inghilterra, Scozia, Galles e Irlanda del Nord) e la Spagna. Nel Gruppo 2 ci sono paesi in cui i crediti sono usati solo in alcune qualifiche: qui si trovano Austria, Repubblica Ceca e Italia. In Austria e in Italia vengono testate alcune componenti tecniche ECVET, mentre nella Repubblica Ceca si sta sviluppando un sistema di crediti di apprendimento compatibile con ECVET.

Le istituzioni dell'UE a Bruxelles raccomandano ai paesi europei di candidarsi perché ECVET porta una serie di benefici a tutti coloro che sono coinvolti nella mobilità geografica dei lavoratori e nell'apprendimento permanente. ECVET fornisce un quadro per la valutazione, la convalida e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento, insieme a una serie di strumenti comuni in grado di sostenere la qualità nella mobilità. L'ECVET si basa su una serie di obiettivi comuni, principi e componenti tecniche che si concentrano sul riconoscimento dei risultati di apprendimento e dei risultati per i cittadini europei che intraprendono l'istruzione e la formazione professionale, indipendentemente dal contesto di apprendimento, dal luogo o dal metodo di erogazione.

Il **Quadro europeo delle qualifiche** (EQF) lavora di pari passo con l'ECVET per fornire una maggiore trasparenza nelle qualifiche europee, promuovendo la mobilità dei lavoratori e degli studenti, e facilitando l'apprendimento permanente. Il suo scopo è quello di rendere le qualifiche più leggibili e comprensibili in diversi paesi e sistemi. Coprendo le qualifiche a tutti i livelli e in tutti i sottosistemi di istruzione e formazione, l'EQF fornisce una panoramica completa delle qualifiche in 39 paesi europei.

Il cuore dell'EQF è costituito dai suoi otto livelli di riferimento, definiti in termini di risultati di apprendimento e ampiamente noti come "livelli EQF". Questi ultimi esprimono ciò che gli individui sanno, comprendono e sono in grado di fare alla fine di un processo di apprendimento. Ciascuno degli otto livelli è definito da una serie di descrittori che indicano i risultati di apprendimento rilevanti per le qualifiche a quel livello in qualsiasi sistema di qualifiche, descritto in termini di conoscenze, abilità e competenze. L'EQF non descrive qualifiche specifiche ma si basa invece sul livellamento delle qualifiche e dei riconoscimenti rispetto agli esistenti **sistemi e quadri nazionali delle qualifiche** (NQF).

	Conoscenze Nel contesto dell'EQF, la conoscenza è descritta come teorica e/o pratica.	Abilità Nel contesto dell'EQF, le abilità sono descritte come cognitive (che implicano l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti e utensili).	Responsabilità e Autonomia Nel contesto dell'EQF, la responsabilità e l'autonomia sono descritte come la capacità dello studente di applicare conoscenze e abilità in modo autonomo e con responsabilità
Livello 1	Conoscenze generali di base.	Abilità di base necessarie a svolgere compiti semplici.	Lavoro o studio, sotto supervisione diretta, in un contesto strutturato.
Livello 2	Conoscenze pratiche di base in un ambito di lavoro o di studio.	Abilità cognitive e pratiche di base necessarie all'uso di informazioni pertinenti per svolgere compiti e risolvere problemi ricorrenti usando strumenti e regole semplici.	Lavoro o studio, sotto supervisione, con un certo grado di autonomia.
Livello 3	Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, in un ambito di lavoro o di studio.	Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie a svolgere compiti e risolvere problemi scegliendo e applicando metodi di base, strumenti, materiali ed informazioni.	Assumere la responsabilità di portare a termine compiti nell'ambito del lavoro o dello studio; adeguare il proprio comportamento alle circostanze nella soluzione dei problemi.
Livello 4	Conoscenze pratiche e teoriche in ampi contesti in un ambito di lavoro o di studio.	Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie a risolvere problemi specifici in un ambito di lavoro o di studio.	Sapersi gestire autonomamente, nel quadro di istruzioni in un contesto di lavoro o di studio, di solito prevedibili ma soggetti a cambiamenti; sorvegliare il lavoro di routine di altri, assumendo una certa responsabilità per la valutazione e il miglioramento di attività lavorative o di studio.

Tabella 2a. Descrittori che definiscono i livelli nel quadro europeo delle qualifiche (EQF) - Livelli 1-4

	Conoscenze **Nel contesto dell'EQF, la conoscenza è descritta come teorica e/o pratica**	Abilità **Nel contesto dell'EQF, le abilità sono descritte come cognitive (che implicano l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) e pratiche (che implicano destrezza manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti e utensili).**	Responsabilità e Autonomia **Nel contesto dell'EQF, la responsabilità e l'autonomia sono descritte come la capacità dello studente di applicare conoscenze e abilità in modo autonomo e con responsabilità**
Livello 5	Conoscenze pratiche e teoriche esaurienti e specializzate, in un ambito di lavoro o di studio, e consapevolezza dei limiti di tali conoscenze.	Una gamma esauriente di abilità cognitive e pratiche necessarie a dare soluzioni creative a problemi astratti.	Saper gestire e sorvegliare attività nel contesto di attività lavorative o di studio esposte a cambiamenti imprevedibili; esaminare e sviluppare le prestazioni proprie e di altri.
Livello 6	Conoscenze avanzate in un ambito di lavoro o di studio, che presuppongono una comprensione critica di teorie e principi.	Abilità avanzate, che dimostrino padronanza e innovazione necessarie a risolvere problemi complessi ed imprevedibili in un ambito specializzato di lavoro o di studio.	Gestire attività o progetti tecnico/professionali complessi assumendo la responsabilità di decisioni in contesti di lavoro o di studio imprevedibili; assumere la responsabilità di gestire lo sviluppo professionale di persone e gruppi.
Livello 7	Conoscenze altamente specializzate, parte delle quali all'avanguardia in un ambito di lavoro o di studio, come base del pensiero originale e/o della ricerca. Consapevolezza critica di questioni legate alla conoscenza in un ambito e all'intersezione tra ambiti diversi.	Abilità specializzate, orientate alla soluzione di problemi, necessarie nella ricerca e/o nell'innovazione al fine di sviluppare conoscenze e procedure nuove e integrare le conoscenze ottenute in ambiti diversi.	Gestire e trasformare contesti di lavoro o di studio complessi, imprevedibili e che richiedono nuovi approcci strategici; assumere la responsabilità di contribuire alla conoscenza e alla pratica professionale e/o di verificare le prestazioni strategiche dei gruppi.
Livello 8	Le conoscenze più all'avanguardia in un ambito di lavoro o di studio e all'intersezione tra ambiti diversi.	Le abilità e le tecniche più avanzate e specializzate, comprese le capacità di sintesi e di valutazione, necessarie a risolvere problemi complessi della ricerca e/o dell'innovazione e ad estendere e ridefinire le conoscenze o le pratiche professionali esistenti.	Dimostrare effettiva autorità, capacità di innovazione, autonomia, integrità tipica dello studioso e del professionista e impegno continuo nello sviluppo di nuove idee o processi all'avanguardia in contesti di lavoro, di studio e di ricerca.

Tabella 2b. Descrittori che definiscono i livelli nel quadro europeo delle qualifiche (EQF) - Livelli 5–8

L'EQF è stato lanciato ufficialmente nel 2008 ed è attualmente guidato da una più recente Raccomandazione del Parlamento europeo e del Consiglio (2018), che afferma:

1. la necessità di referenziare e confrontare tutti i tipi e livelli di qualifiche,
2. l'importanza di un riferimento rinnovato o rivisto dei quadri nazionali, e
3. l'ambizione di includere riferimenti al livello EQF appropriato

per quanto riguarda tutti i documenti di qualifica di nuova emissione.

La referenziazione dei diversi sistemi e quadri nazionali delle qualifiche all'EQF è in corso. Alcuni paesi hanno completato questa attività, mentre altri continuano a lavorare su azioni di sviluppo e referenziazione. Dove la referenziazione è stata completata, i risultati sono stati caricati sul portale delle opportunità di apprendimento e delle qualifiche in Europa della Commissione europea presso
https://ec.europa.eu/ploteus/search/site?f[0]=im_field_entity_type:9
per permettere il confronto di diversi NQF - con l'EQF, ma anche tra di loro.

L'EQF condivide obiettivi di trasparenza comuni con l'ECVET e ciascuno di questi strumenti fa uso dei risultati dell'apprendimento. In ECVET, i risultati dell'apprendimento sono usati come base per il trasferimento e l'accumulo dei crediti di apprendimento. L'ECVET, tuttavia, non fornisce un modello o una tassonomia per lo sviluppo dei risultati dell'apprendimento, basandosi invece su modelli già in uso a livello nazionale, regionale o sistemico (per esempio, come parte dei NQF esistenti).

Ciò che è essenziale per l'ECVET è assicurare che i risultati dell'apprendimento siano chiaramente identificati e descritti per permettere la comprensione reciproca delle qualifiche e dei giudizi se:

- le qualifiche coperte nel quadro di un partenariato per la mobilità geografica portino alla stessa o a una simile occupazione.
- i risultati di apprendimento descritti in un ambiente o contesto siano paragonabili a quelli che possono essere conseguiti in un altro ambiente o contesto.

Al fine di promuovere la sinergia tra questi due importanti strumenti, molti paesi europei hanno designato lo stesso ente o organizzazione per agire come punto di contatto nazionale per EQF e ECVET. Entrambe le iniziative permettono ai cittadini dell'Unione Europea di vedere più facilmente riconosciuta la loro formazione, le loro competenze e le loro conoscenze in un paese dell'UE diverso dal proprio.

In sostanza, i principi ECVET e i componenti tecnici sono i seguenti:

1. Le qualifiche dovrebbero essere descritte in unità di Risultati dell'Apprendimento (Learning Outcomes, LO), un concetto centrale dei principi ECVET, con associati Punti ECVET;
2. Ci dovrebbe essere un processo per le unità di LO da valutare, convalidare e riconoscere, e per il loro trasferimento e accumulo;
3. Le partnership ECVET sono supportate da documenti complementari, come i Memorandum d'intesa (Memorandum of Understanding, MoU) o Accordo di apprendimento (Learning Agreement, LA).

Un'implementazione ECVET di successo richiede che le qualifiche siano descritte in termini di risultati dell'apprendimento (LO), con i risultati dell'apprendimento riuniti in unità, e le unità spesso accumulate per formare la base delle qualifiche o dei riconoscimenti. Anche i processi di valutazione, convalida e riconoscimento devono essere concordati tra tutti i partecipanti e devono rispettare le prassi nazionali, regionali, settoriali o istituzionali esistenti.

I punti ECVET sono una rappresentazione numerica del peso complessivo dei risultati dell'apprendimento in una qualifica e del peso relativo delle unità in relazione alla qualifica. Insieme alle unità, alle descrizioni dei risultati dell'apprendimento e alle informazioni sul livello delle qualifiche, i punti ECVET possono contribuire alla comprensione di una qualifica. Il numero di punti ECVET assegnati a una qualifica, insieme ad altre specifiche, può indicare (per esempio) che la portata della qualifica è ristretta o ampia. Il numero di punti ECVET assegnati a un'unità fornisce allo studente informazioni sul peso relativo di ciò che egli ha già accumulato. Fornisce inoltre allo studente informazioni su ciò che resta da conseguire.

Per consentire un approccio comune per l'uso dei punti ECVET, viene utilizzata una convenzione secondo la quale vengono assegnati 60 punti ai risultati dell'apprendimento che si prevede di raggiungere in un anno di formazione formale a tempo pieno nell'ambito dell'istruzione professionale. Nel sistema ECVET, l'assegnazione dei punti avviene solitamente in due fasi: i punti ECVET sono assegnati prima a una qualifica nel suo complesso e poi alle sue unità. Per una data qualifica, si prende come riferimento un contesto di apprendimento formale e, sulla base della convenzione, si assegna il numero totale di punti per quella qualifica. Da questo totale, i punti ECVET sono poi assegnati a ciascuna unità secondo il loro peso relativo all'interno della qualifica.

I **punti ECVET** non devono essere confusi con i **crediti** per l'istruzione. Mentre il credito per l'istruzione designa i risultati dell'apprendimento che lo studente ha conseguito (si veda la sezione seguente sul **Trasferimento e l'Accumulazione dei Crediti**), i punti ECVET forniscono

informazioni relative alla qualifica e alle unità. In altre parole, mentre il credito per l'istruzione è collegato a una persona e ai suoi risultati personali (il credito per l'istruzione non esiste da solo senza che qualcuno lo abbia conseguito), i punti ECVET sono collegati alla struttura e alla descrizione della qualifica (indipendentemente dal fatto che qualcuno abbia conseguito o meno la qualifica).

I crediti per l'istruzione possono essere trasferiti e accumulati se l'istituzione competente riconosce che i crediti conseguiti dal beneficiario della formazione sono rilevanti e possono essere presi in considerazione come parte della qualifica per la quale il beneficiario della formazione si sta preparando (o chiede il riconoscimento per il conseguimento). I punti ECVET forniscono informazioni sui crediti che lo studente ha trasferito e accumulato (per esempio, qual è il peso relativo delle unità che lo studente ha già conseguito).

Il peso relativo di un'unità di risultati dell'apprendimento, rispetto alla qualifica, dovrebbe essere stabilito in base ai seguenti criteri o a una loro combinazione:

- L'importanza relativa dei risultati dell'apprendimento che costituiscono l'unità per la partecipazione al mercato del lavoro, per la progressione verso altri livelli di qualifica o per l'integrazione sociale,
- la complessità, la portata e il volume dei risultati dell'apprendimento nell'unità,
- lo sforzo necessario a uno studente per acquisire le conoscenze, le abilità e le competenze (cioè i risultati dell'apprendimento) richieste per l'unità.

Nel corso e-Learning di SSaW, i partner applicano il terzo criterio, utilizzando lo sforzo necessario in termini di tempo per acquisire le conoscenze, le abilità e le competenze in ogni unità all'interno del corso, e la convenzione di 60 punti ECVET per anno intero, con la consueta considerazione che un anno è di 1500 ore.

I risultati dell'apprendimento sono dichiarazioni di ciò che uno studente conosce, capisce ed è in grado di fare al completamento di un processo di apprendimento. Sono usati per una vasta gamma di scopi, influenzando direttamente il modo in cui definiamo e scriviamo le dichiarazioni dei risultati. La definizione europea dei risultati dell'apprendimento, che usa i termini di conoscenza, abilità e competenza (vedi la Raccomandazione sul Quadro Europeo delle Qualifiche - EQF del 2008), è il denominatore comune che si adatta alla diversità degli approcci per descrivere i risultati dell'apprendimento:

- Per “conoscenza” si intende il risultato dell’assimilazione di informazioni attraverso l’apprendimento. La conoscenza è l’insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative a un campo di lavoro o di studio.
- “Abilità” significa la capacità di applicare la conoscenza e usare il know-how per completare i compiti e risolvere i problemi.
- “Competenza” è la capacità comprovata di usare le conoscenze e le abilità insieme alle capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale.

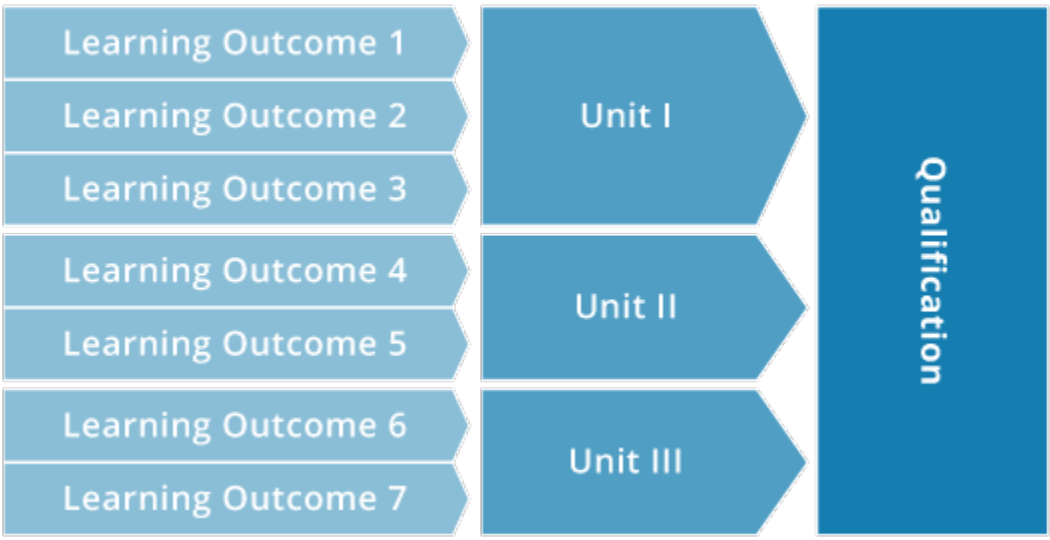
Di solito, i quadri delle qualifiche indicano il livello generale dei risultati dell’apprendimento in una qualifica. Per gli scopi ECVET, il Quadro Europeo delle Qualifiche (EQF) viene usato come riferimento per i livelli.

I risultati dell’apprendimento possono essere usati per vari scopi come per stabilire i descrittori dei quadri delle qualifiche, definire le qualifiche, progettare i curricula, la valutazione, ecc. I risultati sono esposti a vari livelli di dettaglio a seconda del loro scopo e contesto: possono essere acquisiti attraverso una varietà di percorsi di apprendimento, modalità di erogazione (a scuola, in azienda, sul posto di lavoro, ecc.), in diversi contesti di apprendimento (cioè, formale, non formale e informale) o impostazioni (cioè, paese, sistema di istruzione e formazione).

Per attuare l’ECVET è necessario che le qualifiche siano descritte usando i risultati dell’apprendimento e che i risultati dell’apprendimento siano raggruppati per creare unità. Un’unità è una componente di una qualifica, che comprende un insieme coerente di conoscenze, abilità e competenze che possono essere valutate e validate. Le unità permettono il raggiungimento progressivo delle qualifiche attraverso il trasferimento e l’accumulo dei risultati dell’apprendimento. Sono soggette a valutazione e convalida che verificano e registrano che lo studente ha raggiunto i risultati di apprendimento previsti.

A seconda dei regolamenti esistenti, le unità possono essere comuni a diverse qualifiche o specifiche di una particolare qualifica. Le unità sono accumulate in base ai requisiti per ottenere le qualifiche. Questi requisiti possono essere più o meno restrittivi a seconda della tradizione e delle pratiche del sistema delle qualifiche e del modo in cui gli standard delle qualifiche sono progettati.

Le unità dovrebbero essere costruite e organizzate in modo coerente rispetto alla qualifica complessiva. Per raggruppare i risultati dell’apprendimento in unità è necessario identificare i risultati che sono in relazione tra loro. Lo stesso risultato dell’apprendimento non è normalmente integrato in diverse unità.



Fonte: https://www.ecvet-toolkit.eu/ecvet-toolkit/identify-units-learning-outcomes.

I crediti per l'istruzione a cui è stato fatto riferimento precedentemente, identificano che lo studente abbia raggiunto i risultati di apprendimento attesi che sono stati valutati positivamente e il risultato della valutazione è stato documentato in una trascrizione personale. Sulla base di questa documentazione, altre istituzioni possono poi riconoscere il credito di un singolo studente e qualsiasi "trasferimento di credito", che è il processo attraverso il quale i risultati di apprendimento raggiunti in un contesto possono essere presi in considerazione anche in un contesto diverso. Il trasferimento dei crediti si basa sulla valutazione, la convalida e il riconoscimento.

In relazione a questo, c'è un valore significativo in un Memorandum di Intesa (MoU): un accordo volontario tra le istituzioni competenti, che stabilisce il quadro per il trasferimento e l'accumulo dei crediti. Il MoU formalizza la relazione ECVET confermando l'accettazione reciproca dello status e delle procedure messe in atto da una "istituzione competente". Con questo termine si intende un'istituzione che è responsabile della progettazione e dell'assegnazione delle qualifiche, o del riconoscimento delle unità o di altre funzioni legate al sistema ECVET. Ciò potrebbe includere l'assegnazione di punti ECVET alle qualifiche e alle unità, la valutazione, la convalida e il riconoscimento dei risultati dell'apprendimento, secondo le norme e le pratiche di un paese partecipante.

Per quanto riguarda il **corso e-learning di Signed Safety at Work (SSaW)**, una serie di elementi delineati di seguito sono stati implementati dai partner del progetto SSaW al fine di garantire che il corso soddisfi tutti i requisiti in conformità con le raccomandazioni ECVET e EQF della Commissione Europea.

1. Le unità sono descritte nel modo in cui vengono affrontati i risultati dell'apprendimento, su conoscenze, abilità e competenze. È strutturato in 14 diverse unità.
2. Il corso è stato ponderato in termini di tempo (ore) per ciascuna delle unità. Tenendo conto del peso definito per ogni unità, sono stati stimati i punti ECVET per ciascuna unità e per il corso nel suo complesso.
3. SSaW si rivolge al livello 3 dell'EQF secondo il confronto fatto con il Quadro Europeo delle Qualifiche.

I crediti ECVET sono trasformati sulla base del presupposto che 1 corso completo è uguale a 60 crediti ECVET, 1 ECVET è uguale a un credito per l'istruzione ECTS, 1 ECTS è uguale a 25 ore di apprendimento totale, e 1 corso completo è uguale a 1500 ore. Queste ipotesi sono fatte dal segretariato ECVET e dalla maggior parte delle autorità nazionali. Ciò va in parallelo con il sistema utilizzato nell'ECTS e nelle qualifiche dell'istruzione superiore e quindi infonde un ulteriore grado di comparabilità e di possibile permeabilità. Il totale delle ore di apprendimento comprende le ore di studio, l'"approfondimento", lo svolgimento di esercizi pratici, la preparazione alla valutazione e la valutazione stessa.

Considerando che il corso dovrebbe essere disponibile prima per gli studenti senza alcuna esperienza di comunicazione con segni con i membri della comunità Sorda, o di apprendimento di un codice di segni adattato dalla Lingua dei Segni Internazionale, si stima attualmente che il corso di formazione SSaW richieda un minimo di 75 ore di tempo di studio, affinché uno studente possa padroneggiare le posizioni delle mani, i movimenti e le sequenze in modo da poter ricordare le frasi durante le emergenze ed essere capito dagli altri. Questa stima corrisponde all'assegnazione di tre punti ECVET.

Al momento della pubblicazione di queste linee guida, è in corso una valutazione dettagliata delle ore richieste, basata sull'esperienza di esperti che non sono impegnati quotidianamente nel progetto SSaW. La cifra di 75 ore si basa sull'esperienza di coloro che hanno sviluppato il corso all'interno del progetto e queste persone hanno fiducia in questa stima. Prossimamente, una cifra più categorica per il numero di ore sarà resa disponibile.

A questo proposito, è importante ricordare l'intenzione dichiarata che questo corso è stato creato per essere autonomo come un corso per lo **Sviluppo Professionale Continuo** (SPC),

come sottolineato nell'introduzione, ma che può anche essere facilmente implementato come un modulo opzionale in un corso più lungo, più dettagliato e completo che fornisce qualifiche formali per i professionisti della Salute e Sicurezza sul posto di lavoro. L'assegnazione dei punti ECVET si applica allo stesso modo in entrambi i casi. La seguente tabella presenta le unità formative del corso in dettaglio. Da questa, è possibile verificare come i creatori del corso raggiungono questa conclusione attraverso la descrizione del corso (risultati dell'apprendimento e unità) e il relativo peso e numero di punti ECVET per unità.

UNITÀ DI FORMAZIONE	OBIETTIVO	RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	DURATA (ORE)
1. ALTEZZA	Lo scopo di questa unità è imparare quali segni potrebbero comunicare i rischi, i DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) necessari e le sfide relative al lavoro in altezza.	**Conoscenze**: Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere utilizzati per comunicare i rischi, i DPI necessari e i problemi che potrebbero sorgere quando si lavora in altezza. **Abilità**: Riconoscere, comprendere e produrre segni derivati dall'ISL sui rischi in altezza e sull'uso appropriato dei relativi DPI. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in situazioni di rischi legati al lavoro in quota per capire o comunicare con altri membri del personale.	5 vocaboli e 9 esercizi
2. ESCAVAZIONE	L'obiettivo di questa unità è imparare quali segni possono essere usati per comunicare consigli di avvertimento o per chiedere aiuto durante compiti legati allo scavo di un sito.	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati per comunicare consigli di avvertimento o per chiedere aiuto durante le attività legate allo scavo del sito. **Abilità:** Riconoscere, comprendere e produrre segni che sono derivati dall'ISL relativi alla Salute e Sicurezza nei cantieri di scavo. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in attività legate agli scavi in cantiere, per ricevere o dare consigli di avvertimento, o chiedere aiuto ai colleghi.	2 vocaboli e 2 esercizi

UNITÀ DI FORMAZIONE	OBIETTIVO	RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	DURATA (ORE)
3. SPAZIO CONFINATO	Lo scopo di questa unità è imparare quali segni potrebbero essere utilizzati per comunicare agli altri membri del personale diversi problemi relativi alla Salute e Sicurezza in spazi confinati.	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati per comunicare ad altri membri del personale diversi problemi di Salute e Sicurezza in spazi confinati. **Abilità:** Riconoscere, capire e produrre segni che sono derivati dall'ISL su problemi di Salute e Sicurezza in spazi confinati. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in situazioni relative a problemi di Salute e Sicurezza in spazi confinati.	1 vocabolo e 1 esercizio
4. POSTO DI LAVORO	L'obiettivo in questa unità è imparare quali segni potrebbero essere usati per dare consigli per evacuare il posto di lavoro e per affrontare le sfide nel fare ciò.	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati per consigliare di evacuare il posto di lavoro e per affrontare le sfide nel fare ciò. **Abilità:** Riconoscere, capire e produrre segni che sono derivati dall'ISL relativi a consigli per abbandonare il posto di lavoro, evacuazioni, e questioni correlate. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in relazione al dare o ricevere consigli da altri membri dello staff riguardo l'evacuazione del posto di lavoro e altri problemi collegati.	2 vocaboli e 3 esercizi

UNITÀ DI FORMAZIONE	OBIETTIVO	RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	DURATA (ORE)
5. ACQUA	Lo scopo di questa unità è imparare quali segnali possono essere utilizzati nei problemi di Salute e Sicurezza relativi al lavoro in prossimità dell'acqua.	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati per problemi di Salute e Sicurezza relativi al lavoro in prossimità dell'acqua. **Abilità:** Riconoscere, capire e produrre segni che sono derivati dall'ISL su problemi di SSL relativi al lavoro in o nei pressi dell'acqua. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in situazioni di rischio legate al lavoro in prossimità dell'acqua, per capire o comunicare con gli altri membri del personale una serie di istruzioni per la salute e la sicurezza.	2 vocaboli e 3 esercizi
6 (Parte 1e2). PRIMO SOCCORSO	L'obiettivo di questa unità è imparare quali segni potrebbero essere usati per comunicare in modo esteso diversi concetti relativi alla somministrazione del primo soccorso.	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati per comunicare diversi concetti relativi alla somministrazione del primo soccorso in modo esteso. **Abilità:** Riconoscere, comprendere e produrre segni derivati dall'ISL che riguardano la gamma di questioni relative all'applicazione del primo soccorso. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in situazioni che coinvolgono l'uso del primo soccorso per capire o comunicare certe informazioni sulla Salute e Sicurezza.	Parte 1 – 5 vocaboli e 9 esercizi Parte 2 – 6 vocaboli e 10 esercizi

UNITÀ DI FORMAZIONE	OBIETTIVO	RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	DURATA (ORE)
7. ELETTRICITÀ	Lo scopo di questa unità è imparare quali segni potrebbero essere usati per dare consigli sull'elettricità e sui rischi legati all'attività di saldatura.	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati per dare consigli sull'elettricità e sui rischi legati all'attività di saldatura. **Abilità:** Riconoscere, capire e produrre segni che sono derivati dall'ISL sui rischi quando si è vicini all'elettricità e sui rischi legati all'attività di saldatura. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in situazioni di rischi legati all'elettricità e all'attività di saldatura per capire o comunicare con altri membri del personale diverse istruzioni di Salute e Sicurezza.	2 vocaboli e 3 esercizi
8. METEO	L'obiettivo di questa unità è imparare quali segnali possono essere utilizzati per comunicare incidenze, rischi, consigli o condizioni meteorologiche	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati per comunicare le incidenze, i rischi, i consigli o le condizioni meteorologiche. **Abilità:** Riconoscere, capire e produrre segni che sono derivati dalla ISL riguardo l'incidenza, i rischi, i consigli o lo stato delle condizioni meteorologiche. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in situazioni, incidenze, possibili rischi legati al meteo per capire o comunicare con altri membri del personale.	5 vocaboli e 8 esercizi

UNITÀ DI FORMAZIONE	OBIETTIVO	RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	DURATA (ORE)
9. AVVERTENZE	Lo scopo di questa unità è imparare quali segni potrebbero essere usati per dare o ricevere avvisi relativi a una serie di situazioni diverse (per esempio: condizioni meteorologiche estreme, materiale volante, macchinari pericolosi, fenomeni naturali, ecc.).	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati per ricevere o dare avvisi relativi a una serie di situazioni diverse (per esempio: condizioni meteorologiche estreme, materiale volante, macchinari pericolosi, fenomeni naturali, ecc.). **Abilità:** Riconoscere, capire e produrre segni che sono derivati dall'ISL per dare e prendere in considerazione gli avvertimenti quando c'è un rischio elevato. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL per ricevere o dare avvertimenti relativi a una gamma di situazioni diverse.	7 vocaboli e 12 esercizi
10. DPI	L'obiettivo di questa unità è imparare quali segni potrebbero essere usati per comunicare la necessità di usare i Dispositivi di Protezione Individuale e alcune regole o consigli correlati.	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati per comunicare la necessità di usare i Dispositivi di Protezione Individuale e alcune regole o consigli correlati. **Abilità:** Riconoscere, comprendere e produrre segni che sono derivati dall'ISL sui Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) e relativi consigli. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in situazioni in cui è necessario l'uso dei Dispositivi di Protezione Individuale e ricevere o dare consigli o istruzioni sulle regole in materia.	5 vocaboli e 9 esercizi

UNITÀ DI FORMAZIONE	OBIETTIVO	RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	DURATA (ORE)
11. SEGNI MANUALI	Lo scopo di questa unità è imparare quali segni potrebbero essere usati per comunicare alcune informazioni di base attraverso i segni manuali, come comandi, stop-and-start, velocità, distanza e simili.	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati per comunicare alcune informazioni di base (comandi, stop e start, velocità, distanza, ecc.) che è normale fare con i segni manuali. **Abilità:** Riconoscere, capire e produrre segni che sono derivati dall'ISL che potrebbero essere usati per comunicare informazioni di base. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in situazioni di base in cui è normale fare segni manuali.	3 vocaboli e 5 esercizi
12. INCENDIO	L'obiettivo di questa unità è imparare quali segni potrebbero essere usati nei rischi per la salute e la sicurezza legati al fuoco.	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati nei rischi per la salute e la sicurezza legati al fuoco. **Abilità:** Riconoscere, capire e produrre i segni che sono derivati dall'ISL sulla Salute e Sicurezza relative al fuoco e al rischio d'incendio. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in situazioni di rischio legate ai rischi d'incendio per capire o comunicare con altri membri del personale istruzioni appropriate per la salute e la sicurezza.	2 vocaboli e 2 esercizi
13. SOSTANZE CHIMICHE	Lo scopo di questa unità è imparare quali segni potrebbero essere usati nei rischi legati alle sostanze chimiche.	**Conoscenze**: Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati nei rischi legati alle sostanze chimiche. **Abilità:** Riconoscere, capire e produrre segni che sono derivati dall'ISL sui rischi legati alle sostanze chimiche. **Competenze:** Uso appropriato e adeguato dell'ISL in situazioni di rischio legate a sostanze chimiche per capire o comunicare i pericoli con altri membri del personale.	2 vocaboli e 4 esercizi

UNITÀ DI FORMAZIONE	OBIETTIVO	RISULTATI DELL'APPRENDIMENTO	DURATA (ORE)
14. MACCHINE E VEICOLI	L'obiettivo di questa unità è imparare quali segni possono essere utilizzati per comunicare diversi rischi, pericoli o istruzioni agli altri membri del personale in situazioni che si presentano quando si lavora con macchine o veicoli.	**Conoscenze:** Segni nella Lingua dei Segni Internazionale (ISL) che potrebbero essere usati per comunicare diversi rischi, pericoli o istruzioni in situazioni che si verificano quando si lavora con macchine o veicoli. **Abilità:** Riconoscere, comprendere e produrre segni che sono derivati dall'ISL sui rischi, pericoli o istruzioni in situazioni che si verificano quando si lavora con macchine o veicoli. **Competenze**: Uso appropriato e adeguato dell'ISL in situazioni di rischi legati a macchine o veicoli per capire o comunicare rischi, pericoli o istruzioni diverse con altri membri del personale.	7 vocaboli e 11 esercizi

La seguente tabella rappresenta i dati chiave per ogni unità al fine di valutare il livello.

Corso e-learning SSaW			
EQF Livello 3			
Unità di Formazione	**Durata dell'Unità di Formazione (ore)**	**Peso relativo nei quadri della qualifica (in %)**	**Accumulo di punti ECVET**
Unità 1. Altezza	7	9.33	
Unità 2. Escavazione	2	2.67	
Unità 3. Spazio confinato	1	1.33	
Unità 4. Posto di lavoro	2.5	3.33	
Unità 5. Acqua	2.5	3.33	
Unità 6. Primo soccorso	15	20	Primo
Unità 7. Elettricità	2.5	3.33	
Unità 8. Meteo	7	9.33	
Unità 9. Avvertenze	10	13.33	Secondo
Unità 10. DPI	7	9.33	
Unità 11. Segni manuali	4	5.33	
Unità 12. Incendio	2	2.67	
Unità 13. Sostanze chimiche	3	4	
Unità 14. Macchine e veicoli	9.5	12.67	Terzo
Totale	**75 ore**	**100%**	

Può essere considerato un corso di Livello 3 nel Quadro Europeo delle Qualifiche perché fornisce l'apprendimento in modo che i tirocinanti raggiungano i seguenti requisiti di abilità e capacità.

	CONOSCENZA	ABILITÀ	RESPONSABILITÀ E AUTONOMIA
Livello 3	Conoscenza di fatti, principi, processi e concetti generali, in un ambito di lavoro o di studio.	Una gamma di abilità cognitive e pratiche necessarie a svolgere compiti e risolvere problemi scegliendo e applicando metodi di base, strumenti, materiali ed informazioni.	Assumere la responsabilità di portare a termine compiti nell'ambito del lavoro o dello studio; adeguare il proprio comportamento alle circostanze nella soluzione dei problemi.

Fonti della Sezione

Documenti e Articoli:

Dvořáková, Zuzana, IĽKO, Michael Dezider. 'Nové technologie v BOZP'. *Journal of Safety Research and Applications* [online]. 2019, vol. 12. Disponibile presso: https://www.bozpinfo.cz/josra/nove-technologie-v-bozp. ISSN 1803-3687.

Sezione 5

Apprendimento efficace per una Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro inclusiva

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. L'autore è il solo responsabile di questa pubblicazione e la Commissione declina ogni responsabilità sull'uso che potrà essere fatto delle informazioni in essa

12 Sviluppare metodi, strumenti e risorse di formazione adeguati per ottenere le qualifiche di professionista della Salute e Sicurezza sul posto di Lavoro

La società umana e il mondo del lavoro sono attivi e in continuo cambiamento. Soprattutto nel 21° secolo, stanno subendo molti cambiamenti. Il mondo del lavoro, oltre ai lavoratori in salute, include sempre di più i lavoratori svantaggiati: è comune che una forza lavoro migri, sia all'interno del proprio paese che in altri paesi, in comunità diverse o addirittura attraverso i continenti. Così, lavoratori e dipendenti di diverse culture e nazionalità, che parlano lingue diverse, si spostano all'interno di un ampio mercato del lavoro globalizzato. L'attuale mondo del lavoro è collegato dalle tecnologie, ma anche le tecnologie diverse dall'informazione e dalla comunicazione influenzano la vita personale e professionale.

In particolare, l'area del lavoro sta vivendo le sfide della quarta rivoluzione industriale, come la robotica, la digitalizzazione e altre innovazioni tecnologiche. La tecnologia sta cambiando il mondo in generale, in particolare il modo in cui operano i luoghi di lavoro e lo spazio di lavoro globale. Le aree dinamiche nel mondo del lavoro includono:

- normative e standard legali,
- attività lavorative e organizzazione del lavoro (inclusi i processi di gestione e controllo),
- materiali,
- mezzi di produzione e tecnologia, e
- l'ambiente di lavoro.

Questi sono associati ai rischi e alle sfide menzionate in precedenza, che costringono i datori di lavoro a cambiare il loro attuale approccio alla salute e alla sicurezza sul posto di lavoro.

La flessibilità, di tutti i tipi, diventa così la merce più ricercata sul mercato del lavoro. Tra le altre abilità, ad avere un valore particolarmente alto è la capacità del lavoratore di rispondere a tali cambiamenti durante la vita lavorativa. Ciò può avvenire nell'ambito della propria professione attuale, come un cambiamento volontario di orientamento lavorativo, o un cambiamento forzato di posizione lavorativa. Può anche essere un cambio di professione, che comporta una nuova qualifica con una specializzazione completamente nuova.

La connessione con la corrispondente flessibilità all'interno delle qualifiche in materia di SSL e con i cambiamenti riguardanti il contenuto della formazione, i metodi di formazione, gli strumenti o le risorse per raggiungere le qualifiche professionali nel campo della SSL è chiara. La scelta dei metodi di formazione, degli strumenti o delle risorse dipende sempre dal contenuto della formazione. In questo contesto, ci sono altri fattori importanti:

- il gruppo di destinazione
  (chi istruiamo e con quale obiettivo),
- il tipo di istruzione,
- il livello di abilità, conoscenza e competenza del partecipante o candidato
- il grado di necessità dell'intensità dell'innovazione del contenuto educativo.
  (grado di difficoltà, inclusione di nuove informazioni, ecc.),
- la sua relazione con la pratica da intraprendere da parte del partecipante
  (la necessità di più teoria, pratica o entrambe), e
- la forma di istruzione
  (a tempo pieno, a distanza, online o una combinazione di alcune).

Una società (mondo) fortemente/estremamente globalizzata e connessa alle TIC utilizza sempre più forme di educazione online, insieme alla forma di comunicazione online. Queste possono prendere la forma di trasmissioni online di lezioni individuali, parlare in eventi professionali a distanza, fare riferimento ad altre fonti di informazione (testi, documenti audio e video o combinati). Nella tecnologia, possono includere strumenti software su Internet, registri di categoria, database di altri depositi di dati, documenti o informazioni, o varie forme/varianti di e-learning.

Lo sviluppo di questi strumenti e soluzioni, che possono essere utilizzati anche con l'aiuto di applicazioni mobili (cioè, tramite smartphone e tablet), è praticamente una parte quotidiana della nostra vita. La generazione più giovane impara a conoscerli a scuola, altri imparano a conoscerli e usarli intuitivamente, con l'aiuto di amici e conoscenti o in regolari programmi educativi. Un livello standardizzato di qualifica per lavorare con le tecnologie digitali[30] può essere ottenuto con programmi educativi speciali[31.] Questo soddisfa parzialmente il livello di competenza generale, che include le abilità linguistiche o la capacità di guidare una macchina, insieme alle abilità informatiche su internet. Tuttavia, i professionisti della SSL hanno sempre più bisogno di conoscere ed essere in grado di utilizzare metodi innovativi ed efficienti di gestione della Salute e Sicurezza, così come metodi e strumenti speciali:

---

30 Utilizzando comuni computer desktop, portatili, tablet o telefoni cellulari, vari sistemi operativi, applicazioni di uso comune, reti locali e Internet.

31 Il metodo più conosciuto e usato in Europa è l'ICDL (International Certification of Digital Literacy, la Patente europea per l'uso del computer), precedentemente noto come ECDL (European Computer Driving License). I certificati ICDL (ECDL) sono stati raccomandati e usati per molti anni come standard internazionale de facto, non solo nell'Unione Europea.

- Metodi, strumenti e software per prevenire e ridurre il rischio professionale nell'ambiente di lavoro,
- Strumenti e software per l'acquisizione di dati su incidenti e infortuni e per la loro valutazione,
- Nuovi metodi di ergonomia,
- Applicazioni relative all'Internet delle cose, o
- Applicazioni relative alla sicurezza dei lavoratori che utilizzano dispositivi dotati di elettronica, software, sensori, parti mobili e connettività di rete che permettono l'interconnessione e la sostituzione dei dati su Internet,[32] ecc.).

Questo spiega la crescita di tali qualifiche e lo sviluppo di programmi di formazione innovativi che mirano allo sviluppo delle risorse umane, delle tecnologie e dei metodi e sistemi di gestione. L'implementazione sul posto di lavoro contribuirà a ridurre il numero di lavoratori esposti a fattori nocivi, pericolosi e gravosi, e a ridurre il relativo numero di incidenti nell'ambiente di lavoro, di malattie professionali e le conseguenti perdite economiche e sociali. Le istituzioni che si sforzano di aumentare il livello di Salute e Sicurezza nei singoli paesi europei e in tutta la comunità sottolineano sistematicamente la necessità di innovazione nei metodi di comunicazione nel campo della Salute e Sicurezza.

Un nuovo strumento in via di sviluppo (e un metodo di formazione per l'acquisizione di competenze particolarmente professionali) è la formazione attraverso l'uso di uno spazio di Realtà Virtuale per la formazione. Si tratta di un ambiente in cui il partecipante prova individualmente varie azioni o modelli di comportamento in un luogo di lavoro o di lavoro simulato. Attraverso la Realtà Virtuale, è anche possibile progettare una soluzione sicura o ergonomica per il posto di lavoro. Inoltre, alcune soft skills, comprese quelle che classifichiamo come competenze professionali nel campo della SSL, possono essere acquisite e sviluppate con l'aiuto di strumenti e metodi innovativi. L'e-learning è particolarmente diffuso in questo caso: di norma, il suo utilizzo riguarda quelle soft skills che possono essere acquisite attraverso la memorizzazione o l'apprendimento meccanico: per esempio, la pianificazione e l'organizzazione del lavoro o la comunicazione. Certamente non possono essere utilizzati completamente per gestire la resistenza dello stress mentale.

---

32 L'Internet delle cose (IdC) utilizza l'elettronica indossabile come braccialetti, occhiali, elmetti e tessuti da lavoro con sensori che rilevano i pericoli sul posto di lavoro e proteggono dai rischi. Queste applicazioni IdC sono assegnate ad ogni dipendente in base al suo ruolo individuale. I sensori identificano potenziali problemi di sicurezza, come la vicinanza al pericolo, l'affaticamento del lavoratore o lo stress da calore. Poi avvia una misura precauzionale, ovvero prima che si verifichi un evento avverso. Successivamente, le informazioni su ogni evento vengono inviate al pannello di sicurezza, che monitora i rischi e avverte di problemi a lungo termine.

Da quanto detto in precedenza, è chiaro che un certo numero di metodi e strumenti di formazione innovativi vengono già ampiamente utilizzati nella pratica (e-Learning), mentre altri sono soggetti a sviluppo o innovazione; alcuni sono ancora una sfida per il futuro. Poiché tutto è in continua evoluzione, c'è ancora spazio per il miglioramento nel campo della formazione: ci dovrebbe essere ancora spazio per i metodi e gli strumenti che si sono dimostrati validi e che producono l'effetto necessario per i partecipanti ai programmi di formazione (ad esempio, i metodi descritti nella tabella presentata nella sezione 5).

L'argomento di questa sezione riguarda le conoscenze e le abilità che quasi tutti dovrebbero avere per proteggere al meglio la salute dei dipendenti e la sicurezza sul posto di lavoro, spesso applicando conoscenze e abilità in relazione a una particolare specializzazione. I professionisti si occupano di:

- sistemi di gestione della Salute e Sicurezza sul posto di lavoro,
- ricerca e valutazione dei rischi e protezione dei dipendenti,
- sicurezza dei macchinari e delle attrezzature,
- sicurezza delle attrezzature tecniche dedicate,
- fattori dell'ambiente di lavoro,
- ritmo di lavoro,
- posizione di lavoro e
- attività fisica ecc.

La formazione o la copertura dei professionisti in materia di SSL e l'intera gamma delle loro competenze devono tenere conto del settore o dell'area in cui il professionista della SSL lavora, che si tratti di ingegneria, edilizia, agricoltura, energia, chimica, sanità, istruzione, assistenza/lavoro sociale, gestione dei rifiuti o altro. Questo perché ogni settore ha i suoi rischi specifici nel lavoro e nell'ambiente di lavoro e opera con diversi strumenti, diverse sostanze e materiali, così come diverse attrezzature e tecnologie, tutti con diversi livelli di rischio. Questi aspetti delle qualifiche dovrebbero anche riflettersi nei sistemi nazionali di qualifiche, così come nei programmi di formazione continua e in espansione per ottenere la corretta qualifica per operare come professionista nell'ambito della SSL.

Anche se l'offerta può includere metodi di formazione, strumenti e risorse tradizionali e innovativi, spetta sempre ai fornitori di qualifiche o agli educatori quale scegliere per un determinato gruppo di destinatari.[33]

---

[33] Se questa scelta non è stabilita/predeterminata da requisiti nazionali (o europei) vincolanti per garantire la formazione dei professionisti nel campo della SSL qualificati.

13 Aspetti tecnici della risorsa e-Learning di SSaW

13.1 Requisiti tecnici

Uno dei vantaggi principali per l'accessibilità al corso e-Learning SSaW è che non ci sono requisiti tecnici specifici, oltre ad avere una buona connessione internet.

13.2 Quali dispositivi possono essere utilizzati per il corso e-Learning?

Il corso e-Learning è accessibile su desktop, smartphone e tablet.

13.3 Come può essere installato/utilizzato il corso e-Learning?

Il corso e-Learning, così come il Glossario, sono facilmente accessibili tramite un link sul sito web dell'imprenditore interessato, o direttamente tramite la homepage di SSaW: https://www.signedsafety.eu

13.4 La risorsa di apprendimento nel suo formato e-Learning

13.4.1 Scelta del programma

Poiché Signed Safety at Work include una risorsa e-Learning per insegnare e praticare i vari segnali di sicurezza, i partner hanno dovuto fare una scelta su quale programma usare. La scelta si è presto ristretta a due possibili programmi: ***Articulate Storyline*** o ***LearnDash***. Entrambi i programmi sono stati presentati con i loro vantaggi e svantaggi ai partner del progetto SSaW. Fu deciso di fare alcuni esercizi di prova con entrambi i programmi per capire quale sarebbe stato più adatto per la risorsa online.

I partner hanno scelto ***Articulate Storyline*** perché si basa meno sul testo e più sulle immagini, un netto vantaggio per quanto riguarda i gruppi di destinazione (per esempio, persone S/sorde e migranti, che potrebbero avere problemi con troppo testo). Un altro vantaggio è stato che Articulate Storyline è dotato di una funzione di traduzione integrata. All'interno del lettore, il progettista può passare da una lingua all'altra, su etichette e sui messaggi di feedback con un clic del mouse. Per quanto riguarda i testi del corso, possono essere esportati in un file Word. I testi possono poi essere tradotti nelle rispettive lingue dei partner e reimportati nel corso, dove i testi verranno cambiati automaticamente.

13.4.2 Usare la versatilità

Articulate Storyline è stato scelto per la sua versatilità: possono essere animati oggetti e figure in diversi modi e lungo percorsi di movimento liberamente definibili: con il programma viene persino fornita una libreria di figure. I progettisti esperti possono usare variabili e "trigger" che permettono loro di stabilire condizioni: per esempio, un video verrà

riprodotto o una diapositiva speciale (una “lightbox”) apparirà quando l’utente clicca su un determinato pulsante. I trigger sono anche usati per cambiare la sequenza delle diapositive definendo dove proseguire. Diversi ‘livelli’ possono essere usati per reagire a scenari individuali, come il successo o il fallimento in un compito, o scelte diverse, come segnare un elemento come ‘visitato’ quando viene visualizzato un segno di spunta.

Ci sono due versioni disponibili:

- una versione per computer, che l’utente può scaricare:
  la versione attuale (nel febbraio 2021) è ***Articulate Storyline 3***, e
- Una versione online a cui l’utente può accedere nel Cloud:
  attualmente ***Articulate Storyline 360***.

13.4.3 Pronto per la creatività

Articulate Storyline è un programma che permette all’utente di progettare corsi online senza alcuna esperienza specifica di programmazione. Storyline non è solo basato su PowerPoint, ma è anche progettato per interagire con esso (per esempio, importando diapositive da PowerPoint a Storyline e poi animandole). I progettisti di corsi che usano PowerPoint riconosceranno molte caratteristiche familiari come le diapositive master. Una volta che i progettisti hanno familiarizzato con tutte le opzioni e gli effetti disponibili all’interno di ***Articulate Storyline***, saranno in grado di utilizzare l’intera versatilità del programma per creare corsi online personalizzati.

Il programma permette al progettista di incorporare media, come suoni e video e permette di registrare ciò che fa sullo schermo del computer. Sono incluse anche opzioni di modifica video, come tagliare il video o aggiungere sottotitoli. Nel programma è integrato un lettore multimediale: può essere riconfigurato per soddisfare le esigenze individuali, dall’aggiunta di un logo, al cambiamento del menu o delle etichette o anche alla limitazione di parti del menu.

Articulate Storyline offre una gamma di esercizi pronti all’uso, compresi quelli popolari come il clicca e trascina e la scelta multipla, ma se questi non soddisfano i gusti dell’utente, questi può anche progettare i propri, incorporando elementi dalle diapositive scelte (ad esempio, definendo un’immagine come bersaglio). Offre anche diapositive di risultati per esercizi individuali o per l’intero corso. Queste ultime possono essere modificate per soddisfare le esigenze del progettista.

Nel programma, il progettista crea un ‘progetto’ con una cosiddetta storyline. Una “storyline” è identificata come una sequenza di diapositive che possono essere collegate tra

loro secondo i desideri del progettista. Questo progetto può essere suddiviso in “scene” separate, all’interno delle quali tutto può essere visualizzato in anteprima; da singole diapositive o singole scene all’intero progetto. Se il creatore è soddisfatto del progetto, può pubblicarlo in varie forme, come quella che permette agli utenti di visualizzare il corso con un semplice browser web.

13.4.4 Accessibile e sostenibile

I corsi ***Articulate Storyline*** possono essere visualizzati su dispositivi elettronici come lo schermo di un PC, un tablet o uno smartphone. I progettisti possono anche passare tra le diverse visualizzazioni nella funzione di anteprima per controllare come sarà il prodotto finale su ogni dispositivo. Il programma ha la capacità di adattare i contenuti secondo ogni dispositivo.

La sostenibilità tecnica della risorsa è data dalle opzioni di pubblicazione, poiché il file finito di ***Articulate Storyline*** può essere pubblicato in HTML e poi trasformato in un semplice link di internet che può essere aperto con il browser dell’allievo. Lo studente non ha bisogno di alcun programma speciale.

13.4.5 Aspetto

UNI-KLU, il partner principale nella progettazione della risorsa e-Learning, e Bellyfeel come partner tecnico, hanno discusso e sperimentato molto per decidere come doveva apparire il corso. Infine, Bellyfeel ha disegnato modelli di PowerPoint per le varie diapositive ed esercizi del corso che UNI-KLU ha usato come base per la risorsa online. Mentre il corso si sviluppava, ogni passo è stato testato con tutti i partner e continuamente adattato in base al loro feedback.

Una sfida era la necessità di utilizzare le risorse online sugli schermi degli smartphone; il design doveva tenere conto delle dimensioni limitate dello schermo in modo che tutto fosse ancora chiaramente visibile. Questo ha significato che abbiamo dovuto ridurre le animazioni che sono la forza di ***Articulate Storyline*** e limitare il numero dei video che potevano essere utilizzati in un singolo esercizio a massimo tre.

13.4.6 Navigazione intuitiva e scelte aperte

La navigazione è aperta. Il corso è diviso in argomenti, così gli utenti possono scegliere quelli di cui hanno bisogno e/o quelli che vogliono fare. Alla fine di ogni argomento, riceveranno un feedback sul loro tasso di apprendimento, compreso un punteggio percentuale per il grado di risposte corrette e il numero di punti per risposta giusta. La lunghezza degli

argomenti varia a seconda del numero di frasi per ogni argomento; possono esserci solo uno o due esercizi per certi argomenti mentre per altri diversi esercizi.

Quando si accede a un argomento, gli utenti vedono prima una o più schermate con il vocabolario: nel caso in cui non avessero cercato i segni nel Glossario, hanno la possibilità di ripassare le conoscenze necessarie prima di fare gli esercizi.

La maggior parte degli esercizi sono auto-esplicativi. Il team di progettazione di SSaW ha applicato istruzioni molto brevi per ogni esercizio, comprendendo che la maggior parte degli studenti non intende leggere lunghi testi. Tuttavia, il team ha incluso un pulsante per istruzioni più lunghe; se la fase di test mostra che le istruzioni attuali hanno bisogno di più spiegazioni, il team può attivare questo pulsante e inserire un testo più lungo.

Dove le icone incluse nell'esercizio sono molto simili, il team usa la funzione 'mouse-over' con le rispettive frasi del glossario. Se gli utenti sbagliano un esercizio, possono scegliere di tornare indietro e rifarlo. Sta agli utenti decidere cosa imparare e per quanto tempo studiare. Grazie all'approccio tematico, è anche possibile utilizzare il corso ogni volta che lo studente ha qualche minuto a disposizione.

Selezione di Istituzioni e Comunità Identificate

American Society of Safety Professionals (ASSP)
https://www.assp.org

European Network Education and Training in Occupational Safety and Health (ENETOSH)
https://www.enetosh.net

European Union – Occupational Safety and Health Agency (EU-OSHA)
https://osha.europa.eu

Health and Safety Executive (HSE)
https://www.hse.gov.uk

Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)[34]
www.dguv.de/iag

Institution of Occupational Safety and Health (IOSH)
https://iosh.com

Vault Intelligence Limited (VLT)
https://www.vaultintel.com

[34] L'Istituto per il lavoro e la salute