



**UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI PADOVA**

**DIPARTIMENTO DI SCIENZE CARDIOLOGICHE,  
TORACICHE E VASCOLARI**

**CORSO DI LAUREA MAGISTRALE IN SCIENZE DELLE PROFESSIONI  
SANITARIE DELLA PREVENZIONE**

**TESI di LAUREA**

***La sicurezza degli adulti impegnati  
nelle associazioni di volontariato.  
Un progetto della Regione Veneto***

**RELATORE: GIAMPAOLO PROF. MASTELLARO**

**CORRELATORE: GIANCARLO DR. NEGRELLO**

**Laureando: OMERO NEGRISOLO**

**Matricola: 1059967**

**Anno Accademico 2013 – 2014**



# INDICE

INDICE.....	3
ABBREVIAZIONI.....	5
INTRODUZIONE.....	7
Capitolo 1 - Il mondo del volontariato nel Polesine.....	11
1.1.    Valutazione delle dimensioni e della portata.....	11
1.2.    La Consapevolezza sui problemi di sicurezza nel volontariato rodigino.....	16
Analisi dei dati raccolti.....	21
Capitolo 2 - Analisi e studio di un progetto di formazione a carattere regionale.....	23
2.1. Premessa.....	23
2.2.    Il progetto della REGIONE VENETO.....	24
Capitolo 3 – I modelli e le teorie di riferimento per la formazione degli adulti.....	31
3.1.    Progettare la formazione degli adulti. Richiami generali.....	31
Informazione - Formazione.....	31
Progettare un intervento di formazione.....	32
Quale formazione per gli adulti?.....	33
Come apprendono gli adulti?.....	35
3.2.    L’andragogia. Il modello di Malcolm KNOWLES.....	35
Storia.....	36
La pratica.....	40
3.3.    L’ Experiential learning.....	41
Formazione esperienziale. Confronto tra alcuni modelli e teorie di riferimento.....	43
Capitolo 4 – Valutazione dell’intervento formativo. Indicatori, efficacia, efficienza e follow-up 51	
4.1.    Indicatori. Definizione.....	51
4.2.    Efficacia ed efficienza.....	53
4.3.    La valutazione.....	<b>Errore. Il segnalibro non è definito.</b>
4.4.    “ <i>Il follow up</i> ”.....	54
Capitolo 5 - Elaborazione di una sinossi con linee guida.....	57
CONCLUSIONI.....	59
BIBLIOGRAFIA.....	61
SITOGRAFIA.....	63
LEGISLAZIONE.....	65
ALLEGATI.....	69
Allegato 1: Progetto.....	69
Allegato 2: Questionario.....	69
Allegato 3: Sinossi: “Tutela dei volontari e dei lavoratori nelle Odv e nelle Onp”.....	69
RINGRAZIAMENTI.....	71



# ABBREVIAZIONI

APS	Associazione/i di Promozione Sociale
ASD	Associazione/(i) Sportiva Dilettantistica
ASL	Azienda Sociale Locale
ASPP	Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione
Az. ULSS	Azienda Unità Locale Socio Sanitaria
CSV	Centro Servizi per il Volontariato
CPC	Comitato Provinciale di Coordinamento
CRC	Comitato Regionale di Coordinamento
DGR	Deliberazione della Giunta Regionale
D. Lgs.	Decreto Legislativo
D.M.	Decreto Ministeriale
DPCM	Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri
D.P.R.	Decreto del Presidente della Repubblica
DVR	Documento di Valutazione dei Rischi
MC	Medico Competente
N./n.	Numero
OdV	Organizzazione/i di Volontariato
Onp	Organizzazione/i non profit
Prot.	Protocollo
RLS	Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza
RSPP	Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
s.m.i	sue modifiche ed integrazioni
Spisal	Servizio Prevenzione Igiene e Salute sugli Ambienti di Lavoro
SPP	Servizio di Prevenzione e Protezione
ULSS	Unità Locale Socio Sanitaria
VR	Valutazione dei Rischi



# INTRODUZIONE

26 maggio 2008 – Cat: Associazioni

di *Gerardo Porreca*



## Responsabilita' del Parroco per l'infortunio ad un volontario in oratorio

**La Cassazione: il parroco assume una posizione di garanzia nei confronti dei volontari che lavorano nell'ambito dell'oratorio. Ritenuto responsabile per un infortunio occorso in parrocchia durante l'uso di una attrezzatura. A cura di Gerardo Porreca.**

1

Con la situazione di crisi in cui versa l'Italia il cosiddetto terzo settore<sup>2</sup> si pone sempre più in prima linea nel sostegno e nel garantire lo stato sociale e/o socio assistenziale. Purtroppo sempre più spesso si leggono notizie come quelle riportate sopra. L'esercito di volontari che ogni giorno si prodiga per il bene e per lo sviluppo della moderna società è però esposto ad elevati rischi. Si nota una "scarsa" consapevolezza al problema da parte di tutti gli attori interessati (committenza, associazioni, istituzioni, ecc.) ed in primis degli stessi volontari che nel loro slancio altruista dimenticano troppo spesso la loro stessa incolumità.

Il lavoro di tesi punta proprio allo "studio e realizzazione" di un progetto volto ad una maggiore sensibilizzazione del mondo del volontariato con lo scopo di ridurre il più possibile le criticità durante l'attività vera e propria.

Per raggiungere l'obiettivo è stato necessario preliminarmente individuare tutti gli strumenti e gli insegnamenti che una laurea specialistica in scienze della prevenzione mette a disposizione per aggredire il problema individuato;

---

<sup>1</sup> Fonte: [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it) ultimo accesso 13/11/2014 - (Cassazione Penale Sez. IV - Sentenza n. 7730 del 20 febbraio 2008 (u. p. 16 gennaio 2008) - Pres. Marini – Est. Campanato – P. M. (Fiff.) Iannelli – Ric. M. G.)

<sup>2</sup> Da WIKIPEDIA ultimo accesso 13/11/2014 - Il terzo settore è quel complesso di istituzioni che all'interno del sistema economico si collocano tra lo Stato e il mercato, ma non sono riconducibili né all'uno né all'altro; sono cioè soggetti organizzativi di natura privata ma volti alla produzione di beni e servizi a destinazione pubblica o collettiva (cooperative sociali, associazioni di promozione sociale, associazioni di volontariato, organizzazioni non governative, ONLUS, ecc.).

Per realizzare questo progetto sono previste le seguenti fasi specifiche:

- Studio del mondo del volontariato allo scopo di valutarne dimensioni e portata sociale;
- Analisi e studio di un progetto di formazione a carattere regionale con l'applicazione delle moderne metodologie didattiche per gli adulti che vanno sotto al nome generico di “*andragogia*” ed “*experiential learning*”;
- Studio ed individuazione di opportuni indicatori di risultato per valutare l'efficacia della formazione;
- Studio ed individuazione di specifici controlli periodici programmati (“*follow up*”) per monitorare l'attività negli anni.
- Elaborazione di una guida cartacea e in formato elettronico a supporto dell'attività formativa, da consegnare ai volontari e ai dirigenti delle organizzazioni comunque dedite al volontariato.

Il presente lavoro di tesi riprende ed approfondisce *lo studio delle tecniche di formazione alla sicurezza “più efficaci” per gli adulti impegnati nelle varie associazioni di volontariato*, già iniziato durante il periodo di tirocinio conclusosi nel settembre scorso.

Sono infatti soprattutto le persone adulte che si dedicano al volontariato.

Esse partecipano attivamente allo stesso, effettuando le più disparate attività, operazioni e manovre con un impegno, una dedizione, una generosità, una abnegazione senza pari. Per le persone “del volontariato” di età avanzata il “*farsi o fare del male ad altre persone*” è un rischio concreto sempre presente, la sentenza di Corte di cassazione sopra riportata ne è la conferma. Ne consegue che operare e manovrare “*in sicurezza*” nel volontariato per le persone “*anagraficamente avanzate*” diventa sempre più una concreta necessità.

Quindi ai volontari necessita infondere e continuare a infondere nozioni e principi sulla sicurezza da mettere in pratica proprio durante il loro “*servizio di volontariato*”.

Altro problema da affrontare è quello legato alle *tecniche di formazione degli adulti* spesso mutuata da quelle per gli adolescenti e i giovani che però si sono dimostrate di scarsa o scarsissima efficacia nelle persone mature.



Tutti abbiamo concreta esperienza di bravissimi “*formatori*” (insegnanti), che “*hanno lasciato il segno*” nelle e per le cose che abbiamo indelebilmente appreso nei nostri percorsi didattici infantili, adolescenziali e lavorativi.

Tutti abbiamo altresì esperienze disastrose su altri docenti che abbiamo malauguratamente dovuto incontrare sul nostro percorso formativo e professionale.

E’ comunque fuori di ogni dubbio e discussione che ben diverso è “*andare a scuola*” da bambini, o da giovani, o da persone “mature/adulte”.

Quindi, “*fare*” sicurezza agli/negli adulti comporta in primis **insegnare ai formatori** come **educare alla sicurezza** i “*volontari adulti/maturi*”, molto speso anche *sessantenni/settantenni ... e più*”.

**Fare formazione** può sembrare un’attività apparentemente semplice ma non lo è affatto.

**Formare significa favorire il cambiamento a tre livelli:**

- ◆ **delle conoscenze,**
- ◆ **dei comportamenti,**
- ◆ **degli atteggiamenti.**

Quindi l’**efficacia della formazione** e del **formatore** si verifica nella sua **capacità di provocare il cambiamento desiderato**.

E’ scopo rilevante di questo lavoro di tesi **fornire una linea operativa ai formatori degli “*adulti volontari*”;** **linea operativa che li renda più efficaci nel loro compito.**



# Capitolo 1 - Il mondo del volontariato nel Polesine

## 1.1. Valutazione delle dimensioni e della portata

Al fine di attuare il presente lavoro, per prima cosa è stato studiato il mondo del volontariato allo scopo di valutarne dimensioni e portata sociale.

Il territorio oggetto dello studio è quello della provincia di Rovigo visto che **nell'estate del 2014** il sottoscritto ha fatto il **tirocino** proprio presso lo **SPISAL dell'Azienda ULSS 18 di Rovigo**.

Il Direttore dello SPISAL di Rovigo, la Dr.ssa **Antonella ZANGIROLAMI**, è anche **referente del piano triennale della Regione Veneto (2013-2015)** per quanto concerne la formazione di "tutti" gli operatori ed i soggetti della sicurezza sul lavoro (personale preposto alla vigilanza, studenti delle scuole superiori, lavoratori impiegati in settori a particolare esposizione a rischio, ecc.). Piano per il quale **la stessa Regione ha stanziato circa 1,3 milioni di Euro<sup>3</sup>**. Proprio nell'ambito di questo progetto è nato un programma di formazione per i volontari a cui il sottoscritto ha collaborato direttamente interfacciandosi con la Dr.ssa **Giada TONDI** referente del progetto.

Durante questa attività è stato possibile conoscere e collaborare con il **CSV (Centro Servizi per il Volontariato)<sup>4</sup> di Rovigo** il cui responsabile è il Dott. **Luca DALL'ARA**. Questi ha fornito le prime indicazioni per stimare il fenomeno del volontariato in Polesine.

---

<sup>3</sup> <sup>3</sup> Con la **DGR n. 23148 del 25 novembre 2013** la **Regione del Veneto** ha accantonato complessivamente una somma pari a **1.300.000** (un milione e trecentomila) **euro**.

La Deliberazione destina una parte di tale somma proprio per percorsi formativi sulla sicurezza destinati ai lavoratori volontari.

<sup>4</sup> I **Centri Servizi per il Volontariato** sono previsti dalla normativa nazionale (Legge quadro sul volontariato 11 agosto 1991 n. 266 e dalla Legge Regionale Veneto n. 40/1993). Sono strutture operative del volontariato gestite dalle associazioni, istituiti ai sensi della Legge 266/1991 che prevede la destinazione di 1/15 dei proventi delle fondazioni di origine bancaria alla costituzione di fondi speciali regionali per il volontariato.

I Centri di Servizio del Veneto sono sostenuti dalle fondazioni Cassamarca di Treviso, Cassa di Risparmio di Padova e Rovigo, Fondazione di Venezia, Cariverona, Banca del Monte di Rovigo, e Fondazione Monte di Pietà di Vicenza.

I CSV, secondo il D.M. 08/10/1997, hanno lo scopo di sostenere e qualificare l'attività di volontariato: a tal fine erogano le proprie prestazioni sotto forma di servizi a favore delle Organizzazioni di volontariato iscritte e non iscritte nei registri regionali.

Nel **Veneto** i CSV trovano attuazione con la **Legge Regionale 40/1993**.

Il sistema dei CSV italiani è riunito nella **rete CSVnet**,

I CSV sono infrastrutture per lo sviluppo del volontariato e la diffusione della cultura della solidarietà. Si tratta di una struttura territoriale con 388 sportelli attivi in tutte le regioni.

Il CSV di Rovigo nasce nel 1997. E' un'organizzazione di secondo livello (Associazione di Associazioni) nata il 14 dicembre 2002 con lo scopo di connettere, coordinare, supportare, promuovere, sviluppare e rappresentare il volontariato provinciale.

Rappresenta l'80% delle Organizzazioni di Volontariato della Provincia di Rovigo.

Le **Organizzazioni non profit<sup>5</sup> (Onp) della Provincia di Rovigo sono 1.249.**

Sono distinte in genere per la tipologia (Organizzazione di volontariato L. 266/91, non iscritte al registro, ecc.).

Tipologia	Numero
Organizzazioni di volontariato L. 266/91	186
Organizzazioni di volontariato non iscritte registro	123
Associazioni di promozione sociale L. 383/2000	84
Associazioni di promozione sociale non iscritte	272
Associazioni sportive	167
Cooperative sociali L. 381/91	43
Fondazioni	14
Altre Organizzazioni non profit	360
Totale	<b>1.249</b>

**Tabella 1: Organizzaz.ni non profit della Prov. di ROVIGO – Fonte CSV Rovigo-**

<sup>5</sup> (Fonte: [www.economia.tesionline.it/.../lexicon.jsp?id...](http://www.economia.tesionline.it/.../lexicon.jsp?id...) – ultimo accesso: 16 novembre 2016)

Con il termine “**non profit**” (e “**no profit**”) si indicano abitualmente **tutte le organizzazioni** che pur operando nei più svariati ambiti del sociale e del civile, dall’assistenza all’istruzione, dalla sanità alla ricerca scientifica, dalla cultura allo sviluppo economico, hanno in comune la caratteristica o vincolo di **non distribuzione di utili ai propri soci**. E’ perciò che tali organizzazioni sono anche definite “**senza scopo di lucro**”.

Il settore non profit o no profit è chiamato anche **Terzo Settore** per distinguerlo dal **Primo Settore** rappresentato dallo Stato ed in contrapposizione al **Secondo Settore**, rappresentato dalle società commerciali, quelle “**for profit**”. (Ong).

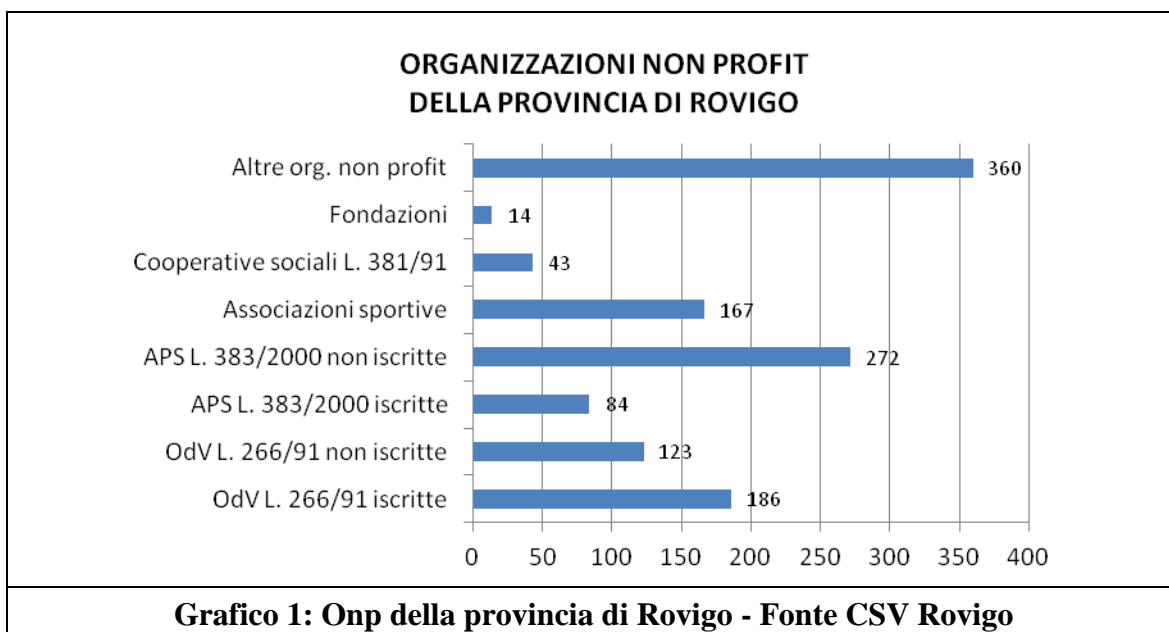
(Wikipedia. Organizzazioni non a scopo di lucro. Ultimo accesso: ultimo accesso:16 novembre 2014)

Una **Organizzazione non a scopo di lucro** (denominazione legale) è un’organizzazione che, non avendo scopi di lucro e , non essendo destinata alla realizzazione di profitti, reinveste gli utili interamente per gli scopi organizzativi.

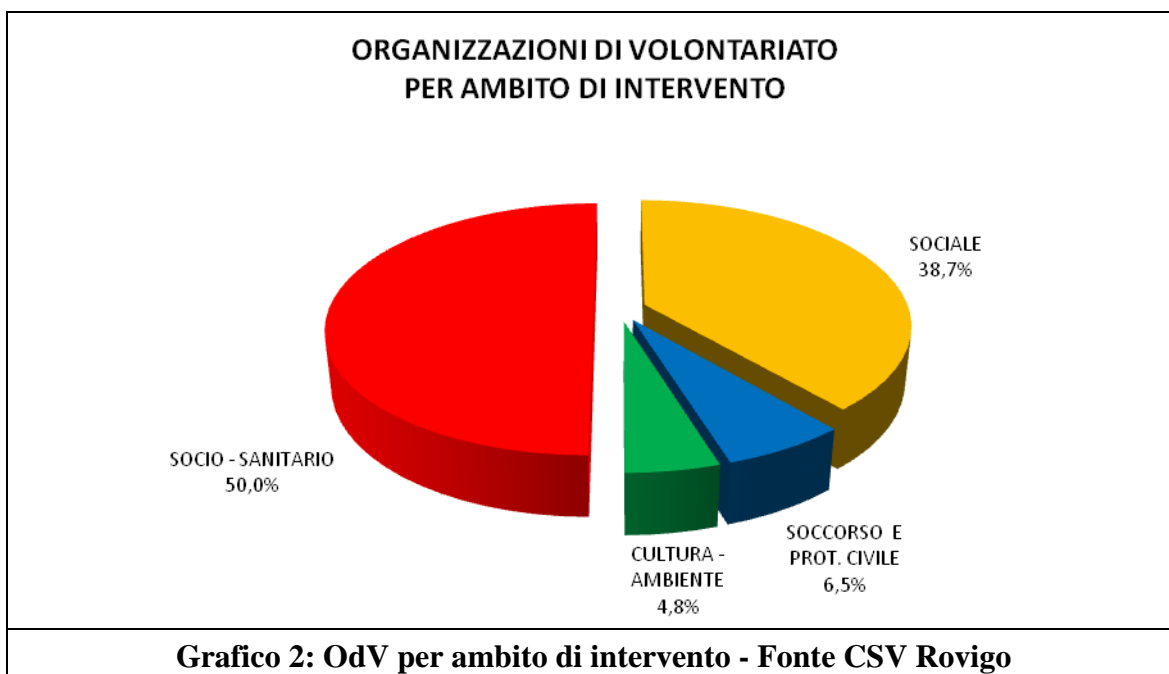
Un’organizzazione non a scopo di lucro può anche essere indicata con l’espressione mutuata dall’inglese **organizzazione non profit**, che può essere abbreviata in non profit sostituendo il termine organizzazione. Rientrano pertanto propriamente nella categoria “**non profit**” quelle organizzazioni in cui sia applicabile la recente disciplina riservata alle Organizzazioni non lucrative di utilità sociale (ONLUS), ma anche quelle che, sia pure in progetto o in corso di formazione o di consolidamento, potrebbero una volta a regime presentare caratteristiche affini. Va detto peraltro che la previsione normativa potrebbe non essere esaustiva di tutte le possibili configurazioni organizzative che avrebbero titolo ad essere definite *non profit*, stante la vastità della gamma dei loro possibili obiettivi.

Gli enti che compongono il mondo del *non profit* si differenziano sostanzialmente nella loro struttura, distinguendosi per tipologia e status giuridico. In particolare, **la legislazione italiana** ha disciplinato **cinque** differenti tipi di organizzazioni private che operano senza fini economici con finalità solidaristiche:

1. le **organizzazioni non governative** (Legge 49/1987),
2. le **organizzazioni di volontariato** (Legge 266/1991),
3. le **cooperative sociali** (Legge 381/1991),
4. le **fondazioni bancarie** (legge 461/1998) e
5. le **associazioni di promozione sociale** (legge 383/2000).



All'interno delle Onp polesane, le OdV vengono divise e classificate anche in base al loro ambito di intervento: ambito sociosanitario (50%) e sociale (38.7%) ma in un numero relativamente crescente anche nel soccorso e protezione civile (6.5%) e nella cultura e ambiente (4.8%).



La “concentrazione geografica” del volontariato nella Provincia di ROVIGO è ben rappresentata dalla piantina sottostante, che evidenzia come la presenza del volontariato è concentrata prevalentemente del medio Polesine, attorno al capoluogo, ed in misura prevalente in alto Polesine rispetto al basso Polesine.



Fonte: banca dati CSV Rovigo

Sempre considerato l’insieme Onp, le OdV polesane sono suddivise per zona geografica come risulta dal grafico sottostante: Alto Polesine (32,8%), Basso Polesine (19,9%) e Medio Polesine (47,3%).

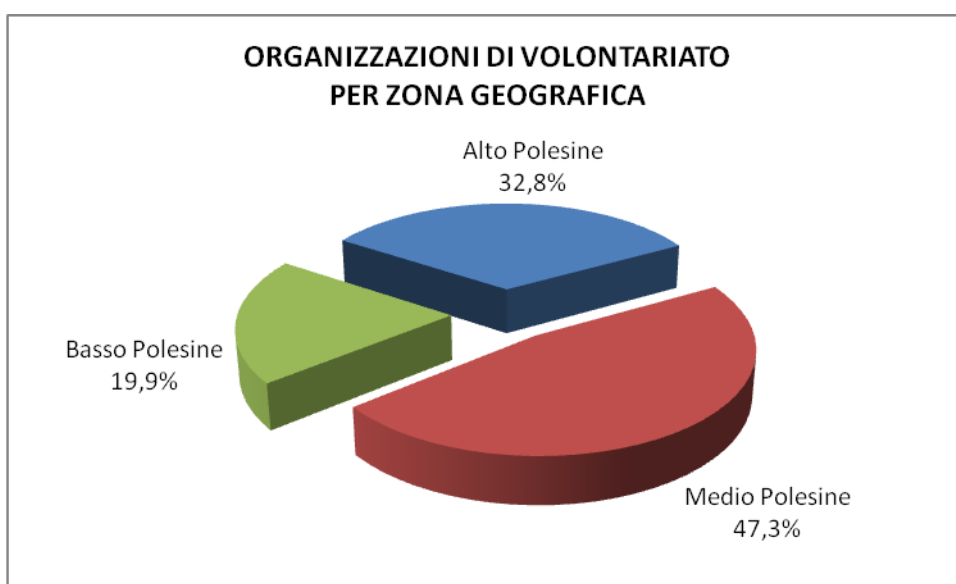


Grafico 3: distrib. territoriale di OdV nella Prov. di Rovigo - Fonte CSV Rovigo

**Le Organizzazioni non profit suddivise per comune sono così riepilogate.**

<b>Comune</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>
<b>1. Adria</b>	<b>88</b>	<b>7,4%</b>
2. Ariano nel Polesine	29	2,4%
3. Arquà Polesine	6	0,5%
<b>4. Badia Polesine</b>	<b>89</b>	<b>7,5%</b>
5. Bagnolo di Po	9	0,8%
6. Bergantino	9	0,8%
7. Bosaro	5	0,4%
8. Calto	1	0,1%
9. Canaro	17	1,4%
10. Canda	6	0,5%
11. Castelguglielmo	7	0,6%
12. Castelmassa	25	2,1%
13. Castelnovo Bariano	10	0,8%
14. Ceneselli	5	0,4%
15. Ceregnano	18	1,5%
16. Corbola	4	0,3%
17. Costa di Rovigo	12	1,0%
18. Crespino	8	0,7%
19. Ficarolo	10	0,8%
20. Fiesso Umbertiano	14	1,2%
21. Frassinelle Polesine	11	0,9%
22. Fratta Polesine	18	1,5%
23. Gaiba	5	0,4%
24. Gavello	7	0,6%
25. Giacciano con Baruchella	8	0,7%

<b>Comune</b>	<b>N.</b>	<b>%</b>
26. Guarda Veneta	4	0,3%
<b>27. Lendinara</b>	<b>28</b>	<b>2,3%</b>
28. Loreo	3	0,3%
29. Lusia	9	0,8%
30. Melara	13	1,1%
<b>31. Occhiobello</b>	<b>51</b>	<b>4,3%</b>
32. Papozze	5	0,4%
33. Pettorazza Grimani	6	0,5%
34. Pincara	4	0,3%
35. Polesella	13	1,1%
36. Pontecchio Polesine	8	0,7%
37. Porto Tolle	34	2,9%
38. Porto Viro	40	3,4%
<b>39. Rosolina</b>	<b>22</b>	<b>1,8%</b>
<b>40. Rovigo</b>	<b>418</b>	<b>35,1%</b>
41. Salara	4	0,3%
42. San Bellino	3	0,3%
43. San Martino di Venezze	13	1,1%
44. Sienta	7	0,6%
45. Taglio di Po	28	2,3%
46. Trecenta	15	1,3%
47. Villadose	22	1,8%
48. Villamarzana	3	0,3%
49. Villanova del Ghebbo	8	0,7%
50. Villanova Marchesana	10	0,8%
<b>TOTALE</b>	<b>1192</b>	<b>100 %</b>

## 1.2. La Consapevolezza sui problemi di sicurezza nel volontariato rodigino

Trattandosi di un settore di attività, quello delle associazioni di volontariato, nuovo alle norme di sicurezza era necessario verificare lo stato “dell’arte”, ossia *lo stato della consapevolezza dei rischi* da parte dei diversi attori e della necessità che anche le associazioni devono sottostare alle norme di sicurezza.

Specificatamente per la raccolta dei dati è stato sviluppato un apposito questionario con 6 *item* complessivi.

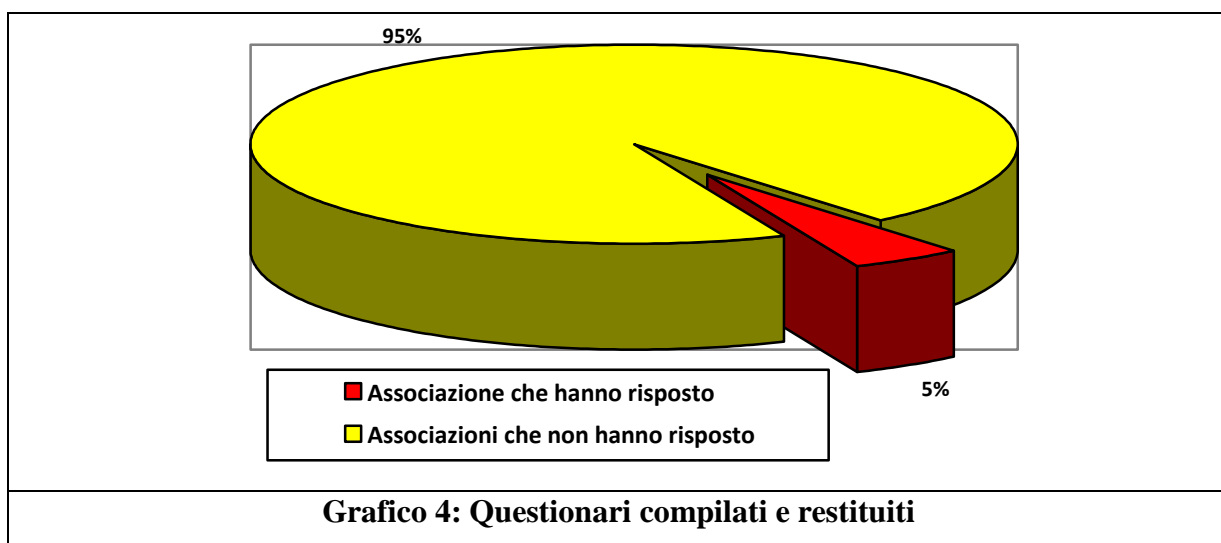
Il CSV di ROVIGO ha provveduto lo stesso giorno a somministrare con sistemi informatici tale questionario ai suoi “associati”: **circa 800 Organizzazioni non profit**.

La somministrazione di detto questionario è avvenuta in corrispondenza al periodo feriale estivo.

La raccolta dei questionari compilati da parte del CSV di Rovigo si è conclusa il 20 ottobre ultimo scorso

Il numero complessivo dei questionari compilati e restituiti con le risposte ad oggi è comunque molto basso: **38 si circa 800**.

Quindi solo il 4.75 % delle associazioni a cui è stato inviato il questionario **ha risposto** affrontando la tematica della salute e sicurezza degli stessi volontari.





Delle **38 Organizzazioni non profit** che hanno risposto alla richiesta di compilare il questionario, **30 sono Associazioni e 8 sono “altre realtà del mondo del volontariato.**

Le **30** associazioni sono così ulteriormente suddivise: **21** Organizzazioni di Volontariato, **4** Associazioni di Promozione Sociale, e le restanti **5** di altre tipologie.

**N. questionari raccolti: 38**

**Tra questi:**

**N. questionari raccolti compilati da associazioni di volontariato: 30**

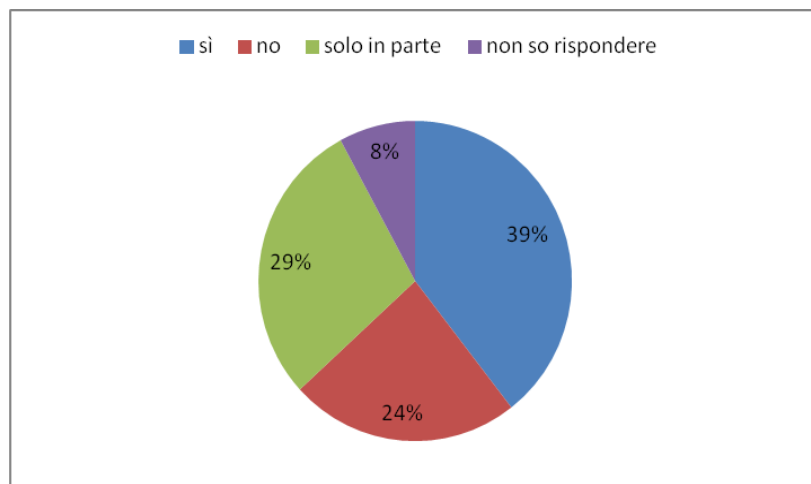
**N. questionari raccolti compilati da altre Onp 8**

La suddivisione delle varie associazioni di volontariato e nel dettaglio così suddivisa:

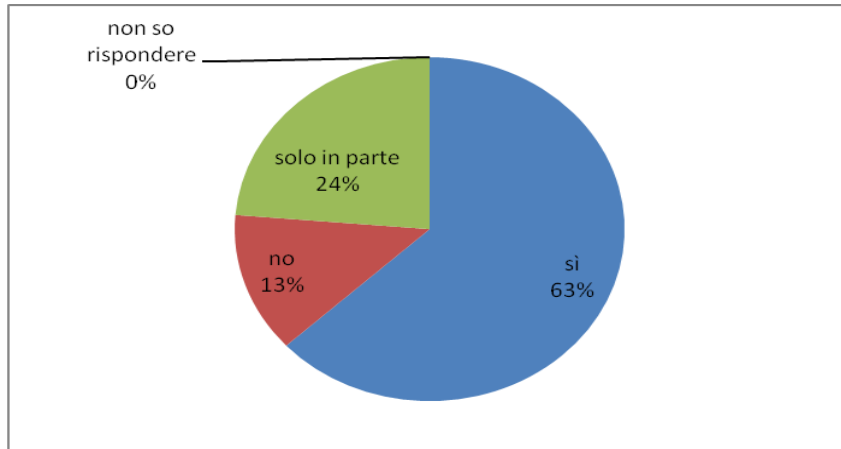
- ✓ n. Organizzazioni di Volontariato (OdV) 21
- ✓ n. Associazioni di Promozione sociale 4
- ✓ n. altre Associazioni 5

**I risultati della “elaborazione dati raccolti” con i 38 “questionari sicurezza ritornati” vengono riportati nel seguito.**

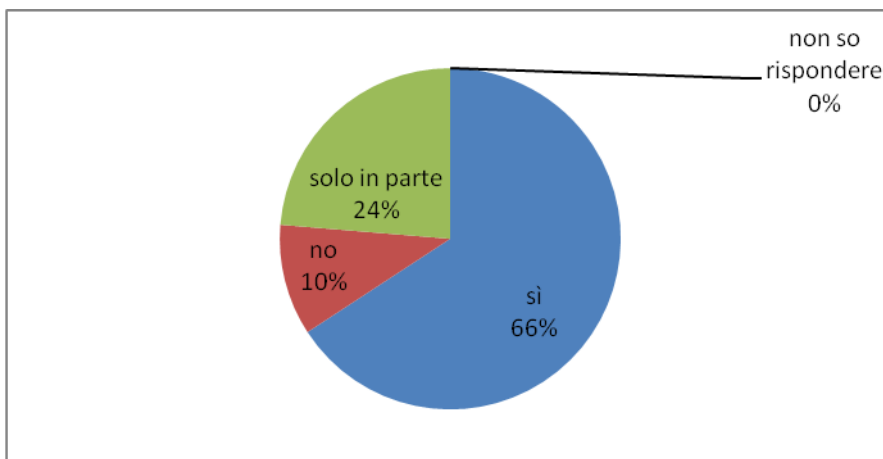
**1. Ritieni che la tua Associazione sia in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro?**



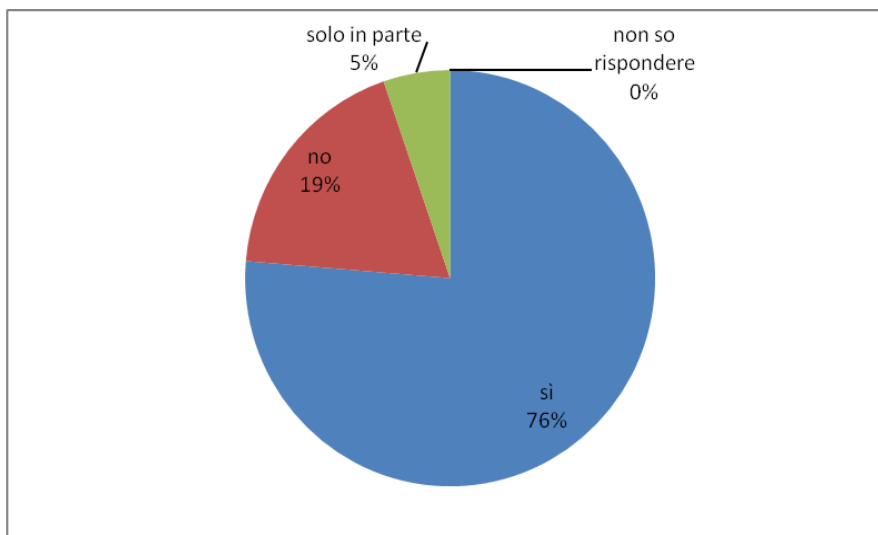
**2. Conosci le responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro in capo al Presidente?**



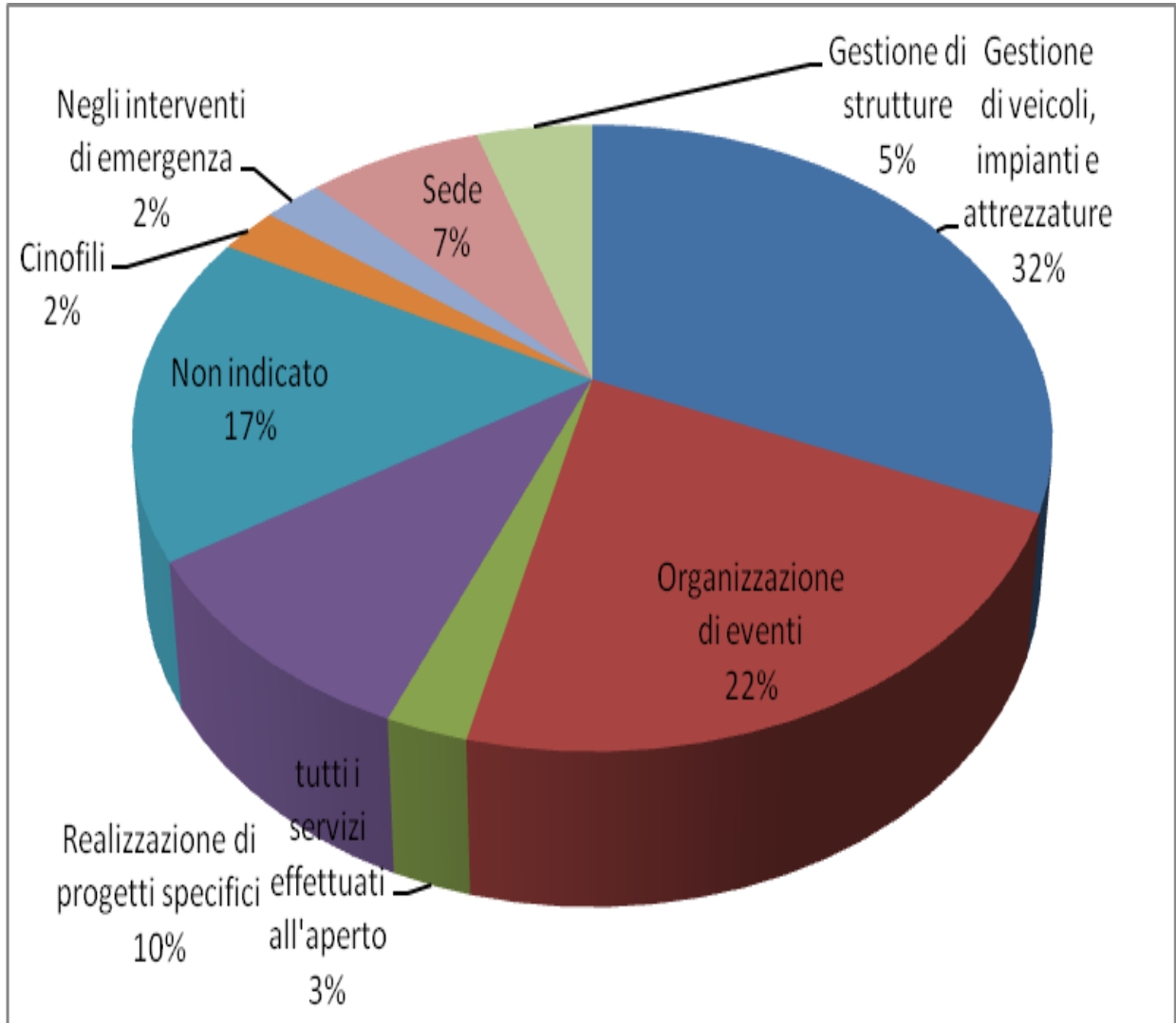
**3. Conosci gli obblighi sulla sicurezza dei soci, dei volontari e delle persone retribuite?**



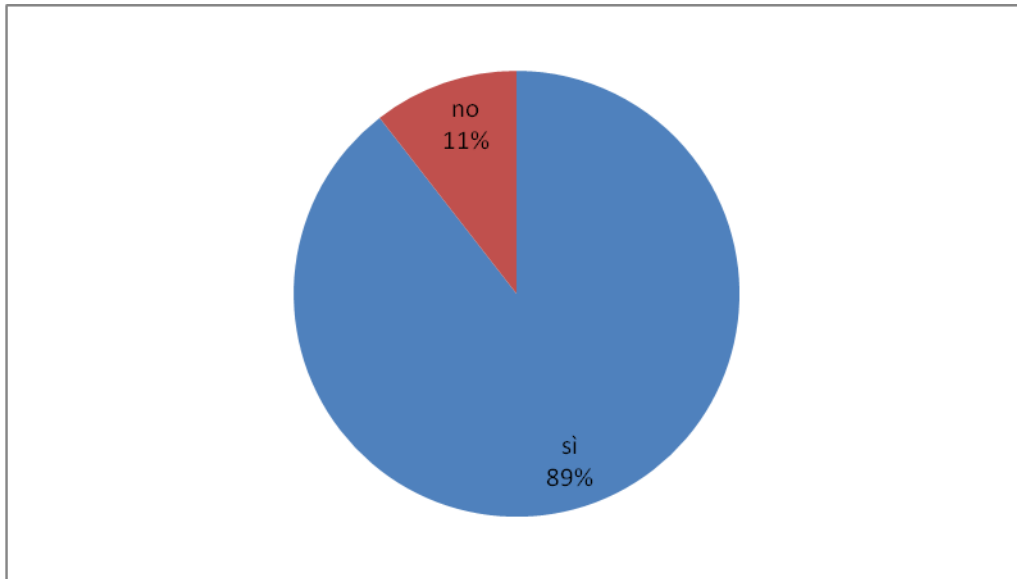
**4. Fra le attività concrete della tua Associazione identifichi criticità o particolari situazioni di rischio?**



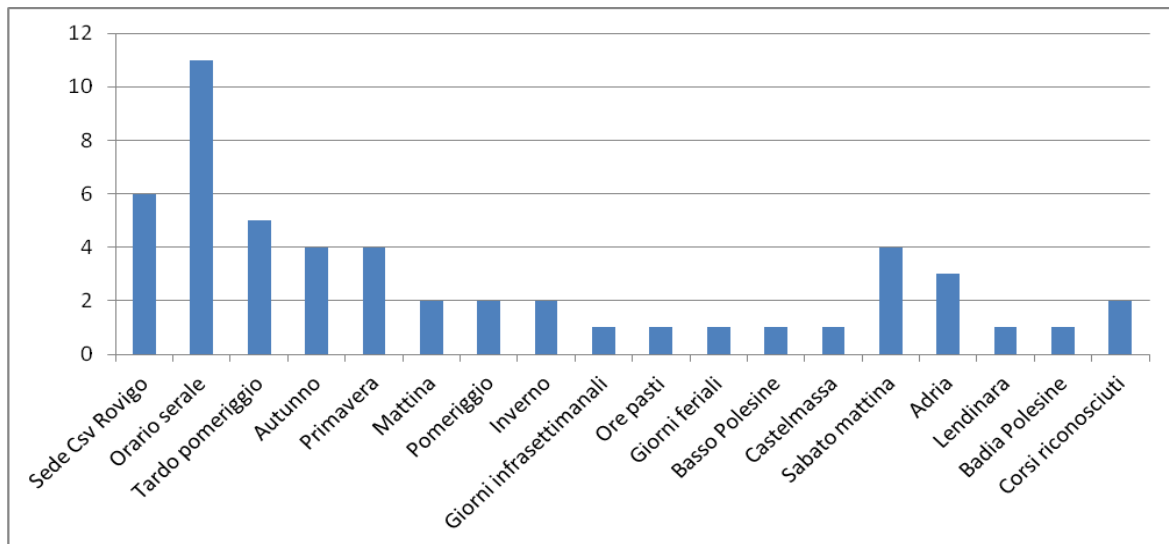
#### 4.1. Attività a rischio



**5 Sei interessato a partecipare ad un programma specifico di formazione sugli obblighi previsti?**



**5.1. Se sì, a quali condizioni?**



## **Analisi dei dati raccolti**

Da una prima analisi dei dati si evidenzia che la risposta sull'argomento sulla salute e sicurezza degli operatori **è stata di fatto molto, molto bassa.**

Tale considerazione è infatti supportata dal fatto che nemmeno il 5% delle associazioni ha risposto alla richiesta di compilare il questionario.

**Appare in tutta la sua evidenza che il mondo delle Onp nemmeno sa di dover operare in sicurezza per i propri scopi statutari sociali/solidaristici.**

**Questo rafforza la necessità di studiare un progetto di miglioramento per l'intero comparto.**

Comunque, al di là dell'esiguo numero di questionari restituiti, l'elaborazione dei dati raccolti con i 38 questionari restituiti evidenzia inoltre che:

- meno della metà (il 39%) degli intervistati ritiene che la sua Associazione sia in regola con la normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro; il 24% ritiene che lo sia solo in parte
- più della metà (il 63 %) ritiene di conoscere le responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro in capo al Presidente di un'Associazione;
- ben più della metà (il 66%) ritiene di conoscere gli obblighi sulla sicurezza dei soci, dei volontari e delle eventuali persone retribuite impegnate nelle attività;
- il 76% (molto più della metà degli intervistati) identifica criticità o particolari situazioni di rischio fra le attività concrete della sua Associazione;
- praticamente tutti (l'89%) gli intervistati sono interessati a partecipare ad un programma specifico di formazione gratuita sugli obblighi previsti dalla normativa vigente.

Ciò indica ulteriormente la necessità di proseguire col programma formativo regionale di tutti gli operatori così come studiato dallo SPISAL dell'Azienda ULSS 18 di Rovigo.



## Capitolo 2 - Analisi e studio di un progetto di formazione a carattere regionale

### 2.1. Premessa

Per **attività di volontariato** deve intendersi quella *prestata in modo personale, spontaneo e gratuito*, tramite l'organizzazione di cui il volontario fa parte, *senza* fini di lucro, anche indiretto, ed *esclusivamente* per fini di solidarietà.

L'**art. 1** della **Legge n.266/1991**<sup>6</sup> - "*Legge quadro sul volontariato*"- riconosce "il valore sociale e la funzione dell'attività di volontariato come espressione di partecipazione, solidarietà e pluralismo, ne promuove lo sviluppo salvaguardandone l'autonomia e ne favorisce l'apporto originale per il conseguimento delle finalità di carattere sociale, civile e culturale individuate dallo Stato, dalle regioni, dalle province autonome di Trento e di Bolzano e dagli enti locali".

La suddetta Legge, inoltre, stabilisce i principi cui le regioni e le province autonome devono attenersi nel disciplinare i rapporti fra le istituzioni pubbliche e le organizzazioni di volontariato nonché i criteri cui debbono uniformarsi le amministrazioni statali e gli enti locali nei medesimi rapporti.

Le Organizzazioni di Volontariato (**OdV**) possono svolgere attività di solidarietà sociale, valorizzazione e assistenza alla persona, assistenza sanitaria, tutela dell'ambiente e dei beni culturali, soccorso e protezione civile (in tal caso si fa riferimento al **Decreto Ministeri del Lavoro e delle Politiche Sociali del 13.04.2011**<sup>7</sup> e **Deliberazione della Giunta Regionale del Veneto n. 2123/93**).

Le suddette attività possono avere come destinatari:

- soggetti svantaggiati esterni all'associazione;
- la comunità, nel caso di organizzazioni di volontariato impegnate nella tutela dell'ambiente e dei beni culturali.

---

<sup>6</sup> Legge 11 agosto 1991, n. 266 "*legge-quadro sul volontariato*", in Gazzetta Ufficiale 22 agosto 1991, n. 196.

<sup>7</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: Decreto 13 aprile 2011 "*Disposizioni in attuazione dell'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come modificato ed integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*".

## 2.2. Il progetto della REGIONE VENETO

Proprio per soddisfare quanto finora ampiamente riferito 5 riguardo alla tutela dei volontari e dei lavoratori nelle Onp e nelle Odv, la Regione Veneto ha adottato la **Deliberazione della Giunta Regionale n. 2148 del 25 novembre 2013**. *“Linee di indirizzo per la programmazione delle iniziative regionali di formazione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2014 – 2016 (art. 10 D. Lgs 81/08)”*, pubblicata sul Bollettino Ufficiale Regionale n. 109 del 17 dicembre 2013 (Allegato 1)

Lasciando alla lettura della Deliberazione in questione, riportata integralmente in Allegato 1, appare necessario riportarne ora le nozioni principali.

Con detto provvedimento sono state dettate le linee di indirizzo per la programmazione delle attività di formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che la Regione Veneto intende svolgere per il **triennio 2014 – 2016**, in conformità al disposto dell’art. 10 del D. Lgs. 81/2008 ed in collaborazione con le Aziende ULSS del territorio e con gli altri Enti competenti in materia.

In tale contesto sono stati individuati **quattro diversi e specifici ambiti di intervento** ove svolgere l’azione formativa regionale. I quattro ambiti individuati sono:

1. la scuola,
2. **i lavoratori volontari**
3. il “libretto formativo per il cittadino”,
4. la formazione ed aggiornamento degli operatori del sistema SPISAL

La Regione Veneto ha individuato quale **ente deputato all’organizzazione degli interventi di formazione interna** l’Azienda **ULSS n. 18 di ROVIGO** tramite la Dr.ssa **Antonella ZANGIROLAMI**, Responsabile del Dipartimento di Prevenzione.

Più precisamente, la delibera regionale– al punto 2 – affida alla Dr.ssa Antonella ZANGIROLAMI, Responsabile del Dipartimento di Prevenzione dell’Azienda ULSS n. 18, la funzione di supportare la Direzione Prevenzione Regionale nella realizzazione del programma in qualità di responsabile della segreteria organizzativa con l’incarico di presentare il programma dettagliato delle iniziative ed il preventivo di spesa per la realizzazione delle medesime, da presentare a firma del Direttore Generale dell’AULSS n. 18 alla Direzione Prevenzione regionale



entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di attuazione, con riferimento alla formazione interna e al libretto formativo per il triennio 2014 – 2016.

La stessa delibera regionale – al punto 4 – determina in Euro 1.300.000 (unmilionetrecentomila/00) l'importo massimo delle obbligazioni di spesa per la realizzazione del programma alla cui assunzione provvederà la Giunta Regionale con impegni a favore dell'ULSS n. 18 di Rovigo.

---

In ottemperanza alle disposizioni regionali sopra indicate, l'Azienda ULSS n. 18 di ROVIGO ha intrapreso la stesura del progetto stesso.

Nei periodo intercorso tra il **01 giugno ed il 15 settembre 2014**, lo scrivente laureando è stato partecipe anche alla progettazione, **dedicandovi la maggior parte del periodo di 150 ore di tirocinio universitario.**

Comunque l'interesse personale per il progetto in questione è continuato fino ai giorni scorsi.

**Alla data del 30 novembre ultimo scorso il suo “iter amministrativo” non era ancora concluso.**

## **Destinatari del progetto regionale**

Il **progetto regionale** si rivolge alle **OdV**, comprese le **Associazioni di Promozione Sociale (A.P.S.)**, le **Associazioni Sportive Dilettantistiche (A.D.S.)**, con e senza lavoratori,

Non è rivolto alle organizzazioni soggette all'applicazione del **Decreto del 13.04.2011<sup>8</sup>** (cooperative sociali e organizzazioni di volontariato della Protezione Civile, Croce Rossa, Vigili del Fuoco e Corpo Nazionale Soccorso Alpino e Speleologico).

Il percorso formativo è indirizzato ai **dirigenti** delle organizzazioni di volontariato e ai **volontari** del Veneto, così da **informarli** e **formarli** sulle proprie responsabilità, sui rischi connessi all'esercizio delle loro attività e sulle modalità per evitarli o ridurli al minimo.

Il **finanziamento** previsto dalla **DGR VENETO n. 2148/2013** prevede di realizzare **percorsi formativi indirizzati** appunto:

- ✓ ai **volontari**.
- ✓ ai dirigenti delle organizzazioni di volontariato senza lavoratori subordinati o equiparati,
- ✓ ai dirigenti di OdV con lavoratori subordinati o equiparati

Si prevede, pertanto, di realizzare un corso standard regionale in tema di sicurezza, rivolto ai dirigenti delle associazioni di volontariato e ai volontari, che sarà successivamente dettagliato in base ai rischi specifici.

## **Obiettivo generale del progetto**

Il progetto si propone di **formare sul tema della sicurezza** i **volontari** e i **dirigenti** delle **organizzazioni di volontariato**.

## **Obiettivo specifico del progetto**

Il progetto intende trasmettere ai **volontari** e ai **dirigenti** delle OdV, A.P.S., A.D.S. conoscenze di base relative alla normativa sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, così da renderli consapevoli in merito alle proprie responsabilità, ai rischi attinenti alle attività svolte e alle modalità di prevenzione degli stessi.

## **Finanziamento**

Il progetto regionale prevede per l'attività di formazione in materia di salute e sicurezza agli **adulti volontari** un finanziamento previsto di importo iniziale pari a € **100.000,00** (centomila di euro).

---

<sup>8</sup> **MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI. DECRETO 13 aprile 2011** "Disposizioni in attuazione dell'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come modificato ed integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro".

**Programma corso volontari**

<b>Contenuti</b>	<b>Numero max partecipanti</b>	<b>Durata e tipologia di attività</b>	<b>Unità di Costo Standard *</b>	<b>Numero di corsi finanziabili</b>	<b>Totale finanziamento</b>
<p>Normativa sulla sicurezza sul lavoro e principali rischi.</p> <p>Concetto di rischio, danno prevenzione, protezione.</p> <p>Il volontario nella normativa sulla sicurezza sul lavoro e suoi rapporti con le figure della sicurezza nell'associazione.</p> <p>L'individuazione del datore di lavoro</p> <p>Gli enti di controllo e prevenzione sul lavoro</p> <p>Cenni sulle norme in materia di sicurezza sul lavoro</p> <p>Facoltà di sorveglianza sanitaria</p> <p>Concetti generali su come utilizzare le attrezzature di lavoro idonee e rispondenti ai requisiti minimi della normativa vigente.</p> <p>DPI. Dotazione ed utilizzazione in conformità alle disposizioni di cui al Titolo III T.U. Sicurezza.</p>	<b>50</b>	<b>4 ore FAD o aula  + 2 per verifica</b>	<b>€ 510,00</b>	<b>In corso di definizione</b>	<b>In corso di definizione</b>

**Programma corso dirigenti di OdV - parte generale**

<b>Contenuti</b>	<b>Numero max partecipanti</b>	<b>Durata e tipologia di attività</b>	<b>Unità di Costo Standard *</b>	<b>Numero di corsi finanziabili</b>	<b>Totale finanziamento</b>
<p>Normativa della sicurezza sul lavoro e principali rischi.</p> <p>Concetto di rischio, danno prevenzione, protezione.</p> <p>Gli enti di controllo e prevenzione sul lavoro.</p> <p>Cenni sulle norme in materia di sicurezza sul lavoro e loro applicazione in riferimento alle OdV.</p> <p>Misure di prevenzione e protezione tecniche, organizzative e procedurali</p>	<b>30</b>	<b>4 ore FAD o aula  + 1 per verifica</b>	<b>€ 510,00</b>	<b>In corso di definizione</b>	<b>In corso di definizione</b>

**Programma corso dirigenti di OdV con lavoratori subordinati o equiparati - parte specifica**

<b>Contenuti</b>	<b>Numero max partecipanti</b>	<b>Durata e tipologia di attività</b>	<b>Unità di Costo Standard *</b>	<b>Numero di corsi finanziabili</b>	<b>Totale finanziamento</b>
<p>La valutazione dei rischi secondo le procedure standardizzate.</p> <p>La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato.</p>	<b>30</b>	<b>3 ore FAD o aula</b>	<b>€ 510,00</b>	<b>In corso di definizione</b>	<b>In corso di definizione</b>

**Collaborazioni**

Si prevedono **collaborazioni** almeno con il Comitato Regionale di Coordinamento, ex art. 7 D. Lgs. 81/08 e sue articolazioni provinciali, con le Associazioni di Volontariato e con le Organizzazioni Sindacali.

Si attende a breve la conclusione dell'iter amministrativo con l'approvazione regionale

**Cronoprogramma del progetto**

E' stato ad oggi proposto il seguente cronoprogramma complessivo per tutto il progetto.

<b>Azioni</b>	<b>Indicatore</b>	<b>Valore atteso</b>	<b>Tempi</b>
Analisi del fabbisogno	Numero e tipologia di organizzazioni di volontariato presenti nella Regione Veneto	Mappatura provinciale delle OdV	2014
Creazione di una rete tra Spisal e Centri Servizi per il volontariato (CSV) di ogni provincia	Numero di proposte formulate da CSV	Almeno il 90% delle proposte trasmesse	
Definizione e validazione dei modelli di corsi	Numero modelli di corso definiti	Almeno n. 3 modelli di corso	2014 - 2015
Individuazione target	Numero di volontari presenti nella Regione Veneto	Almeno 60% del <i>target</i>	2014 - 2015-2016
Proposta/richiesta da parte dell'Ulss capoluogo di provincia – su parere del CPC - di realizzazione dei corsi	n. di richieste pervenute	100% di richieste approvate	2014 - 2015
Realizzazione corsi	n. corsi realizzati per provincia	80% corsi approvati per Provincia	2015 - 2016 - 2017
Valutazione dei corsi realizzati	n. <i>report</i> inviati	100% <i>report</i> inviati	2015 - 2016 - 2017
Erogazione finanziamenti	€ 100.000,00 (centomila)	Distribuzione di almeno il 90% del finanziamento previsto	2015 - 2016 - 2017

## Capitolo 3 – I modelli e le teorie di riferimento per la formazione degli adulti

### 3.1. Progettare la formazione degli adulti. Richiami generali.

#### Informazione - Formazione

Già vent'anni fa, con il **Decreto Legislativo 626/1994** si differenziarono nettamente gli **obblighi d'informazione da quelli di formazione**.

E' utile richiamare brevemente alcune **definizioni** dell'una e dell'altra:

#### Informare:

- ✓ fornire notizie ritenute utili o funzionali (da Devoto G., Oli G.C. *dizionario della lingua italiana*, 1971);
- ✓ complesso di attività dirette a fornire conoscenze utili all'identificazione, alla eliminazione, o, ove impossibile, alla riunione e alla gestione dei rischi nello svolgimento di attività operative (Decreto Legislativo n. 81/2008, Art. 2, definizioni. *Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 13 aprile 2011, art. 1 lettera c*)).

#### Formare:

- ✓ fornire, mediante una appropriata disciplina, i requisiti necessari ad una data attività (da Devoto G., Oli G.C. *dizionario della lingua italiana*, 1971);
- ✓ processo educativo attraverso il quale trasferire conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza delle attività operative, all'identificazione e alla eliminazione, o ove possibile, alla riduzione e alla gestione dei rischi (Decreto Legislativo n. 81/2008, Art. 2, definizioni. *Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 13 aprile 2011, art. 1 lettera b*)).

Si tratta dunque, nel primo caso (*informare*), di comunicare conoscenze.

Nel secondo (*formare*), di predisporre un processo attraverso il quale “trasmettere l’uso degli attrezzi del mestiere”, o di parte di essi, incidendo nella sfera del sapere, del saper fare e del saper essere, con l’obiettivo di conseguire modalità di comportamento e di lavoro che mettano in pratica le regole ed i principi della sicurezza.

**Entrambi sono il frutto di un’attività progettuale, che ha regole precise e simili, a grandi linee, nei due casi.**

## **Progettare un intervento di formazione**

Il processo formativo è classicamente costituito dalle quattro macrofasi di **“analisi dei problemi/bisogni, progettazione, erogazione e valutazione.**

La progettazione di un intervento di formazione inizia necessariamente con **un’accurata analisi del problema** che si intende affrontare sul piano formativo, per evidenziarne gli aspetti “aggregabili” da questo tipo di iniziativa.

Ovviamente quando l’intervento formativo riguardi una singola realtà aziendale, **associazionistica** o di qualsiasi altro tipo, è fondamentale **la conoscenza approfondita della sua organizzazione.**

Quando si tratta di formare figure nuove per un ruolo professionale prima mai svolto, occorrerà effettuare assieme all’analisi del problema, anche necessariamente **un’analisi delle funzioni connesse al ruolo** per coglierne tutti gli aspetti sui quali occorrerà indirizzare l’iniziativa formativa.

Costituiscono un altro momento indispensabile di valutazione le **caratteristiche dei destinatari** dell’iniziativa, in termini di conoscenze acquisite, pregresse esperienze, scolarità, motivazioni all’apprendimento.

Da questo e dall’analisi del problema e del ruolo deriva **l’identificazione dei bisogni formativi** che l’iniziativa da progettare deve soddisfare: si tratta cioè di evidenziare l’elenco delle carenze cognitive, comportamentali, pratiche o relazionali che quello specifico gruppo di persone deve colmare attraverso la formazione per essere in grado di affrontare un problema.



Occorre quindi trasformare le **competenze mancanti** in **obiettivi educativi specifici**, che devono essere pertinenti alle competenze che il discente deve acquisire, chiari e precisi nella formulazione, completi, realizzabili. Su questi deve essere configurato il programma dell'iniziativa formativa, essendo il raggiungimento degli obiettivi indicati lo scopo di essa.

La **esatta definizione degli obiettivi educativi** è il passo fondamentale di tutta la **progettazione**. Essi non possono essere definiti correttamente se le tappe precedenti non sono state affrontate con rigore, né d'altro canto l'efficacia dell'iniziativa formativa è valutabile se gli obiettivi non sono esplicitati chiaramente, in modo che ne possa essere misurato il raggiungimento.

La **progettazione** dettagliata del percorso formativo e la programmazione si concretizzano in:

- ✓ articolazione in cicli, moduli, unità didattiche;
- ✓ scelta della metodologia didattica in relazione ai destinatari;
- ✓ produzione di materiali didattici.

Altro passaggio chiave della progettazione è la **valutazione dell'apprendimento**. Spesso scarsamente effettuata, deve essere accuratamente progettata, essendo tale valutazione di estrema importanza per i formatori ai fini della calibrazione di ulteriori "pacchetti" formativi.

## **Quale formazione per gli adulti?**

Le attività formative rivolte a **soggetti adulti** dovranno tenere in considerazione e valorizzare l'esperienza umana e professionale di cui sono portatori, esperienza su cui sono basate opinioni e, spesso, anche pregiudizi, particolarmente radicati nel profondo.

Ciascuno è depositario di una propria "*cultura*" della sicurezza e della prevenzione, e fa riferimento a propri modelli interpretativi, che il formatore aiuterà a sostituire, se necessario, con altri più efficaci.

**L'apprendimento degli adulti è complesso, in quanto prevede la modificazione di conoscenze, di pratiche, di competenze professionali e di comportamenti;** esso è finalizzato ad una prestazione particolare ed implica un coinvolgimento complessivo del soggetto (sia sul piano razionale che emotivo); si esprime come ricerca attiva fondata sull'esperienza, richiede motivazione, che scatta dalla consapevolezza tra ciò che il soggetto sa e ciò che il soggetto sente di

dover sapere (che è la differenza tra le competenze richieste dal compito e le capacità realmente possedute).

Il **modello di apprendimento** dell'adulto a cui lo scrivente si riporta in questo elaborato di tesi è quello ideato dall'americano **Malcolm KNOWLES**, padre dell'**andragogia** (cfr. oltre) ed è caratterizzato da:

1. **il bisogno di sapere/conoscere**: il soggetto adulto, quando inizia ad apprendere qualcosa, si preoccupa di esaminare i vantaggi legati all'apprendimento nonché le conseguenze negative del mancato apprendimento;
2. **la centralità dei propri bisogni di conoscenza**: le esperienze nell'educazione di adulti sono sempre più organizzate intorno a compiti o problemi vitali;
3. **il ruolo fondamentale dell'esperienza**: l'apprendimento più efficace ristruttura e valorizza l'esperienza personale, in quanto stabilisce un confronto critico con nuove situazioni operative;
4. **la disponibilità ad apprendere** ciò che si ha bisogno di sapere, di saper fare e di saper essere per far fronte efficacemente alle situazioni della vita reale;
5. **l'orientamento nei confronti dell'apprendimento**: gli adulti sono centrati sulla vita;
6. **la motivazione** legata sia a fattori esterni che a fattori interni (soddisfazione, autostima, qualità di vita del lavoro e così via).

I contenuti da sviluppare nel percorso formativo devono essere coerenti con gli obiettivi di apprendimento, mentre questi ultimi vanno riferiti ad una precisa situazione di lavoro.

L'apprendimento è favorito:

- ✓ dall'applicazione,
- ✓ dalle iniziative formative,

- ✓ dai metodi di insegnamento basati sul coinvolgimento dei soggetti e che si avvalgono di tecniche attive (lavoro di gruppo, griglie di valutazione, discussione di casi, simulazioni e così via).

**Tutte le situazioni in cui i soggetti possono sperimentare ciò che vanno imparando, ma che ancora non sono in grado di dominare, in quel particolare tipo di ambiente protetto che è l'aula, risultano particolarmente efficaci.**

In ambito formativo, infine, è **fondamentale stimolare l'apprendimento del soggetto entro i piccoli gruppi di lavoro.**

## **Come apprendono gli adulti?**

Perché un adulto ha maggiore difficoltà ad apprendere di un bambino?

La prima cosa da tenere in considerazione è che gli adulti apprendono in modo particolare.

Dunque non è possibile riproporre loro, semplicemente, il metodo di insegnamento caratteristico della scuola.

La pedagogia ha da molto tempo scoperto che **le strategie di apprendimento sono individuali**, cioè che **ognuno privilegia un percorso che gli è proprio.**

Questo significa che il formatore non deve essere rigido ed applicare il “suo” modo di insegnare, *ma dovrà flessibilmente adattarsi* agli interlocutori e alle loro caratteristiche.

Per raggiungere il massimo dell'efficacia, quindi, bisognerebbe sapere in anticipo come apprendono le persone del gruppo che si va a formare.

Nella pratica ciò è di difficile attuazione; non significa tuttavia che il formatore non possa prevedere, nei suoi incontri, una serie di modalità didattiche che siano efficaci con il maggior numero possibile di partecipanti.

## **3.2. L'andragogia. Il modello di Malcolm KNOWLES**

L'**andragogia** (dal greco *andros*: uomo) è una teoria dell'apprendimento ed educazione degli adulti.

Il termine è stato coniato in analogia a quello di pedagogia che deriva dal greco pais, bambino, e ago, condurre. Si tratta di un modello incentrato sui bisogni e sugli interessi di apprendimento degli adulti (i quali in generale sono diversi da quelli dei bambini); il modello che ha trovato in **Malcom KNOWLES**<sup>9</sup> il suo massimo esponente.

## Storia

L'educazione degli adulti è stata da sempre un'importante forma di educazione sistematica. I grandi maestri filosofici e spirituali dei tempi antichi, come **Confucio**, **Lao Tzu**, **Aristotele**, **Socrate**, **Cicerone**, e **Gesù**, insegnavano ad adulti e non a bambini. Grazie alle loro esperienze con gli adulti, questi maestri consideravano **l'apprendimento** come un processo di **ricerca attiva**, non come una **ricezione passiva** di contenuti, ed inventarono di conseguenza tecniche per coinvolgere attivamente i discenti.

Al contrario, nelle scuole per bambini e per ragazzi (attive in Egitto fin dal IV millennio a.C.) si sviluppò una **pedagogia "gerarchica" e "verticale"** la quale attribuisce all'insegnante la piena responsabilità delle decisioni riguardo ai contenuti, le modalità e la valutazione di tutto quello è oggetto di apprendimento. Si tratta di un'istruzione **guidata dal docente**, che lascia al **discente** il **ruolo subordinato** di seguire le istruzioni impartite.

Il termine **andragogia** venne ufficialmente coniato nel **1833** in Germania, ad opera di **Alexander KAPP**<sup>10</sup>, e quindi riconsiderato in Germania, Olanda, Gran Bretagna e negli Stati Uniti solamente più di un secolo dopo.

---

<sup>9</sup> **Malcolm Shepherd Knowles** (24 Agosto 1913 – 27 Novembre 1997). Fu un "educatore per adulti" americano, famoso per l'adozione della teoria sull' "andragogia" – termine inizialmente coniato dal Professore tedesco **Alexander KAPP**. E' ritenuto essere di uno dei principali esperti nello sviluppo della teoria di apprendimento umanistico e nell'uso di strategie sul discente o programmi per guidare le esperienze di apprendimento. (WIKIPEDIA. Agosto 2014).

<sup>10</sup> **Alexander Kapp** (studioso tedesco) Introdusse nel 1833 il termine "andragogia". L'andragogia consiste nell'apprendere strategie focalizzate sull'adulto. È spesso interpretata come un processo di coinvolgimento di discenti adulti nella struttura dell'esperienza dell'apprendimento. Più tardi il termine "andragogia" si sviluppò in una teoria di educazione dell'adulto da parte del "educatore americano **Malcolm Knowles**. **Alexander Kapp** usò il termine andragogia per descrivere gli elementi della teoria dell'educazione di **Platone**. "Andragogia" (andros = uomo) può essere contrapposta con "pedagogia" (paid = bambino e agogos = guida) (Vedi DAVENPORT 1993: 114). Nonostante la definizione "andragogia" di KAPP si sia diffusa, essa fu contrastata e non più utilizzata. Il termine ritornò nel 1921 in un articolo di **Rosenstock** dove argomentava che l'educazione dell'adulto richiede insegnati, metodi e filosofia speciali e usò il termine "andragogia" per riferirsi a queste speciali necessità. (Nottingham Andragogy Group 1983). (WIKIPEDIA. 20 Agosto 2014).

Numerose ricerche<sup>11</sup> fanno ipotizzare che, man mano che gli individui maturano, il loro bisogno e la loro capacità di essere autonomi, di utilizzare la loro esperienza di apprendimento, di riconoscere la loro disponibilità ad apprendere e di organizzare il loro apprendimento attorno a problemi della vita reale crescano costantemente dall'infanzia fino alla preadolescenza e poi assai rapidamente durante l'adolescenza. **In rapporto con un alto grado di indipendenza, la pedagogia viene applicata in modo inappropriato.**

**L'andragogia , si sosteneva, riconosce in Malcolm S. KNOWLES il suo massimo esponente. Opportuno appare pertanto ora illustrarne il pensiero.**

I presupposti del modello andragogico definiti da **Malcolm KNOWLES** sono riassunti nel modo che segue<sup>12</sup>

1. **Riguardo al bisogno di sapere:** gli adulti hanno bisogno di conoscere il motivo per cui devono apprendere una data cosa, prima di intraprendere tale apprendimento. Secondo **Allen TOUGH**<sup>13</sup> (1979), quando gli adulti iniziano ad apprendere qualcosa per proprio conto, investono una considerevole dose di energie nel sondare i benefici che otterranno dall'averla appresa e le conseguenze negative del mancato apprendimento. Di conseguenza, uno dei nuovi enunciati nell'educazione degli adulti è che il primo compito del “facilitatore di apprendimento” è aiutare i discenti a diventare consapevoli del loro “bisogno di sapere” (un processo simile al risveglio della consapevolezza di **Paulo FREIRE**<sup>14</sup>).
2. **Riguardo il concetto di sé del discente:** gli adulti hanno un concetto di sé come persone responsabili delle proprie vite (la definizione psicologica di *adulto*). Una volta arrivati a

---

<sup>11</sup> (Bruner, 1961; Erikson, 1964; Getzel e Jackson, 1962; Bower e Hollister, 1967; Cross, 1981; Iscoe e Stevenson, 1960; Robinson, 1988; Smith, 1982; Stevenson-Long, 1979; White, 1959). (WIKIPEDIA. 20 Agosto 2014).

<sup>12</sup> **Malcom S. Knowles**, “*the making of an adult educator*” 1989 Jossey-Bass Inc., Publishers (edizione italiana: “*la formazione degli adulti come autobiografia*”. Pagg. 75-76. 1996 Raffaello Cortina editore).

<sup>13</sup> **Allen Tough** (1936 – 27 Aprile 2012) fu un educatore e ricercatore canadese. Ben conosciuto come scienziato futurista e autore, TOUGH fu professore emerito all'Università di TORONTO fino alla sua morte. Ha dato un grande contributo nel campo dell'educazione dell'adulto. Ha insegnato all' Ontario Institute for Studies in Education ([OISE](http://oise.utoronto.ca/)), University of Toronto, per 33 anni, ritirandosi dall'insegnamento nel 1997. Dopo il pensionamento ha devoluto il suo tempo e le sue energie alle ricerche di suo interesse. (WIKIPEDIA. 22 Agosto 2014. - [Ieti.org/tough/books/alp.htm](http://leti.org/tough/books/alp.htm). 22 Agosto 2014. - [allentough.com/](http://allentough.com/). 22 Agosto 2014).

<sup>14</sup> **Paulo Freire** (Recife, 19 settembre 1921 – São Paulo, 2 maggio 1997) è stato un pedagogista brasiliano e un importante teorico dell'educazione. (Wikipedia. Agosto 2014. – [www.atuttascuola.it/siti/puritano/la\\_pedagogia\\_sociale\\_in\\_paulo\\_freire.htm](http://www.atuttascuola.it/siti/puritano/la_pedagogia_sociale_in_paulo_freire.htm). Agosto 2014)

questo concetto di sé, essi sviluppano un bisogno psicologico profondo di essere considerati e trattati dagli altri come esseri capaci di auto-direzione. Dunque si irritano e si oppongono a quelle situazioni in cui sentono che altri stanno imponendo la loro volontà. Tuttavia si presenta un problema a chi lavora nell'educazione degli adulti: nel momento stesso in cui degli individui adulti entrano in un'attività classificata come "educazione", "istruzione", o uno qualsiasi dei loro sinonimi, essi "ritornano ai condizionamenti ricevuti nelle esperienze scolastiche precedenti", ritornano "dipendenti", si appoggiano allo schienale e dicono: "insegnami". Da quando c'è consapevolezza di questo problema, gli educatori di adulti hanno cercato di realizzare esperienze di apprendimento che mettano gli adulti in condizione di operare la transizione da "*discenti dipendenti*" a "*discenti che si autogovernano*" (KNOWLES, 1975<sup>15</sup>; SMITH, 1982<sup>16</sup>).

3. **Riguardo al ruolo dell'esperienza:** rispetto ai giovani, gli adulti entrano in un'attività educativa con un'esperienza che è naturalmente ed inevitabilmente maggiore in volume e quantitativamente diversa. Questa differenza quantitativa e qualitativa dell'esperienza adulta comporta diverse conseguenze. Per prima cosa, garantisce che in un qualsiasi gruppo di adulti ci sarà una gradazione più ampia di differenze individuali, in termini di sfondi, di stili di apprendimento, di motivazioni, bisogni, interessi e obiettivi, più di quanto avvenga in un gruppo di giovani. Ecco perché nell'educazione di adulti viene posta grande esaltazione sull'individualizzazione dell'apprendimento e delle strategie di insegnamento. Inoltre, in molte situazioni le risorse più preziose per l'apprendimento sono costituite dai discenti stessi. Di qui, l'enfasi ancora maggiore che viene posta sulle *tecniche esperienziali* (cioè tecniche che valorizzano l'esperienza dei discenti, come la discussione di gruppo, gli esercizi di simulazione, le attività di soluzione di problemi, il metodo dei casi e i metodi di laboratorio) rispetto alle *tecniche trasmissive*. E ancora, questo spiega l'importanza che si dà alle attività di *aiuto reciproco tra pari*.

Ciò nonostante, anche il fatto di avere una maggiore esperienza possiede qualche effetto potenzialmente negativo. Mentre immagazziniamo esperienza, tendiamo a incrementare abitudini mentali, pregiudizi e presupposti che possono farci chiudere la mente alle idee nuove, alla capacità di percezione "pura" e di pensare in maniera alternativa. Di conseguenza gli *educatori di adulti* cercano di sviluppare *modi per*

<sup>15</sup> KNOWLES, M.S. (1975) "*Self-directed learning: a guide for learners and teachers*". Cambridge Book Company, New York.

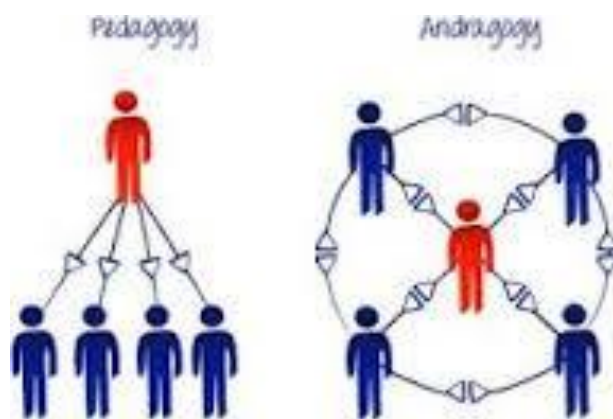
<sup>16</sup> SMITH, R.M. (1982) "*Learning how to learn*". Follet, Chicago.

*aiutare gli adulti a riesaminare abitudini e pregiudizi per aprire le menti a nuovi approcci.* I corsi di sensibilizzazione, la chiarificazione dei valori, la meditazione, le scale di misura del dogmatismo sono alcune tra le tecniche che vengono impiegate per affrontare questo problema.

4. **Riguardo alla disponibilità ad apprendere:** gli adulti si rendono *disponibili ad apprendere quelle cose che hanno bisogno di sapere o di essere in grado di fare per poter affrontare efficacemente le loro situazioni di vita reale.* Una fonte di disponibilità all'apprendimento particolarmente produttiva sono i compiti evolutivi associati al passaggio da uno stadio dello sviluppo a quello successivo. L'implicazione critica di questo presupposto è l'importanza di armonizzare le esperienze di apprendimento in modo che coincidano con quei compiti evolutivi.
  
5. **Riguardo all'orientamento nei confronti dell'apprendimento:** a differenza dell'orientamento infantile e giovanile verso un apprendimento centrato sulla materia (almeno a scuola), *gli adulti sono centrati sulla vita* (o sul compito, sul problema). Di conseguenza, le esperienze di apprendimento nell'educazione di adulti sono sempre più organizzate intorno a compiti o problemi vitali. Per esempio: *“come scrivere lettere d'affari”* sarà preferibile a *“composizione 1”*.
  
6. **Riguardo alla motivazione ad apprendere:** nonostante gli adulti siano sensibili ad alcuni motivatori estrinseci (un impiego migliore, una promozione, un aumento di salario e così via), *i motivatori più potenti sono quelli intrinseci, propri* (il desiderio di migliorare il livello di autostima, la qualità della vita, la responsabilità personale, la soddisfazione sul lavoro e così via), Per **Allen TOUGH** (1979)<sup>17</sup> *“tutti gli adulti normali sono motivati a continuare la loro crescita ed evoluzione personale, ma questa motivazione viene frequentemente bloccata da ostacoli come: un'idea negativa di sé come studente, l'inaccessibilità di occasioni o risorse educative, i vincoli temporali e l'esistenza di programmi che violano i principi dell'apprendimento adulto”*.

---

<sup>17</sup> **TOUGH A.** (1979) *“The adult's learning projects”*. Institute for Studies in Education, Toronto.



## La pratica

Soprattutto negli anni settanta del secolo scorso a **KNOWLES** venne rivolta la seguente critica: il modello andragogico dicotomizzava i presupposti riguardanti l'apprendimento dei bambini e degli adulti.

KNOWLES praticò, in effetti, una simile dicotomia nella prima presentazione del modello andrologico in *“The Modern Practice of Adult Education”*, nel 1970.

A seguito delle critiche e delle nuove ricerche sull'apprendimento infantile, nella riedizione del libro (1980) sostituì la dicotomia in un *continuum*, dichiarando che quando sono concrete e realistiche delle assunzioni di tipo pedagogico (ad esempio, quando il discente dipende realmente dalle istruzioni che riceve per entrare in un territorio totalmente nuovo), *allora le strategie pedagogiche sono le più appropriate* anche se solo fino a quando il discente non ha una conoscenza tale da poter cominciare a impegnarsi in una ricerca autogestita.

La sensazione di KNOWLES in quel momento fu che le sperimentazioni di quegli anni nella scuola elementare e secondaria rivelarono che i bambini e i giovani sono capaci di assumersi molte



più responsabilità del proprio apprendimento di quanto fosse previsto nel modello pedagogico tradizionale.

**In altre parole, i formatori hanno la responsabilità di verificare quali ipotesi siano realistiche in una data situazione.**

Per esempio, bisogna insegnare loro applicando il **modello pedagogico**, quando i **discenti adulti sono molto dipendenti** ossia:

- ✓ quando entrano in un'area contenutistica totalmente estranea,
- ✓ quando non hanno mai avuto in effetti esperienza con una certa area di contenuti,
- ✓ quando non ne comprendono la pertinenza con i compiti o i problemi della loro vita reale,
- ✓ quando hanno bisogno di accumulare un certo insieme di contenuti base per una determinata performance e
- ✓ quando non avvertono il bisogno di apprendere quel contenuto.

Di conseguenza la teoria andragogica divenne una teoria generale dell'apprendimento che **incorpora al suo interno le assunzioni pedagogiche**, ma **limitandole agli stadi iniziali di apprendimenti totalmente nuovi**.

### **3.3. L' Experiential learning**

E naturalmente, per tutti gli adulti dall'esperienza si impara: **“l'esperienza è maestra di vita”, “l'esperienza diventa fattore di formazione e di sviluppo”**.<sup>18</sup>

Nel secolo scorso grande seguito e considerazione ha sicuramente avuto proprio la scuola americana sull' insegnamento “esperienziale” (“*experiential learning*”)

“*L'experiential learning*” fu infatti proposto da molti studi dello statunitense di **David A. KOLB**<sup>19</sup>.

---

<sup>18</sup> **DI NUBILA R.D., FEDELI M.**, “L'esperienza: quando diventa fattore di formazione e di sviluppo”. 2010. Pensa MultiMedia Editore srl.

<sup>19</sup> **KOLB A. David**, (1939). Educatore statunitense. E' un teorico educativo che ha sviluppato le sue pubblicazioni e i suoi studi sulle seguenti tematiche: l'apprendimento esperienziale, il cambiamento individuale e sociale, lo sviluppo di carriera e la formazione professionale. (Experiential Learning) (Ciclo di KOLB).( WIKIPEDIA. 28 Agosto 2014).

**KOLB** individuò **quattro** differenti stili di apprendimento.

**1. Esperienza concreta**

Propria di chi impara partendo dai singoli casi dell'esperienza. Costoro sono sensibili al rapporto e alle esperienze degli altri e amano essere coinvolti personalmente.

Le persone che prediligono questa strategia imparano componendo in successione i vari aspetti del problema, secondo un percorso a tappe.

Per questo necessitano di scambi frequenti e di continui segnali sui loro progressi.

**2. Osservazione riflessiva**

Privilegia la lezione e le situazioni in cui sia possibile osservare e trarre delle deduzioni: per questo è importante vedere e sentire.

Queste persone confidano molto sull'esperienza dell'esperto che accettano come "portatore del vangelo" o preferiscono seguire istruzioni e percorsi indicati da libri e manuali.

**3. Sperimentazione attiva**

L'apprendimento avviene dopo avere provato diversi modi e avere confrontato i risultati con quelli ottenuti da altri.

La strada è quella della prova ed errore attraverso la quale sperimentare l'idea. Si impara discutendo e ricercando conferme in quello che si realizza, nell'attuazione di progetti e incarichi.

**4. Concettualizzazione astratta**

E' lo stile che si fonda soprattutto sui concetti e sui modelli da cui fa scendere per logica le considerazioni applicative. Il ragionamento astratto è alla base dell'apprendimento e quindi viene impiegato soprattutto il processo logico.

Si basa su fenomeni evidenti e quantificabili e ricava l'apprendimento dopo aver analizzato singolarmente le parti, le loro relazioni e gli sviluppi ipotetici.

**Ma per gli adulti, quali sono le altre teorie di riferimento più affermate nella formazione esperienziale?**

**Nel seguito se ne ripercorrono alcune in modo sintetico, mettendole a confronto.**

## **Formazione esperienziale. Confronto tra alcuni modelli e teorie di riferimento**

La formazione esperienziale - oggi molto diffusa - viene proposta spesso come una scoperta innovativa; più concretamente si può parlare di riscoperta di una metodologia che ha radici antiche.

Più vicino a noi, a cavallo tra il secolo scorso e l'attuale, troviamo i fondamenti di questo modello nell'*attivismo psicologico*, che si afferma con teorizzazioni e sperimentazioni soprattutto nel mondo anglosassone,

Ecco una breve panoramica delle principali teorie di riferimento.

### **Donald A. SCHÖN e l'apprendimento riflessivo (USA 1983)**

SCHÖN<sup>20</sup> perviene nel 1993 ad un concetto di apprendimento che trova il proprio fondamento nel concetto di **riflessione nel corso dell'azione**. Il **nostro conoscere è nell'azione stessa**.

Egli esplora i processi di conoscenza e apprendimento in atto nel corso stesso dell'azione (la pratica professionale) arrivando alla definizione di un agire di tipo riflessivo che, proprio a partire dall'incertezza e dall'ansietà ad esso connessa, può divenire esso stesso produttore di nuova conoscenza.

SCHÖN giunge all'assunto che la risoluzione dei problemi implica anzitutto il processo di impostazione del problema stesso, attraverso cui si definisce la decisione da prendere, i fini da conseguire ed i mezzi che è possibile scegliere.

Arriva ad aprire nuove linee di ricerca sui temi dell'apprendimento adulto quale **“apprendimento riflessivo”**, che trova la sua ragion d'essere nella definizione di una teoria della **formazione finalizzata a favorire la riflessione nel corso della pratica tanto didattica quanto professionale**.

---

<sup>20</sup> Donald Alan SCHÖN (1930 – 1997) fu un influente pensatore nello sviluppo teorico e pratico dell'apprendimento riflessivo nel ventesimo secolo. (Wikipedia, ottobre 2014)

## John DEWEY ed il pragmatismo

**DEWEY**<sup>21</sup>, insieme a Eduard LINDERMAN<sup>22</sup>, fa capo al movimento chiamato da alcuni **pragmatismo** e da altri **funzionalismo**.

In un mondo dove l'educazione era sinonimo di lezioni da imparare a memoria, maestri severi e punitivi (siamo nell'epoca tra le due guerre mondiali), **DEWEY** elabora un modello educativo democratico ed umano fondato sull'**apprendimento attraverso l'esperienza concreta**, **l'interazione in gruppo** e la **successiva riflessione sulle tematiche affrontate**.

In **“Esperienza ed Educazione”** DEWEY formula i principi della sua filosofia dell'educazione:

*“all'imposizione da sopra viene opposto l'esprimere e coltivare l'individualità; alla disciplina esterna è opposta la libera attività; all'imparare dai libri e dai maestri è opposto l'imparare attraverso l'esperienza; all'acquisizione di abilità e tecniche isolate viene opposta l'acquisizione di queste come mezzo per raggiungere scopi che hanno significato vitale; alla preparazione ad un futuro più o meno lontano viene opposto l'utilizzare al meglio le opportunità del presente; agli scopi statici e materiali viene opposto l'adattamento al mondo che cambia ...”.*

Tre sono le idee guida presentate da **DEWEY**:

1. Necessità di rendere l'individuo capace di adattarsi alle sempre nuove condizioni ambientali e pertanto si oppone alla distinzione tra scuola e vita ed afferma che **l'educazione stessa è un processo di vita e non solo una preparazione ad una vita future**. *“L'educazione deve compiersi per mezzo di forme di vita che vale la pena di vivere per loro stesse”.*
2. Educazione come esperienza che fa leva sull'interesse personale e le motivazioni proprie della persona piuttosto che su stimoli o punizioni esterne. Nel **“credo pedagogico”** **DEWEY** dà risalto il nesso tra l'aspetto psicologico e pedagogico: azione educativa come

---

<sup>21</sup> **John DEWEY** (Burlington, 20 ottobre 1859 – New York, 1° giugno 1952). Fu un filosofo e pedagogista statunitense. Fu scrittore e professore universitario. Esercì una profonda influenza sulla cultura, sul costume politico e sui sistemi educativi del proprio paese. intervenne su questioni politiche, sociali, etiche, come il voto alle donne e sulla delicata questione dell'ingiusta condanna degli anarchici Sacco e Vanzetti. (Wikipedia, 26 ottobre 2014).

<sup>22</sup> **Eduard C LINDEMAN** (9 maggio 1885 – 13 aprile 1953), Fu un educatore americani, famoso per i suoi pionieristici contributi nell'educazione degli adulti. Introdusse alcuni concetti per l'educazione degli adulti nel suo libro: *“The meaning of adult education”*. (Wikipedia, 26 ottobre 2014).

“promozione della partecipazione alla coscienza sociale” e come identificazione di capacità e attitudini individuali e promozione delle stesse.

3. Educazione come ricostruzione e riorganizzazione continua dell’esperienza che accresce il significato dell’esperienza stessa e aumenta la capacità di dirigere il corso dell’esperienza seguente. Aumentare il significato, secondo **DEWEY**, significa accrescere la percezione dei nessi dell’attività in cui siamo impegnati con altre passate, presenti e future, nostre e di altri.

## **Lev S. VYGOTSKIJ e l’interazionismo**

Attraverso la sua *teoria interazionista*, con la quale asserisce che **lo sviluppo nasce dall’interazione fra individui e ambiente**, **VYGOTSKIJ**<sup>23</sup> ha inaugurato un nuovo modo di guardare all’apprendimento come frutto dell’influenza reciproca di ciò che si manifesta nell’interazione sociale, cioè nello scambio tra una persona meno competente ed una maggiormente esperta.

Lo studioso bielorusso elabora un modo nuovo di intendere l’apprendimento delle funzioni psichiche superiori (come il linguaggio), interpretando che nella **fase di apprendimento si verifica un passaggio da un livello interpsicologico ad uno intrapsicologico**: dapprima, infatti, la rappresentazione di un concetto viene elaborata ad un livello condiviso con altri (interpsicologico); in seguito vi è una fase di elaborazione autonoma, in cui il concetto viene interiorizzato (intrapsicologico).

**VYGOTSKIJ** espone che **quello che si interiorizza è ciò che avviene fra un soggetto più competente e uno meno capace**.

L’autore attribuisce l’importanza alle relazioni sociali.

Nello sviluppo cognitivo si realizza pienamente il concetto di **“zona di sviluppo potenziale”**, definita come quell’area di apprendimento che si viene a creare tra ciò che sappiamo fare singolarmente in termini di conoscenza ed abilità e quello che siamo in grado di fare con l’aiuto di qualcuno. L’uomo è un animale sociale, che vive insieme ad altri con cui interagisce.

---

<sup>23</sup> **Lev Semenov VYGOTSKIJ** (Orsa (RUSSIA), 17 novembre 1896 – Mosca, 11 giugno 1934). Fu uno psicologo sovietico, padre della scuola storico-culturale. Fu definito dal filosofo Stephen TOULMIN il “Mozart della psicologia”. Solo negli anni ottanta cominciò una ricostruzione critica della sua opera. (Wikipedia, 25 ottobre 2014).

Si parla di **“social learning”** (“apprendimento sociale”, appunto), secondo cui **l’individuo impara nuovi comportamenti osservandoli negli altri**. Non è tanto importante ciò che si sa, quanto ciò che si può apprendere.

La “zona di sviluppo potenziale” insiste sulle potenzialità di cambiamento.

L’interazione, la collaborazione, il sostegno di un **parter** fanno emergere le potenzialità di cambiamento, quelle che la persona sarà in grado di realizzare autonomamente.

## **David A. KOLB ed il ciclo dell’apprendimento**

E’ l’americano **David KOLB**<sup>24</sup> che nel 1984 ha fatto una sintesi delle ricerche sul processo di apprendimento fondato sull’esperienza, appoggiandosi alle teorie di John DEWEY, Kurt LEVIN e Jean PIAGET.

Già si è parlato di **KOLB** nel capitolo 2, ma è doveroso ora ripetere brevemente il suo pensiero, **imparare è un processo di tutta la vita** (**“life long learning”**). Per questo non ha senso dire che si è imparato tutto ciò che è da imparare o che il nostro apprendimento è completato.

**Imparare è una spirale che non è mai conclusa.**

Ogni anello della spirale ha quattro fasi distinte in ogni ciclo.

1. **L’esperienza concreta**: coinvolgersi pienamente, apertamente in esperienze nuove;
2. **L’osservazione riflessiva**: riflettere su queste esperienze ed osservarle da molte prospettive;
3. **La sperimentazione attiva**: l’ipotesi e le sue alternative vengono testate attraverso l’azione: il risultato delle ipotesi diventate azione genera delle conseguenze, produce delle nuove situazioni; l’apprendimento è un processo sociale e l’insegnamento non è più un’esclusiva della classe scolastica, ma proprietà della famiglia, del lavoro, delle situazioni di vita quotidiana. Si può apprendere in qualsiasi situazione, non solo in quelle designate per l’apprendimento.
4. **La concettualizzazione astratta**: creare concetti che integrino le osservazioni in teorie di riferimento logicamente valide;

---

<sup>24</sup> Cfr. nota 16

La tesi del lavoro di **KOLB** è: **l'apprendimento dall'esperienza è il processo attraverso cui avviene lo sviluppo umano.**

**KOLB** propone anche una tipologia degli stili individuali di apprendimento (organizzati attorno agli assi: astratto/concreto; azione/riflessione).

## **Malcolm KNOWLES e l'andragogia**

Anche su **KNOWLES** è stato ampiamente riferito nelle pagine precedenti esaminando l'andragogia. Riprendendone brevemente il pensiero, con il suo famoso modello, che definì **andragogico** in contrapposizione a quello **pedagogico**, **KNOWLES<sup>25</sup> definì i 6 pilastri dell'apprendimento degli adulti:**

1. Il **bisogno di conoscere**: gli adulti provano l'esigenza di sapere perché occorra apprendere qualcosa prima d'intraprendere l'apprendimento stesso.
2. Il **concetto di sé**: gli adulti hanno un concetto di se come persone responsabili delle loro decisioni della loro vita e sviluppano un profondo bisogno psicologico di essere considerati e trattati dagli altri come persone capaci di gestirsi autonomamente.
3. Il **ruolo dell'esperienza**: gli adulti entrano in attività di formazione con una loro esperienza pregressa;
4. La **disponibilità ad apprendere**: gli adulti sono disponibili ad apprendere ciò che hanno bisogno di sapere e di saper fare per far fronte alle circostanze della loro vita;
5. L'**orientamento verso l'apprendimento**: in contrasto con l'orientamento verso le materie, quello degli adulti è centrato sulla vita reale.
6. La **motivazione**: le motivazioni più potenti dell'adulto sono le pressioni interne.

---

<sup>25</sup> Cfr. nota 6.

## **Kurt Z. LEWIN e i T-Groups**

Di origine tedesca e fondatore della psicologia sociale americana e del metodo del “T-Groups” (**Training Groupes**), il suo approccio è esemplificato dal modo in cui fu scoperta quella straordinaria elaborazione concettuale e metodologica che è il “*Training Group*” negli anni ‘30/’40.

Su richiesta dei conduttori di gruppi (che discutevano da soli di quanto avevano osservato) **LEWIN**<sup>26</sup> accettò di sperimentare il commento degli osservatori in presenza del gruppo stesso. E in questo modo fu scoperto che **l’apprendimento è facilitato nell’ambiente in cui c’è dialettica e conflitto tra l’esperienza concreta e il distacco analitico.**

Questo processo incomincia attraverso l’esperienza “*qui ed ora*”, seguita da una serie di osservazioni sull’esperienza e da queste analisi sono poi tratte delle conclusioni finalizzate a scegliere una nuova esperienza a cui applicare una teoria o un’ipotesi.

La formazione è così concepita come un ciclo a quattro fasi: **agire, valutare, concettualizzare, applicare.**

Gli studi di **LEWIN** hanno dato un contributo enorme allo sviluppo delle metodologie attive nella formazione perché egli ha provato come attraverso attività pratiche condotte in un gruppo si possono raggiungere modifiche nelle idee e nei comportamenti di gran lunga più profonde e durature rispetto a quelle che derivano dalla formazione tradizionale.

Questo avviene perché **quando le persone sono in gruppo non sono solo attente alla concettualizzazione dei contenuti ma contemporaneamente osservano i processi che escono dalla relazione con gli altri membri.**

In tutto il lavoro di **LEWIN** il tema dominante è stato la preoccupazione di integrare teoria e pratica. Nella sua “*teoria del campo*” la comprensione dei fenomeni sociali e psicologici è possibile solo osservando la dinamica delle forze presenti nel campo e l’osservazione non è mai disgiunta dall’azione.

Il suo metodo di “*ricerca-intervento*” prospetta di studiare le cose cambiandole e vedendone gli effetti.

---

<sup>26</sup> **Kurt Zadek LEWIN** (Mogolino, 9 settembre 1890 – Newtonville, 12 febbraio 1947). Fu uno psicologo tedesco, pioniere della psicologia sociale. Fu tra i sostenitori della **psicologia della Gestalt**, da cui reperì l’idea che la nostra esperienza non è costituita da un insieme di elementi puntiformi che si associano, ma da percezioni strutturate di oggetti e/o reti di relazioni, e che solo in questo campo di relazioni trovano il loro significato, e fu tra i primi ricercatori a studiare le dinamiche dei gruppi e lo sviluppo delle organizzazioni. (Wikipedia, ottobre 2014).



## Jean PIAGET e l'evoluzione cognitiva

E' conosciuto principalmente per aver individuato le tappe della crescita cognitiva del bambino.

**PIAGET<sup>27</sup>** descrive anche come ad ogni età **l'intelligenza è formata attraverso l'esperienza** e non è una caratteristica innata dell'individuo ma **è il prodotto dell'interazione tra la persona e il suo ambiente.**

Il processo di crescita cognitiva dal concreto all'astratto e dall'attivo al riflessivo è basato su un assestamento costante tra **assimilazione** ed **accomodamento**, che avviene in diverse tappe in ciascuna delle quali viene incorporato ciò che è stato assimilato precedentemente ad un livello di funzionamento cognitivo più elevato.

**L'apprendimento è concepito come un processo.** L'individuo si forma attraverso il processo di scoperta del sapere e non soltanto attraverso il suo contenuto: **è importante il cammino di apprendimento piuttosto che il risultato.** Il processo di apprendimento richiede la risoluzione del conflitto tra modalità dialettiche opposte (esperienza e concetti astratti; osservazione ed azione) e l'adattamento al mondo.

Le idee non sono fisse ma formate e riformate attraverso l'esperienza: **l'apprendimento è un processo continuo radicato nell'esperienza.**

La tradizione evolutivo-cognitiva sviluppata a partire dal lavoro di PIAGET, ha avuto un importante risultato anche sull'apprendimento **negli adulti.** L'idea che ci sono regolarità identificabili nel processo di sviluppo è stata estesa da diversi ricercatori all'età adulta.

Gli effetti di queste ricerche hanno portato al riconoscimento che **l'apprendimento e lo sviluppo sono processi che durano tutta la vita.**

Questi temi sono stati sviluppati poi in una prospettiva costruttivista come processo attivo della persona nei confronti del suo ambiente, processo nel quale agiscono aspettative, ipotesi, convinzioni, atteggiamenti nei confronti della realtà, modalità di affrontare e risolvere problemi, ecc.

Persistenza e cambiamento appaiono in questa prospettiva come connessi dal principio della **congruenza**: nell'interazione tra l'informazione **nuova** che arriva (**dissonanza**) e la conseguenza **precedente (consonanza) la ricerca di congruenza è il principale fattore regolatore.**

---

<sup>27</sup> **Jean PIAGET** (Neuchatel, 9 agosto 1896 – Ginevra, 16 settembre 1980). Fu uno psicologo, biologo, pedagogista e filosofo svizzero. E' considerato il fondatore dell'epistemologia genetica, ovvero dello studio sperimentale delle strutture e dei processi cognitivi legati alla costruzione della conoscenza nel corso dello sviluppo, e si dedicò molto anche alla psicologia dello sviluppo. (Wikipedia, 10 ottobre 2014)



## Capitolo 4 – Valutazione dell'intervento formativo. Indicatori, efficacia, efficienza e follow-up

### 4.1. La Valutazione

**Ogni processo formativo dovrà essere valutato per stabilire se è andato a buon fine.**

Quando si parla di valutazione dei risultati di solito ci si riferisce in particolare **all'attività di ricerca e di individuazione dei cambiamenti intervenuti nei partecipanti** ad un corso di formazione dal momento della conclusione di tale esperienza; cambiamenti che possono essere ritenuti come **effetti** ovvero come **risultati** del corso stesso.

Pertanto, la valutazione dei risultati viene ad identificarsi con il momento in cui il gruppo dei formatori che ha progettato l'intervento, tenta di dare una risposta a tre tipi di domande logicamente conseguenti:

1. In che cosa sono cambiati i partecipanti al corso a conclusione di tale esperienza formativa?
2. Quanto di questo cambiamento o non cambiamento è il risultato della loro partecipazione al corso?
3. Quanto è stato efficace il corso in rapporto alla realizzazione degli obiettivi di cambiamento perseguiti?

Quindi la **valutazione** può essere definita come **un'attività di ricerca** che ha l'obiettivo di misurare il soddisfacimento dei bisogni di formazione, opportunamente rilevati, e trasformati in obiettivi formativi misurabili, a seguito dell'intervento formativo realizzato.

**Nella valutazione del progetto di formazione regionale almeno quattro potranno essere i tipi di risultati misurabili:**

1. **Reazioni**: i partecipanti saranno soddisfatti dell'esperienza formativa; nei partecipanti è stato suscitato interesse?.
2. **Apprendimento**: quali conoscenze, competenze tecniche, capacità saranno acquisite ed intraprese dai partecipanti?
3. **Comportamento**: quanto l'apprendimento realizzato influirà nel migliorare la condotta di lavoro; saranno riscontrabili mutazioni comportamentali nei soggetti formati?

4. **Risultati**, quali effetti ne deriveranno per l'organizzazione? Quanto il cambiamento individuale dei partecipanti influirà sul cambiamento dell'organizzazione?

la valutazione avverrà necessariamente con il questionario di fine corso, in realtà la valutazione potrà iniziare anche durante il corso attraverso un diario delle ragioni o una lista delle osservazioni dei partecipanti.

Le **reazioni** e l'**apprendimento** potranno essere rilevati immediatamente alla fine del corso.

Il **comportamento** e i **risultati** potranno essere misurati esclusivamente a distanza di un po' di tempo.

Le attività formative che si attueranno con il corso regionale di formazione alla sicurezza degli adulti impegnati nelle associazioni di volontariato, oltre a trasferire nozioni e informazioni tecniche, dovranno :

- ✓ accrescere la consapevolezza dei rischi,
- ✓ assicurare una corretta comprensione del rapporto azione – pericolo – rischio,
- ✓ migliorare la comprensione sul controllo del rischio,
- ✓ migliorare la comprensione sugli obblighi per la sicurezza.

La formazione per la sicurezza da intraprendere con il progetto regionale dovrà accrescere competenze di tipo tecnico-professionale legate all'espletamento dei diversi compiti (il “saper far bene una data cosa”) ma dovrà anche sviluppare “competenze trasversali”:

- ✓ saper apprendere dalle situazioni,
- ✓ saper comunicare,
- ✓ saper prendere delle decisioni,
- ✓ saper conoscere i limiti individuali,
- ✓ saper condividere le proprie conoscenze e abilità.

Individuare e rafforzare le competenze trasversali è fondamentale poiché favorisce la capacità di cogliere i segnali di pericolo, le situazioni di rischio, e di affrontare le criticità nel modo più appropriato.

**Come ampiamente detto nei capitoli precedenti, l'educazione alla sicurezza e alla salute sul lavoro dei volontari adulti dovrà essere dominata dalle teorie sull'apprendimento degli adulti, ossia utilizzando l'approccio andrologico.**

Tutte le teorie sull'apprendimento concorrono nel sostenere il principio che gli adulti apprendono meglio se attivamente coinvolti attraverso una metodologia didattica che riconosca ed utilizzi l'esperienza.

Sarà sempre da favorire il coinvolgimento e la partecipazione di tutti i soggetti attraverso lavori di gruppo e mettere in relazione ciò che si acquisisce in aula con ciò che avviene sul luogo di lavoro. Quanto viene insegnato deve migliorare le competenze e deve poter essere applicato nella vita quotidiana.

## **4.2. Indicatori. Definizione**

Un **indicatore** è una misura sintetica, in genere espressa in forma quantitativa, coincidente con una variabile o composta da più variabili, in grado di riassumere l'andamento del fenomeno cui è riferito.

Gli indicatori pertanto sono **strumenti in grado di mostrare (misurare) l'andamento di un fenomeno** che si ritiene rappresentativo per l'analisi e sono utilizzati per monitorare o valutare il grado di successo, oppure l'adeguatezza delle attività implementate.

**Alcuni indicatori di sicura assunzione nella fase progettuale già stati elencati al capitolo 2 nel cronoprogramma dell'azione di formazione.**

**Altri indicatori** da adottare alla **conclusione** dei corsi di formazione sono certamente dei **questionari** da distribuire ai partecipanti "neo-formati"; gli *items* verteranno almeno sui seguenti argomenti:

- ✓ se sono stati raggiunti gli obiettivi iniziali,
- ✓ se le proprie aspettative sono state realizzate,
- ✓ ricordare i problemi che dovrà risolvere, sia come individuo, sia come gruppo,
- ✓ ricordare gli ostacoli che si incontreranno in sede operativa/di lavoro,
- ✓ elaborare un elenco di temi o obiettivi che devono ancora essere affrontati,
- ✓ proporre argomenti/piani di formazione per il futuro.

## **4.3. Efficacia ed efficienza**

Le due principali dimensioni della valutazione sono l'**efficacia** e l'**efficienza**.

L'**efficacia esterna** è intesa come *rapporto* tra *prodotti (output)* e *risultati (outcome)*, per cui valutare l'efficacia esterna significa analizzare le conseguenze della politica sul problema oggetto di intervento.

Per definirla, si utilizzano:

- ✓ **indicatori di risultato** (*outcomes*) ossia misure collegate alla modificazione del comportamento dei soggetti beneficiari (*es.: numero di associazioni che hanno mandato i loro volontari ai corsi di formazione*);
- ✓ **indicatori di impatto** (*impact*) che misurano quanto le attività realizzate hanno effettivamente influito nel modificare la situazione indesiderata: sono cioè in grado di spiegare i risultati della politica (*es.: riduzione del numero di infortuni occorsi ai volontari delle associazioni*).

L'**efficacia interna** è intesa come rapporto tra *prodotti (output)* e *obiettivi dei promotori*.

Per delimitarla si adoperano:

- ✓ **indicatori di efficacia interna e/o di realizzazione progettuale** che si riferiscono alla modalità di trasformazione di *input* in *output*, e quindi agli effetti diretti degli interventi dell'amministrazione (*es.: erogazione di incentivi per fare corsi di formazione*).

L'**efficienza** è invece messo in relazione con il "*buon utilizzo delle risorse*", è il rapporto tra *risorse impiegate (input)* e *prodotti (output)*, per cui la sua valutazione implica l'analisi del processo tecnico-produttivo e della gestione dei fattori di produzione.

E' la capacità d'azione o di produzione con il minimo di scarto, di spesa, di risorse, di tempo impiegati

#### **4.4. "Il follow up"**

E fra alcuni anni?

Dopo il 2016, anno previsto per il completamento della formazione alla sicurezza degli adulti impegnati nelle associazioni di volontariato, come faremo a capire l'efficacia dell'intervento formativo regionale?

Basterà fare solo una volta la formazione o dovrà esser una formazione continua?

Sarà necessario riproporre un altro questionario?

Quali indicatori utilizzeremo per rispondere alle precedenti domande?

Sono solo alcune delle domande che l'organizzatore ed il formatore deve porsi a conclusione dell'azione di formazione.

Ottenere risposta vuol dire trarre conclusioni che permetteranno di migliorare i futuri eventi di formazione

## **Definizione**

Il "*follow up*" è inteso come la **ricaduta nei partecipanti** di quanto appreso a fronte dell'intervento formativo.

Il "*follow up*" permette pertanto di:

- ✓ Verificare "a freddo" il livello dei risultati raggiunti dal progetto di formazione regionale,
- ✓ Evidenziare esempi di comportamenti che possono essere attribuiti effettivamente al progetto di formazione, da condividere all'interno del gruppo per facilitarne la diffusione,
- ✓ Richiamare e rinforzare i concetti più rilevanti espressi durante i corsi,
- ✓ Aprire prospettive e fornire indicazioni su come proseguire con altri strumenti e/o percorsi formativi.

## **Il "*follow – up*" ipotizzato**

Dopo il 2016 sarà da verificare:

1. se vi è stata corrispondenza tra quanto è stato teorizzato e quanto è stato realizzato;
2. quali azioni hanno funzionato e quali no; e per quale motivo;
3. quali strategie si sono rivelate efficaci nell'incoraggiare il coinvolgimento dei diversi attori e quali no;
4. quali componenti si sono rivelate più importanti nella realizzazione del progetto;
5. quanto e se la struttura organizzativa è stata in grado di sostenere la realizzazione del progetto.

Il "*follow up*" potrà diventare una sorta di "analisi dei bisogni" specificatamente orientata alle effettive esigenze e richieste delle persone e dell'organizzazione/associazione

L'impiego di questionari sarà necessario e determinante.

Necessiterà infine organizzare una **valutazione d'impatto** per stimare quanto la formazione regionale abbia contribuito a ridurre gli infortuni.

Per rilevare l'andamento futuro del fenomeno infortunistico saranno da utilizzare almeno i seguenti **due indicatori**:

1. il tasso di frequenza infortunistica, (sommatoria del numero di infortuni su sommatoria giorni di esposizione per 1000),
2. la durata media degli infortuni sul lavoro (sommatoria dei giorni di prognosi su numero di infortuni).

L'effetto dei corsi di formazione sulla salute dei volontari adulti sarà positivo se si verificherà dal 2016 – 2020) una riduzione minima del 10% del fenomeno infortunistico in generale.

La valutazione d'impatto, dopo il 2016 sarà da attuare su almeno il **70%** delle persone che hanno partecipato al progetto di formazione regionale in esposizione.

Bisognerà programmare future attività formativa considerando necessariamente che serviranno.

- ✓ programmi di riaggiornamento per i volontari e dirigenti già formati
- ✓ programmi di aggiornamento ex novo per i nuovi volontari e dirigenti.

Progettare pertanto delle sessioni di *follow up* produrrà

- ✓ utili indicazioni su modifiche comportamentali eventualmente apportate con la formazione,
- ✓ la rimessa in moto di progetti sempre più personalizzati e coerenti con gli obiettivi dei processi formativi avviati.



## Capitolo 5 - Elaborazione di una sinossi con linee guida

A supporto dell'attività formativa e dell'intero progetto si è ritenuto fondamentale elaborare una **sinossi** con precise **linee guida** sulla disciplina legislativa che disciplina la sicurezza e la salute dei volontari delle Onp/OdV.

Vi sono infatti molti opuscoli, libretti e altri documenti di approfondimento della materia destinati agli operatori dei diversi settori (agricoltura, edilizia, metalmeccanica, ecc.) ma mancava proprio uno specifico studio per il settore del volontariato.

La sinossi elaborata precisa i contenuti legislativi ed individua alcuni dei quesiti più frequenti sugli obblighi già definiti dalla normativa specifica.

Detta sinossi viene **allegata** al presente elaborato di tesi. Nel progetto è previsto che ne venga consegnata una copia a ciascuna delle Onp / Onp destinatarie.



## CONCLUSIONI

Il lavoro di tesi ha dimostrato che:

1. le persone che a vario titolo si avvicinano al mondo del volontariato svolgono di fatto delle attività lavorative.
2. Durante tali attività gli operatori sono esposti a rischi per la propria sicurezza e la propria salute.
3. Contemporaneamente anche i dirigenti/amministratori/responsabili delle Onp/OdV sono chiamati a rispondere anche penalmente in caso di incidenti occorsi ai volontari, quasi nella stessa misura dei datori di lavoro nei confronti dei loro lavoratori.
4. Su questo ultimo punto la ricerca svolta nel polesine il lavoro di tesi ha dimostrato che la consapevolezza di quanto sopra dei diversi attori su quanto descritto ai punti precedenti è sorprendentemente bassa.
5. Ad un questionario inviato a circa 800 Onp/OdV , meno del 5% ha ritenuto opportuno rispondere .
6. Per affrontare la situazione descritta, uno degli strumenti più immediati può essere un **progetto di formazione** di tutti gli attori coinvolti: volontari e datori di Onp/OdV con e senza dipendenti. A tale fine si è sviluppato insieme alla **Regione Veneto** un progetto specifico che verrà finanziato con parte dei fondi regionali provenienti dalle sanzioni ex D. Lgs. 758/1994.
7. La formazione rivolta prevalentemente agli **adulti** dovrà soprattutto adottare il modelli e le teorie formative e didattiche **andragologiche** e di **formazione esperienziale**. A tale scopo lo scrivente ha approfondito e confrontato la conoscenza di detti modelli e teorie al fine; sono state prese in esame alcune delle tecniche più adottate per migliorare l'efficienza ed l'efficacia della formazione stessa.
8. E' stato concretizzato uno strumento utile allo scopo di cui sopra, costituito dalla sinossi contenete le linee guida per la salute e la sicurezza dei volontari; sarà distribuito alle Onp/OdV che parteciperanno al programma di formazione regionale, nonché a tutti i volontari e dirigenti che lo chiederanno.
9. In futuro, affinché il programma non termini di efficacia con la sua stessa conclusione, sono stati ipotizzati degli indicatori di risultato sull'attività formativa e in generale sul miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza degli stessi volontari.
10. A distanza di alcuni anni della conclusione del progetto di cui sopra, attraverso questi indicatori sarà possibile evidenziare ulteriori necessità di intervento sul mondo del volontariato, sempre più cardine e sicuro riferimento delle esigenze sociali ed economiche di questi tempi.

Le dimostrazioni sopra indicate trovano conferma nell'attività di ricerca sul mondo del volontariato svolta nella Provincia di Rovigo

Pur essendo un esiguo numero i questionari ritornati (complessivamente ne sono stati restituiti solo 38), l'elaborazione dei dati raccolti con i 38 questionari restituiti evidenzia che nella realtà polesana:

- meno della metà (il 39%) degli intervistati ritiene che la sua Associazione sia in regola con la normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro; il 24% ritiene che lo sia solo in parte
- più della metà (il 63 %) ritiene di conoscere le responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro in capo al Presidente di un'Associazione;
- più della metà (il 66%) ritiene di conoscere gli obblighi sulla sicurezza dei soci, dei volontari e delle eventuali persone retribuite impegnate nelle attività;
- il 76% (molto più della metà degli intervistati) identifica criticità o particolari situazioni di rischio fra le attività concrete della sua Associazione;
- praticamente tutti (l'89%) gli intervistati sono interessati a partecipare ad un programma specifico di formazione gratuita sugli obblighi previsti dalla normativa vigente.

L'Azienda ULSS 18 di Rovigo sta continuando ad impostare tutto il progetto formativo regionale in questione.

L'iter amministrativo non è comunque concluso.

## BIBLIOGRAFIA

- AA.VV.** “*Adultità*”. Rivista semestrale sulla condizione adulta e i processi formativi. Volume 16. Formazione Lavoro. Guerini e Associati. Milano. **Ottobre 2002**.
- AIFOS (Associazione Italiana Formatori della Sicurezza sul Lavoro)**. Quaderni sulla sicurezza AIFOS n. 4, **2010**.
- ALESSANDRINI G.**, “*Formazione e sviluppo organizzativo*”, Carocci, Roma, **2005**.
- BALBO L.** (a cura di), “*Imparare sbagliare vivere – storie di lifelong learning*”. Franco Angeli, Milano. **2013**.
- BOLDIZZONI D., NACAMULLI R.**, “*Oltre l’aula*” – 2<sup>a</sup> edizione, APOGEO **2011**.
- BRYSON L.**, “*Adult education*”. American Book Company, New York. **1936**.
- CASTAGNA M.**, “*Progettare la formazione*”, Franco Angeli ed. **2002**.
- COSTA G.**, “*Manuale di gestione del Personale*”, Utet, Torino, **1992**.
- COSTA G., GUBITTA P.**, “*Organizzazione aziendale*”, McGraw-Hill, MILANO, **2004**.
- DEWEY J.**, “*Esperienza ed educazione*”. Traduzione italiana: La Nuova Italia, Firenze. **1984**.
- DI NUBILA R.D., FEDELI M.**, “*L’esperienza: quando diventa fattore di formazione e di sviluppo*”. **2010**. Pensa MultiMedia Editore srl.
- ELY M.L.**, “*Adult education in action*”. American Book Company, New York. **1936**.
- FREIRE P.**, “*La pedagogia degli oppressi*” (1970). Traduzione Italiana Mondadori, Milano. **1971**.
- HEWITT D., MATHER K.**, “*Adult education: a dynamic for democracy*”. Appleton-Century\_Crofts, East Norwall. **1937**.
- ISPESL. Fogli d’informazione. Monografia.** “*D. Lgs 6262/94: strumenti didattici per l’informazione e la formazione*”. **1998**.
- ISPESL. Fogli di informazione. Documento.** „*la valutazione della qualità degli interventi in materia di sicurezza e salute sul lavoro*“. **2/1998**.
- KIRKPATRICK, D.L., & KIRKPATRICK, J.D.**, “*Evaluating Training Programs*”, Berrett-Koehler Publishers. **1994**.
- KIRKPATRICK, D.L., & KIRKPATRICK, J.D.**, “*Transferring Learning to Behavior*”. Berrett-Koehler Publishers. **2005**.

**KIRKPATRICK, D.L., & KIRKPATRICK, J.D.**, *"Implementing the Four Levels"*. Berrett-Koehler Publishers. **2007**.

**KNOWLES M.S.**, *"Informal Adult education"*. Association Press, New York. **1950**.

**KNOWLES M.S. (Ed.)**, *"Handbook of adult education in the United States"*. Adult Education Association. Chicago. **1960**.

**KNOWLES M.S.**, *"Androgogy, not pedagogy". Adult leadership*". **1968**, April, pp. 350-386.

**KNOWLES M.S.**, *"The modern practice of adult education: andragogy vs. pedagogy"*. New York: Association Press. **1970**.

**KNOWLES M.S.**, *"Quando l'adulto impara: pedagogia e andragogia"* (**1973**). Traduzione italiana Franco Angeli, Milano **1993**.

**KNOWLES M.S.**, *"Self-directed learning: a guide for learners and teachers"*. Cambridge Book Company. New York. **1975**.

**KNOWLES M.S.**, *"The modern Practique of adult education"*. Cambridge Book Company. New York. **1980**.

**KNOWLES M.S. and associates**, *"Andragogy in action"*. Jossey-Bass, San Francisco. **1984**.

**KNOWLES M.S.**, *"The making of an adult educator"* (**1989**) Jossey-Bass Inc., Publishers. (Traduzione italiana: *"La formazione degli adulti come autobiografia"* **1996** Raffaello Cortina Editore).

**KNOWLES M.S., ELWOOD F. HOLTON III, SWANSON Richard A.**, *"Quando l'adulto impara. Andragogia e sviluppo della persona"*, Franco Angeli, Milano, **2008** (9ª edizione, nuova edizione), prefazione a cura di Maurizio Castagna.

**KOLB D.A.**, *"Experiential Learning"*. Prentice Hall, Inc.. Upper Side River, New Jersey. **1984**.

**LINDEMANN E.C.** *"The meaning of adult education"*. New Republic, New York. **1926**.

**POGgeler F.G.**, *"Introduction into andragogy: basic issues in adult education"*. **1957**. Citato in: ENCKEVORT G. Van (G). Lavoro presentato al Dutch Centre for Adult Education, Amersfoort.

**MATURANA H., VARELA F.** *"L'albero della conoscenza"* (**1984**). Traduzione Italiana Garzanti, Milano **1992**,

**QUAGLINO G. P.**, *"Fare formazione"*, Raffaello Cortina ed., **2005**.

**QUAGLINO G.P.** (a cura di) *"Formazione e cambiamento"*. I metodi, Milano, Reaffello Cortina Editore, **2014**.

**QUIROZ VITALE M., ZINESI M.** *"La tutela dei lavoratori e dei volontari nelle OdV e negli enti non profit a base volontarie"*. CIESSEVI Centro Servizi per il Volontariato nella Provincia di Milano. Edizione: **maggio 2014**.

**REGIONE PIEMONTE. Assessorato alla Tutela della Salute e Sanità. Centro Regionale di Documentazione per la Promozione della Salute.** *“Valutare l’efficacia della formazione sui rischi da lavoro. L’esperienza dei cantieri della linea ferroviaria ad A.C. TORINO – NOVARA”.* **Dicembre 2007.**

**THORNDIKE E. L.**, *“Adult learning”*. MacMillan, New York. 1928.

**TOUGH A.**, *“Learning without a teacher”*. Institute for studies in Education. Toronto. **1967.**

**TOUGH A.**, *“The adult’s learning projects”*. Institute for studies in Education. Toronto. **1979.**

## SITOGRAFIA

[www.formez.it](http://www.formez.it)

[www.aifonline.it](http://www.aifonline.it)

[www.formazioneesicurezza.it](http://www.formazioneesicurezza.it)

[www.formazione-esperienziale.it/catalog/teoria\\_kolb.php](http://www.formazione-esperienziale.it/catalog/teoria_kolb.php) (ottobre 2014)

[www.aifos.en](http://www.aifos.en)

[www.amblav.it](http://www.amblav.it)

[www.infocontinuatorzosettore.it](http://www.infocontinuatorzosettore.it)

Glossario: <http://www.isfol.it/Glossario/index.scm>





## LEGISLAZIONE

**D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917:** – *“approvazione del testo unico delle imposte sui redditi”*. In Gazzetta Ufficiale del 31 dicembre 1986, Supplemento Ordinario n. 30.

**Legge 11 agosto 1991, n. 266:** – *“legge-quadro sul volontariato”*, in Gazzetta Ufficiale 22 agosto 1991, n. 196.

**Legge 16 dicembre 1991, n. 398:** – *“disposizioni tributarie relative alle associazioni sportive dilettantistiche”*. In Gazzetta Ufficiale n.295 del 17-12-1991. Entrata in vigore della legge: 1° gennaio 1992.

**Commissione delle Comunità Europee:** – *“la formazione nel settore della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro”*. Direzione Generale “Occupazione, relazioni industriali e affari sociali”. Direzione “Salute e Sicurezza”. Unità V/E/5 - Anno europeo. Edificio Jean Monnet – C4 – BP 1907 – L – 2920 Luxembourg. **1992.**

**Decreto 16 gennaio 1997:**– *“individuazione dei contenuti minimi della formazione dei lavoratori, dei rappresentanti per la sicurezza e dei datori di lavoro che possono svolgere direttamente i compiti propri del responsabile del servizio di prevenzione e protezione”*. In Gazzetta Ufficiale n. 27 del 3 febbraio 1997.

**Legge 7 dicembre 2000, n. 383:** – *“disciplina delle associazioni di promozione sociale”*. In Gazzetta Ufficiale n. 300 del 27 dicembre 2000.

**Ministero per la Funzione Pubblica e per il Coordinamento dei Servizi di Informazione e Sicurezza:** Direttiva sulla formazione e la valorizzazione del personale delle pubbliche amministrazioni. 13 dicembre **2001.**

**Legge 27 dicembre 2002, n. 289:** – *“disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato”*. (Legge finanziaria 2003). In Gazzetta Ufficiale n. 305 del 31 dicembre 2002 - Supplemento Ordinario n. 240.

**Raccomandazione del Parlamento Europeo e del Consiglio del 18 dicembre 2006:** – *“competenze chiave per l'apprendimento permanente”*.

**Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81:** – *“attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*. In Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Supplemento Ordinario n. 108.

**Decreto Ministeriale 22 gennaio 2008 n. 37:** *“ regolamento concernente l'attuazione dell'articolo 11 – quattordicesimo, comma 13, lettera a) della Legge n. 248 del 2 dicembre 2005, recante riordino delle disposizioni in materia di attività di installazione degli impianti all'interno degli edifici”*. In Gazzetta Ufficiale n. 61 del 12 marzo 2008. In vigore dal 27 marzo 2008.

**Decreto Ministeriale 22 gennaio 2008 n. 37:** *“ regolamento concernente l'attuazione dell'articolo 11 – quattordicesimo, comma 13, lettera a) della Legge n. 248 del 2 dicembre 2005, recante riordino delle disposizioni in materia di attività di installazione degli impianti all'interno degli edifici”*. In Gazzetta Ufficiale n. 61 del 12 marzo 2008. In vigore dal 27 marzo 2008.

**Decreto Legislativo 03 agosto 2009 n. 106:** *“disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 09 aprile 2008 n. 81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro”*. In Supplemento Ordinario n. 142/L del 05 agosto 2008 alla Gazzetta Ufficiale - Serie generale – n. 180.

**Regione del Veneto:** – Atto Prot. N. 345294/50.00.03.03 – E.920.05.1 della Giunta Regionale Direzione Prevenzione del **22 giugno 2010** – *“applicazione del D. Lgs. 09 aprile 2008, n. 81 e s.m.i. alle associazioni sportive dilettantistiche ed alle associazioni di promozione sociale”*. (A firma del dirigente regionale Dr.ssa Giovanna FRISON).

**DPCM 28 novembre 2011, n. 231:** *“regolamento di attuazione dell'art. 3, co. 2, del D. Lgs. n. 81/2008 relativamente all'individuazione delle particolari esigenze connesse all'espletamento delle attività del Dipartimento della Protezione Civile”*. In Gazzetta Ufficiale 08 febbraio 2012, n. 32.

**Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 13 aprile 2011:** – *“disposizioni in attuazione dell'articolo 3, comma 3-bis, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, come*

*modificato ed integrato dal decreto legislativo 3 agosto 2009, n. 106, in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro*". In Gazzetta Ufficiale n. 159 dell'11 luglio 2011).

**Presidenza del Consiglio dei Ministri.** Repertorio atti n. 221/CSR del 21 dicembre 2011: – *“accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei **lavoratori**, ai sensi dell’Articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 09 aprile 2008, n. 81”*.

**Presidenza del Consiglio dei Ministri.** Repertorio atti n. 223/CSR del 21 dicembre 2011: – *“accordo tra il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, il Ministro della salute, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano per la formazione dei **datori di lavoro/RSPP**, ai sensi dell’Articolo 34, commi 2 e 3, del decreto legislativo 09 aprile 2008, n. 81”*.

**Presidenza del Consiglio dei Ministri.** Repertorio atti n. 53/CSR del 22 febbraio 2012: – *“accordo ai sensi dell’articolo 4 del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281 tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano concernente l’**individuazione delle attrezzature di lavoro** per le quali è richiesta **una specifica abilitazione** degli **operatori**, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione, in attuazione dell’articolo 73, comma 5, del decreto legislativo 09 aprile 2008, n. 81 e successive modifiche ed integrazioni”*.

**Decreto del Capo Dipartimento della Protezione Civile del 12 gennaio 2012:** – *“intesa tra il dipartimento della protezione Civile e le Regioni e Province Autonome sulla definizione delle modalità dello svolgimento delle attività di sorveglianza sanitaria”*. In Gazzetta Ufficiale n. 82 del 02 aprile 2012.

**LEGGE 9 agosto 2013, n. 98:** – *“conversione, con modificazioni, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69 Disposizioni urgenti per il rilancio dell’economia”*. In G.U. n. 194 del 20 agosto 2013. [Cosiddetto “decreto del fare”].



## **ALLEGATI**

**Allegato 1: Progetto**

**Allegato 2: Questionario**

**Allegato 3: Sinossi: “Tutela dei volontari e dei lavoratori nelle Odv e nelle Onp”.**



## RINGRAZIAMENTI

Al *Relatore*, Prof. **Giampaolo MASTELLARO**, quasi coetaneo e quasi compaesano. Entrambi cresciuti in piccoli paesi rurali della bassa padovana.

Stesse origini. Stessa lunga e continua fatica nello studio e nell'aggiornamento in questi decenni tumultuosi di continui cambiamenti.

Ammirevole la sua dialettica e capacità di rendere avvincente ogni argomento sociale, giurisprudenziale, economico e politico che affronta con il gruppo di discenti.

Più amico che docente.

Al *Correlatore*, Dr. **Giancarlo NEGRELLO**, da me conosciuto nel lontano 1989 quale giovanissimo Collega dell' ex ULSS n. 30 di ROVIGO, (ora Az. ULSS n. 18), allora Ispettore dello SPISAL, persona già all'epoca desiderosa di apprendere conoscenze scientifiche e tecniche sui *noises* che potevano interessare e colpire i lavoratori sui più disparati luoghi di lavoro e sulle varie e disparate "tematiche ambientali".

Oggi, per un fortunato "scherzo del Destino" egli è Dottore Magistrale in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro, ancora in servizio all'az. ULSS n. 18 – Spisal di ROVIGO.

Già tutor del lavoro di tirocinio che ha portato al presente elaborato di tesi.

Esempio non comune di disponibilità e confronto.

Amico.

Peccato non riuscire a frequentarsi per più tempo in questi decenni tumultuosi e frenetici.

*“Un vero viaggio di scoperta non è cercare nuove terre ma avere nuovi occhi”*

Marcel Proust

