

Saluto del consigliere nazionale e presidente di AITI Fabio Regazzi al Congresso FocusMEM CH 2015

Giovedì 29 ottobre 2015,

Albergo Belvedere, Locarno

(Fa stato il testo parlato)

* * *

Presidente del comitato organizzativo del congresso, Timothy Peverada, Direttore della Divisione della formazione professionale, Paolo Colombo, Rappresentanti di imprese e formatori di personale, Gentili Signore, Egregi Signori,

È con immenso piacere che, a nome dell'Associazione industrie ticinesi che presiedo - porto il mio saluto al Congresso FocusMEM 2015, dedicato alla motivazione a 360 gradi nella formazione professionale.

Prima di entrare nel merito del tema odierno, lasciatemi sottolineare quanto sia importante anche in Ticino il settore che rappresentate, ovvero il comparto dell'industria delle macchine, dell'elettrotecnica e della metallurgia.

Costituita da circa 600 aziende, che danno lavoro a circa 16'000 persone, l'industria MEM ticinese si compone di aziende leader mondiali, produzioni di nicchia e importanti centri di competenza. A rivestire un ruolo trainante nell'industria MEM ticinese, sono in particolare l'elettronica e la meccanica, settori ad alta tecnologia tra i più internazionali. La produzione nel campo delle macchine e dell'elettrotecnica è molto differenziata e comprende vari comparti manifatturieri: dalla componentistica elettronica alle macchine e apparecchiature elettriche e meccaniche, dalla meccanica di precisione agli strumenti per misurazione, fino all'orologeria. Non meno competitiva è la produzione metallurgica, anch'essa in gran parte rivolta all'esportazione, che spazia dalla lavorazione dei metalli preziosi, alla forgiatura e alla fusione di metalli e leghe ferrose utilizzati nei campi dell'aeronautica, nel medicale, nella biomedicina, nella nautica e nella produzione di energia.

Forse è poco noto, ma più delle metà delle batterie dei telefoni cellulari del mondo ha all'interno una sostanza di nome grafite prodotta a Bodio; in tutti gli stadi dei Mondiali 2014 di calcio in Brasile è stata garantita la corrente elettrica grazie a macchine costruite a Locarno; tutti gli ascensori del mondo di un'importante marca svizzera hanno computer progettati e realizzati a Locarno; metà dell'oro mondiale passa in Ticino per essere fuso e lavorato in gioielli, lingotti

e monete; tutti gli aerei Boeing sono dotati di turbine (motori) e parti di turbine costruiti a Novazzano; le imbarcazioni militari e di polizia, nonché gli yacht più grandi del mondo usano eliche marine (motori) realizzati nel Mendrisiotto; i satelliti della NASA hanno motori elettrici grandi pochi millimetri progettati e realizzati nel Malcantone; in Ticino c'è un'industria tra le prime al mondo nella produzione di penne a biro di qualità.

Mi fermo qui, ma l'elenco potrebbe continuare.

Contraddistinto da una produzione ad alto valore aggiunto, elevata qualità dei prodotti e innovazione tecnologica e scientifica, il settore industriale ticinese, se vuole continuare a essere innovativo, dinamico e competitivo, non può e non potrà mai fare astrazione da una formazione professionale moderna, che sappia valorizzare i talenti e guidare i trasferimenti di tecnologia.

Affinché gli ingegneri o gli innovatori di oggi e di domani possano sviluppare e concretizzare le loro idee, devono poter lavorare fianco a fianco con un personale orientato alla pratica, messo nelle condizioni di essere in grado di coniugare celermente l'innovazione con il lavoro di precisione. Per poter realizzare un motorino elettrico per i satelliti della NASA o un computer o un motore d'aereo, detto altrimenti, servono ricerca e idee, ma anche competenze tecniche. La qualità del lavoro e il lavoro di precisione sono infatti sempre più determinanti anche nei settori dell'high tech e nell'innovazione. Certamente occorrono ingegneri, innovatori e manodopera specializzata nello sviluppo, ma è fondamentale anche il personale orientato alla pratica, che riesce ad abbinare celermente l'innovazione, anche quella più high-tech, con il lavoro di precisione.

Se di motivazione si deve parlare, allora questa - e qui entriamo nell'argomento del vostro Congresso - deve essere davvero a 360 gradi, quindi anche nelle istituzioni che credono e si spendono ogni giorno nella formazione e nella formazione professionale.

Da qualunque lato la si guardi, la formazione (di base, professionale o continua) è infatti uno degli investimenti più importanti che una persona, un'azienda, uno Stato, una società, hanno in mano per darsi un orizzonte, un futuro, a lungo termine. Come imprenditore, presidente di AITI ma anche come politico federale ho forse più di altri in mente quanto il rafforzamento del capitale umano sia alla base di uno sviluppo competitivo di un'azienda.

La richiesta da parte delle imprese di profili sempre più qualificati deve, a mio giudizio, imporre una serie di riflessioni e di scelte nel rapporto tra scuola e mondo del lavoro, senza trascurare la scuola dell'obbligo e il polo universitario. Quest'ultimo ad esempio, dopo aver raggiunto in Ticino una certa maturità dimensionale, dovrebbe scommettere di più sulla qualità dell'offerta formativa, identificandosi in specifiche aree di eccellenza. Sul versante della scuola dell'obbligo, occorrerebbe far conoscere meglio l'economia e le imprese già dai primi anni di scuola, ma anche un potenziamento dell'orientamento scolastico professionale. Per meglio valutare gli effetti dell'offerta della formazione continua sul mercato del lavoro, appare invece necessario rilevare regolarmente la soddisfazione in termini di esigenze e competenze formative da parte di aziende e associazioni professionali.

Le opportunità di carriera e formazione del settore industriale cantonale ci sono. Basta coglierle e valorizzarle. Occorre insomma innescare al più presto un meccanismo formativo virtuoso, così da fornire al comparto, ma anche all'intera economia, un adeguato ricambio di manodopera qualificata, così come innovatori, ingegneri e manodopera specializzata nello sviluppo.

Noi industriali vogliamo accettare la sfida. E lo stiamo dimostrando, dando il nostro contributo al sistema della formazione professionale cantonale. Per raggiungere questo obiettivo è però necessario che mondo del lavoro e mondo della scuola agiscano in modo più coordinato e incisivo, valorizzando i talenti, ma anche quelle carriere più tecniche che garantiscono un futuro professionale moderno, tecnologico e d'avanguardia.

Vi ringrazio dell'attenzione e vi auguro di passare una piacevole mattinata.

Fabio Regazzi

Consigliere nazionale
Presidente AITI

LA MOTIVAZIONE *di giovani apprendisti*

Passato - **O**ggi - **F**uturo

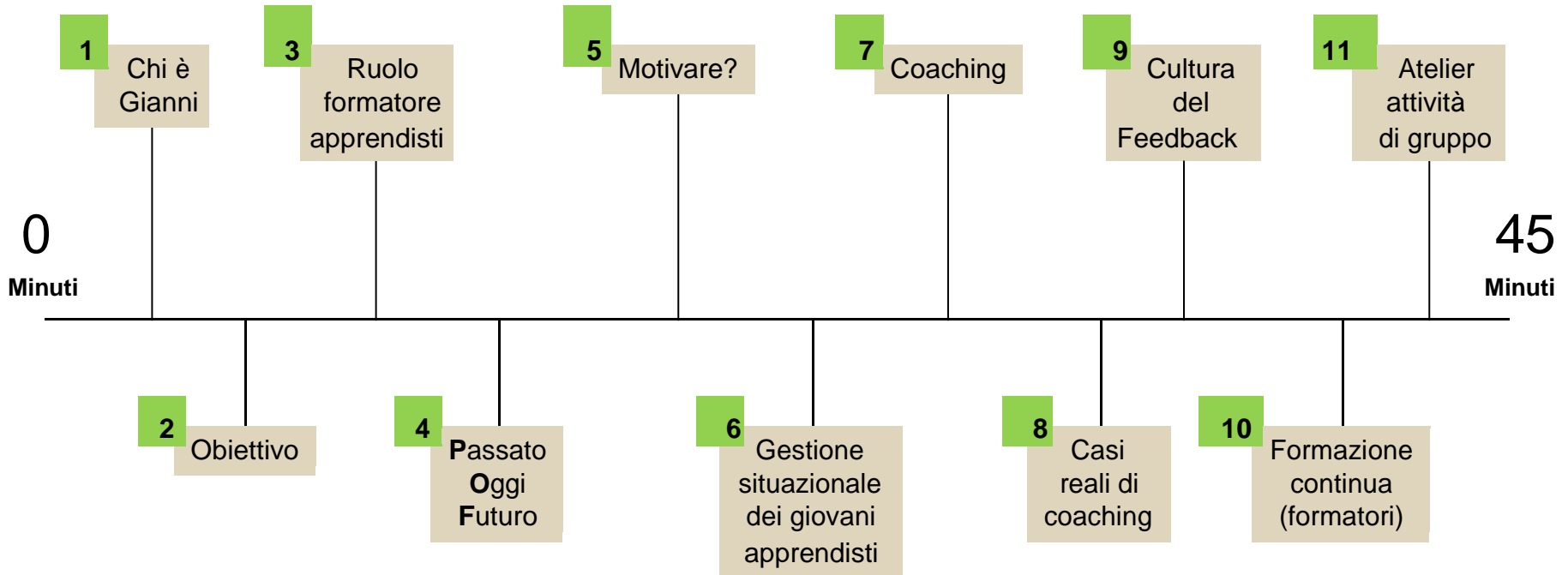
focusMEM.ch
BERUFSBILDUNG SCHWEIZ
FORMATION PROFESSIONNELLE SUISSE
FORMAZIONE PROFESSIONALE SVIZZERA

Marengi Gianni, Formatore aziendale, trainer, business e sport coach



Locarno, ottobre 2015

LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro



- 01 Informazioni sulle specializzazioni di Gianni: formazione di adulti, apprendisti, studenti universitari, business e sport coach
- 02 Obiettivi del modulo. Al termine ogni partecipante capisce l'importanza della motivazione e del coaching nella formazione...
- 03 Il ruolo del formatore di apprendisti
- 04 **P**assato, **O**ggi e **F**uturo: formazione di giovani che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro
- 05 Motivare?
- 06 Gestione situazionale dei giovani apprendisti
- 07 Coaching: nuovo strumento di conduzione e gestione di giovani che si apprestano ad entrare nel mondo del lavoro
- 08 Casi reali di coaching a favore di giovani apprendisti, studenti e sportivi d'elite
- 09 La cultura del Feedback. Perché il feedback è sempre più importante
- 10 Formazione continua per formatori di apprendisti
- 11 Atelier. Attività di sottogruppo (4-6 persone) / costruire qualche cosa che si riallacci alla motivazione (10 minuti)

LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

1

Chi è Gianni?



Impiegato di commercio

Formatore di **apprendisti dal 1982 ad oggi**

Capoufficio dal 1983

Responsabile sviluppo del personale dal 1996

Già direttore del Business Center Helsana

Gestione attuale di 10 apprendisti / 20 formatori

Capo perito ramo Santésuisse

Formatore aziendale diplomato
Già formatore per l'istituto di pedagogia

Già formatore per l'ASIO
Formatore di corsi in Management & Leadership

Formatore per corsi di conduzione

Formatore per il Centro formazione per formatori
Coach / Business Coach / NLP

Scuola reclute - 1979

Scuola sottouff - 1980

Accademia militare per ufficiali
Sostegno / Berna / 1981

Capitano
- Capo logistica

Maggiore
- Reggimento sostegno 10 (capo logistica)
- bat sostg 101 (capo impiego)

AC Bellinzona
Da 10 a 20 anni

Diploma in Management (Swiss Olympic)

Sport coach / NLP

Allenatore mentale / NLP

Attività come sport coach:
- Locarno
- Bellinzona
- Biasca
- Losone
- Giubiasco

LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

2

Obiettivo atelier - Motivazione

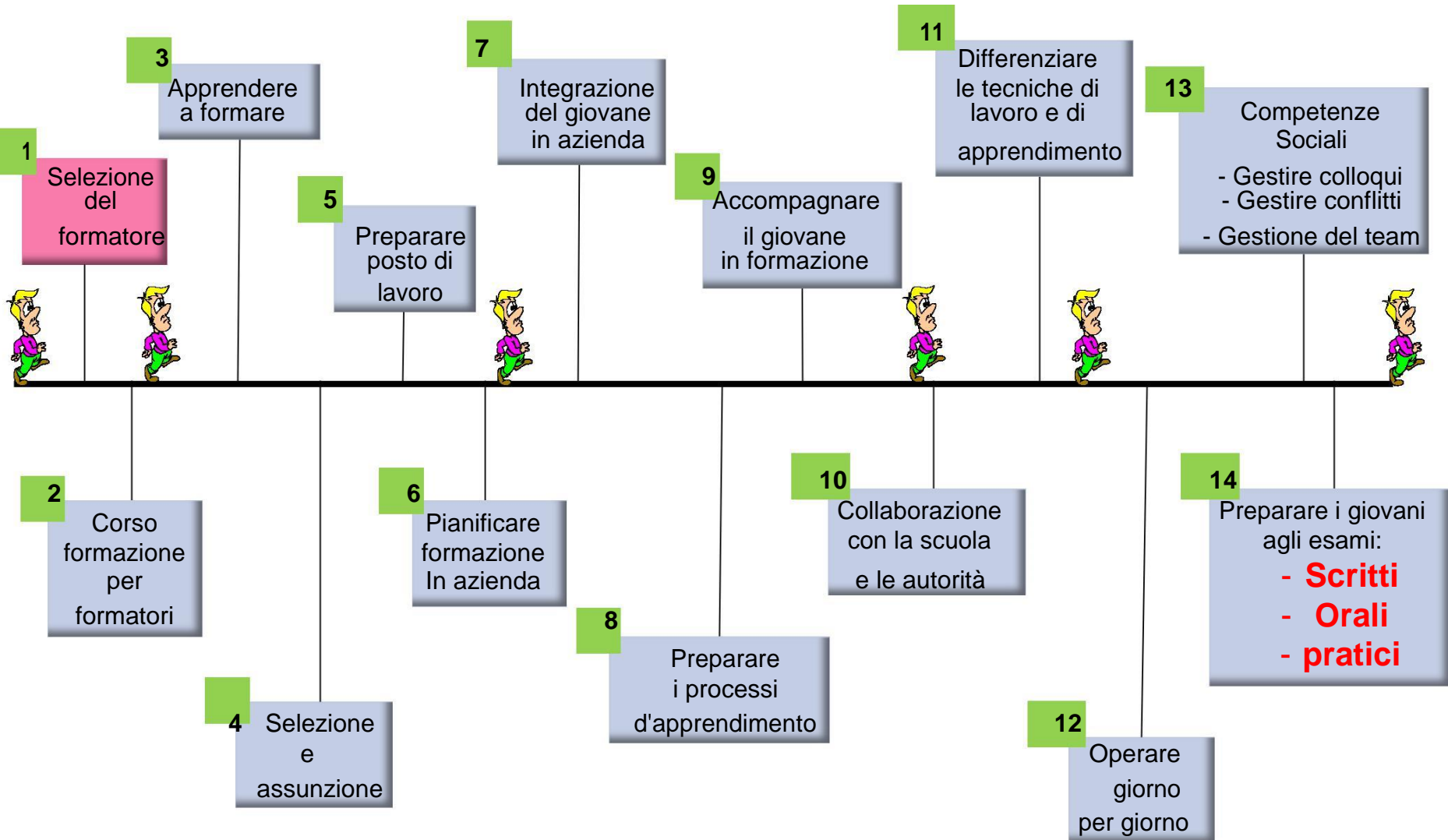


Capire l'importanza del coaching e della motivazione nella formazione di giovani apprendisti.

LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

3

Il ruolo del formatore di apprendisti



LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

4

Passato – Oggi – Futuro / formazione giovani apprendisti

Passato



**Formatore
(the Boss...)**

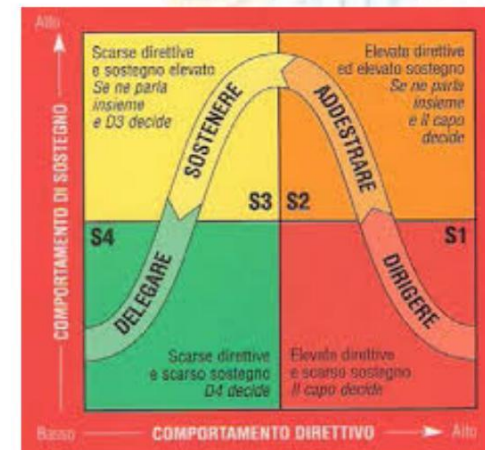
Oggi



Futuro



Coaching



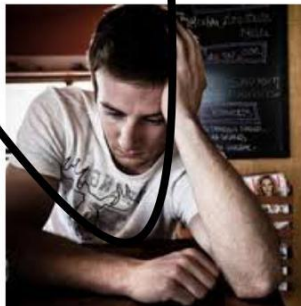
LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

5

Motivare un adolescente? Molto difficile....vedi alti e bassi.....



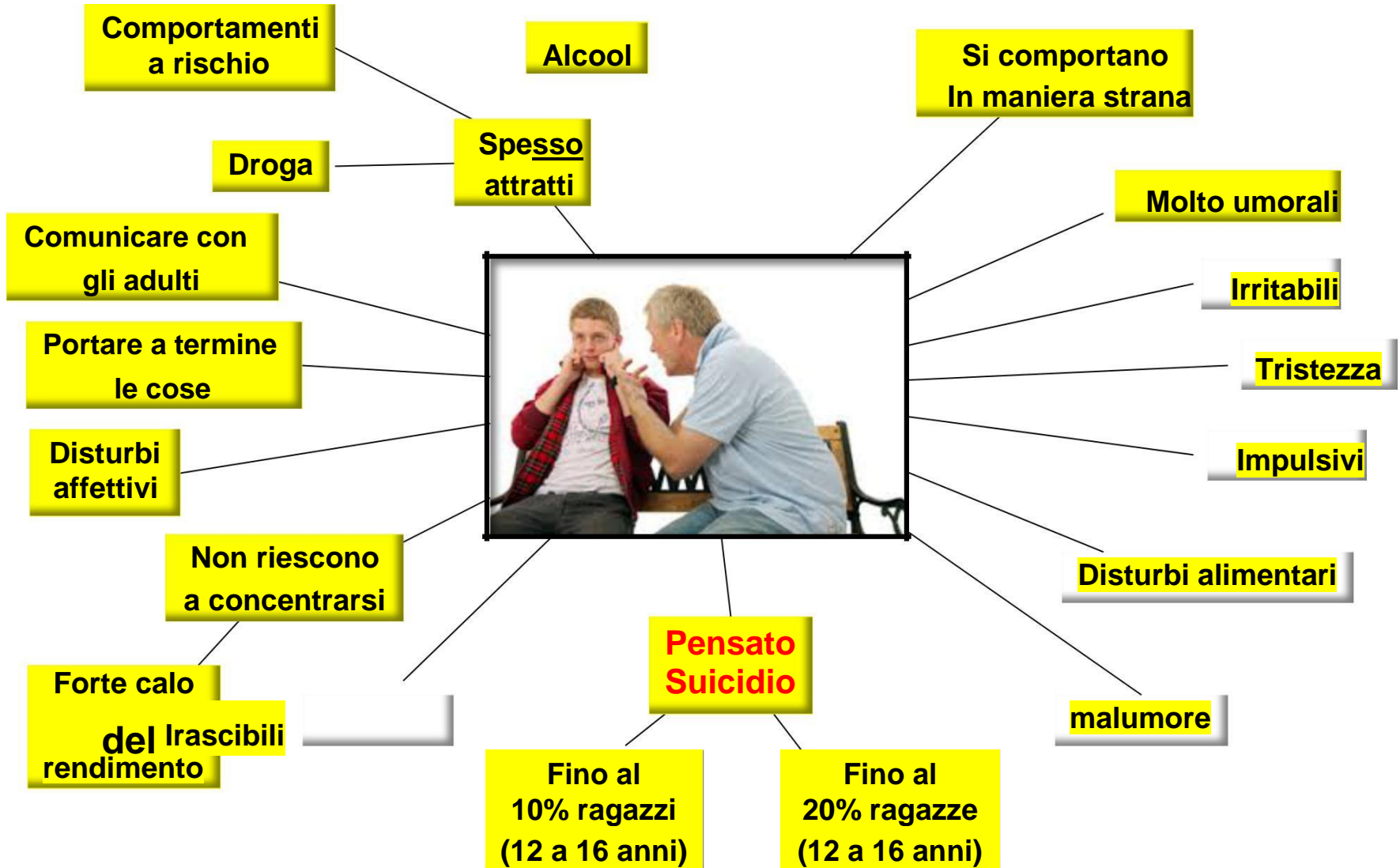
**"GLI ADOLESCENTI NON SONO UNA SPECIE
ALIENA, MA SOLO UNA SPECIE POCO CAPITA".**



LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

6

Gestione situazionale di adolescenti nel mondo del lavoro



COACHING: nuovo strumenti di gestione e conduzione di apprendisti

Definizioni di coaching

Negli Stati Uniti e anche in Gran Bretagna il coaching è, senza eccezioni, un'attività che un superiore compie per un collaboratore nel quadro dei suoi doveri manageriali. Essa consiste:

- **GUIDARE**
- **MOTIVARE**
- **CONTROLLARE**

Coaching: nuovo strumenti di gestione e conduzione di apprendisti

Definizioni di coaching

Il coaching è un processo che mira ad aiutare l'apprendista ad acquisire una maggiore competenza professionale e a superare le barriere che ostacolano il miglioramento della performance (prestazione).

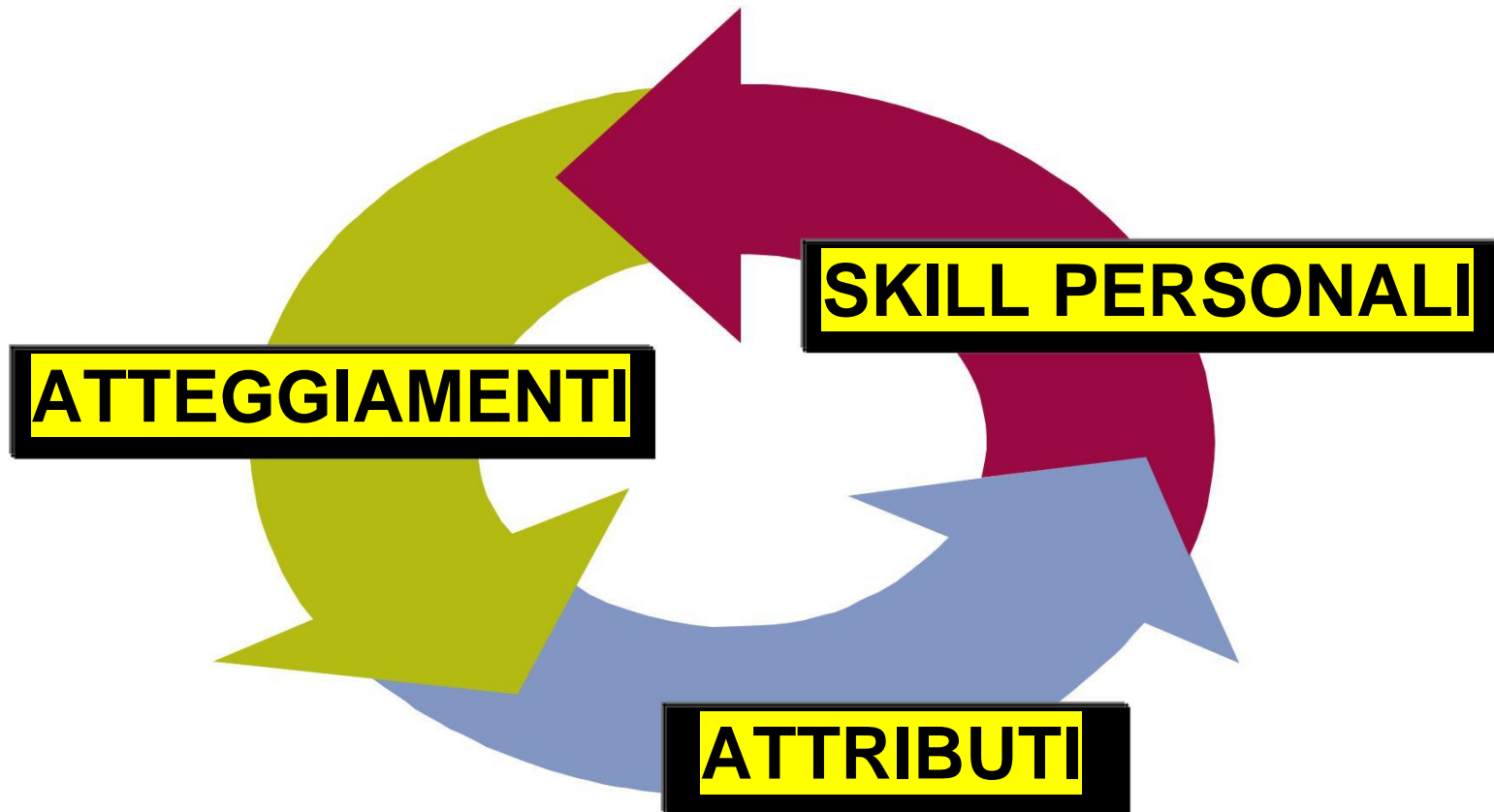
Coaching: nuovi strumenti di gestione e conduzione di apprendisti

I benefici del coaching



1. Il coaching è il modo più efficace di valorizzare gli apprendisti.
2. Il coaching è fondamentale per gestire delle priorità multiple.
3. Il coaching migliora la performance degli apprendisti, con effetti sulla produttività e sui risultati operativi.
4. Il coaching accresce l'autostima e la soddisfazione professionale dei formandi.

Il coaching è più di un processo e per far
si che sia efficace richiede:



Coaching: nuovi strumenti di gestione e conduzione di apprendisti



SKILL PERSONALI

Spiegare chiaramente i concetti

Ascoltare attivamente

Dimostrare sensibilità / empatia

Feedback

Differenziare i stili di coaching

Aiutare gli apprendisti in difficoltà



ATTEGGIAMENTI

Lavorare per sviluppare un atteggiamento positivo

Se il coach e l'allievo non sono positivi non si otterrà nessun reale miglioramento

Il coach deve impegnarsi come **motivatore** e **Leader**

L'atteggiamento positivo del coach sarà trasmesso all'apprendista



ATTRIBUTI

Mostrare pazienza

Essere fermi / ma non

autoritari Essere riflessivi

Dimostrare fiducia

Agire come **motivatore**

7

Coaching: nuovi strumenti di gestione e conduzione di apprendisti

Quale stile di coaching adottare?

Interventista

**Non
Interventista**

Lo spettro degli stili di coaching

Il coach
ha il controllo

L'allievo
ha il controllo

Il controllo
è condiviso

0%

Controllo

100%

S
T
I
L
E

S
T
I
L
E

LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

7

Coaching: nuovi strumenti di gestione e conduzione di apprendisti

Caratteristiche e competenze dei coach efficaci

PAZIENZA

CORRETTEZZA

ENTUSIASMO

COERENZA

ONESTA' E INTEGRITA'

FLESSIBILITA'

AMICHEVOLEZZA

ADEGUATA DOTAZIONE DI
RISORSE

SINCERO INTERESSE PER
GLI ALTRI

EMPATIA



LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

7

Coaching: nuovi strumenti di gestione e conduzione di apprendisti

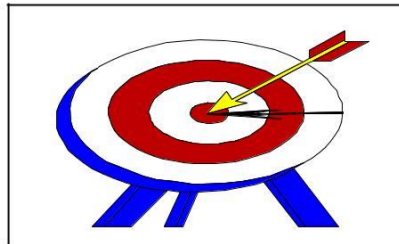
Punti importanti per la preparazione di un coaching efficace

1



Definire cosa fare

2



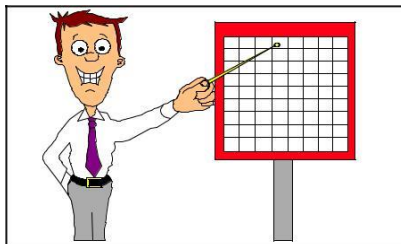
Preparare l'obiettivo

3



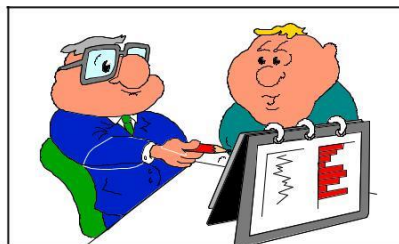
**Preparazione
(cosa, come, perché, ecc.)**

4



**Presentare /spiegare
(teoria)**

5



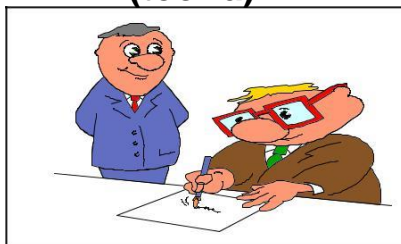
Mostrare / pratica

6



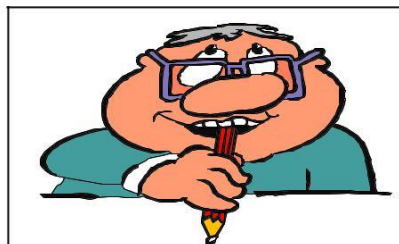
Far eseguire /dimostrare

7



Assistenza / controllo

8



**Far eventualmente
ripetere**

9



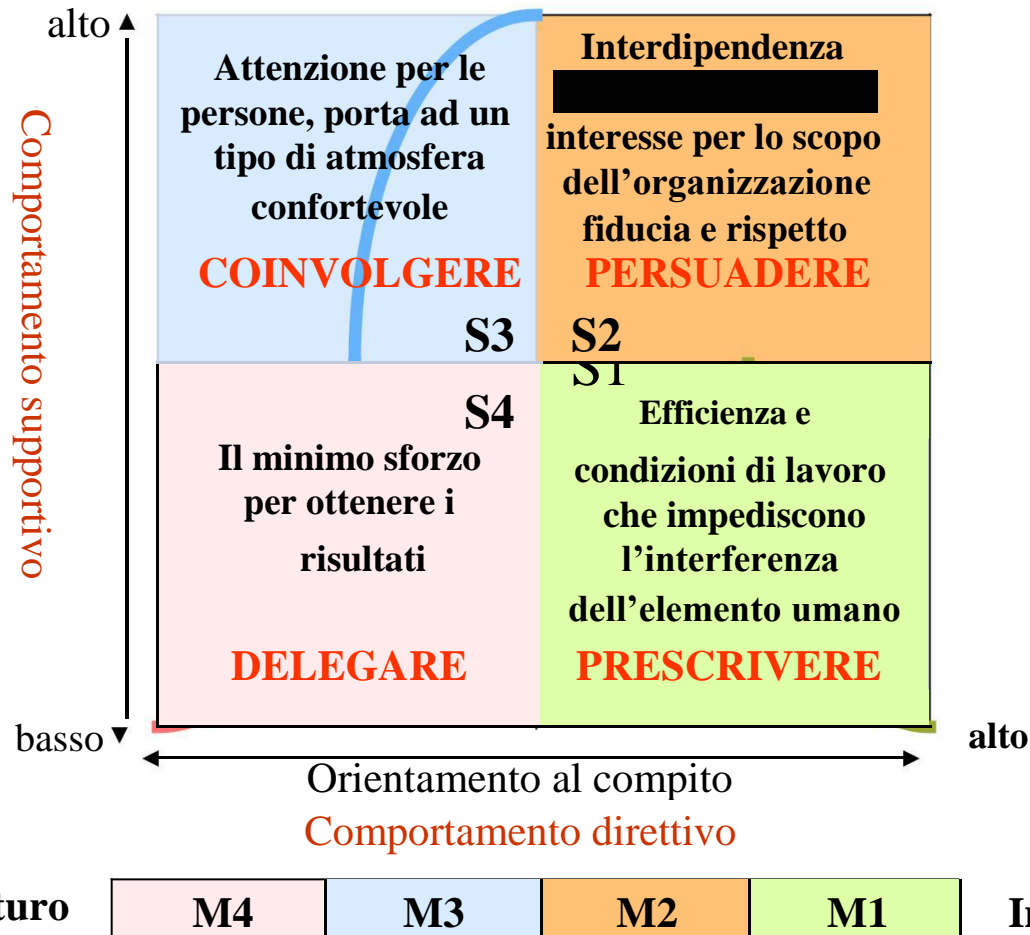
**Valutazione / training
prova scritta o pratica**

LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

7

Coaching: nuovi strumenti di gestione e conduzione di apprendisti

Comportamento del formatore con una Leadership situazionale



Marengi Gianni, Formatore aziendale, trainer, business e sport coach

Coaching: nuovi strumenti di gestione e conduzione di apprendisti

Tipologie di comportamento del Leader formatore

Comportamento direttivo o con orientamento al compito

- dare ordini su cosa va fatto;
- come;
- con che mezzi;
- in che tempi;
- ecc...

Comportamento di supporto o con orientamento alla relazione

- coinvolge l'apprendista;
- incoraggiare a fronte di difficoltà o titubanze;
- apprezzare l'impegno;
- riprendere gli errori e le negligenze;

LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

8

Casi reali di coaching e relativi risultati



Feedback: la sfida del coach

Durante il processo di crescita uno dei modi migliori per costruire la fiducia con l'apprendista è di controllare regolarmente i progressi.

Come sto andando?



Fare delle revisioni regolari

Riesaminare il piano di crescita

Rassicurare

Incoraggiare

Discutere su eventuali ostacoli

Esaminare ev. azioni correttive

Modificare il piano concordato

LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

10

Formazione continua per formatori di apprendisti / giovani leve

Comunicare in modo efficace.

Il mondo dei giovani: chi sono?

Cosa cercano?

**Gestire in modo efficace
un gruppo di apprendisti.**

Il coach e il coaching.

**Corso base di tecniche
di presentazione.**

Corso base di problem solving.



**Corso base di
gestione dei conflitti.**

**Corso base di
negoziazione.**

**Comunicare in
modo assertivo.**

**Il giovane nel
mondo del lavoro.**

**Tecniche di
apprendimento e sviluppo.**

LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

11

ATELIER: attività di gruppo (4 TEAM)



Dovete motivare un gruppo di giovani che il vostro apprendistato è il migliore!

Ogni Team: un tavolo e del materiale



Scelta tema: **5 minuti**

Preparazione: **10 minuti**

Presentazione: **1 minuto**



LA MOTIVAZIONE: Passato – Oggi - Futuro

Vi ringrazio per l'attenzione e.....



focusMEM.ch

BERUFSBILDUNG SCHWEIZ
FORMATION PROFESSIONELLE SUISSE
FORMAZIONE PROFESSIONALE SVIZZERA



Avanti a tutta nella formazione di professionisti del futuro!

Marengi Gianni, Formatore aziendale, trainer, business e sport coach

Campagna «Tirocinio in sicurezza»



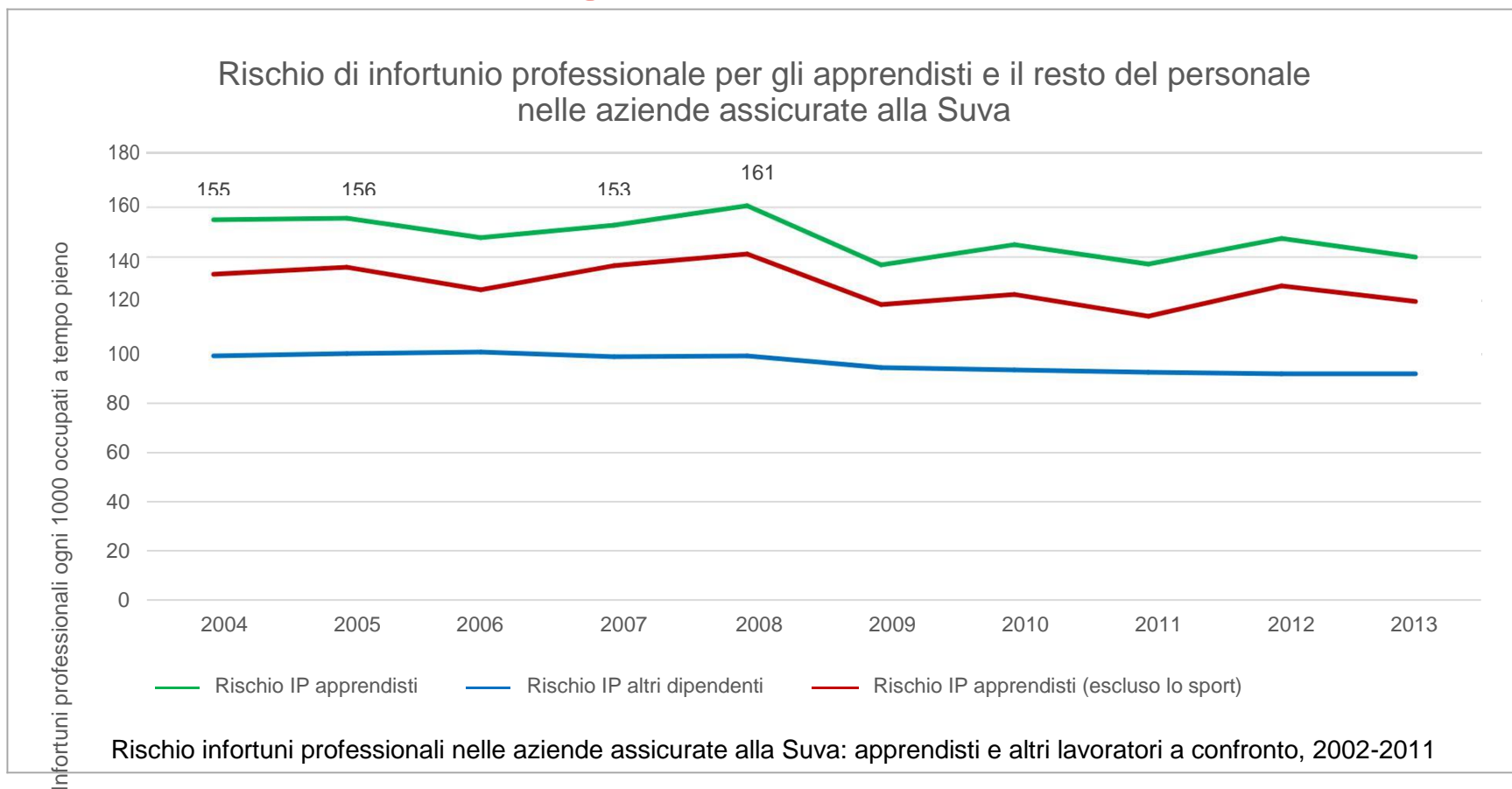
suvapro

Sicher arbeiten

Sommario

- Fatti e cifre relative alla campagna
- Obiettivi della campagna
- Diritti e doveri degli apprendisti
- Ruolo chiave dei formatori professionali
- Strumenti utili per attuare la campagna
- Documentazione da ordinare

Più infortuni tra gli apprendisti



- Per gli apprendisti il rischio di infortunio sul lavoro è maggiore rispetto agli altri dipendenti dell'azienda.
- Pur escludendo gli infortuni durante le attività sportive (nelle scuole professionali), il rischio tra gli apprendisti è decisamente più alto.

Cosa dicono le statistiche?

- Ogni anno si infortuna un apprendista su otto.
- Tre apprendisti perdono la vita sul lavoro.
- In generale, gli infortuni che riguardano gli apprendisti sono meno gravi. Uno dei motivi è che di solito i giovani non svolgono lavori pericolosi.
- Nei giovani il processo di guarigione è molto più rapido rispetto agli adulti. Per questo motivo i costi di infortunio sono più bassi.

Cosa dicono le statistiche?

- Gli apprendisti subiscono un infortunio soprattutto durante le attività artigianali «tipiche» dell'azienda, attività che apprendono nel corso della formazione.
- Se paragonati agli altri dipendenti dell'azienda, gli apprendisti subiscono più spesso lesioni alle mani e agli occhi.
 - Questo indica che non sempre usano i dispositivi di protezione individuale (DPI).

Ipotetiche cause di infortunio

Gli apprendisti...

- sono nuovi del mestiere e non conoscono ancora bene i pericoli o li sottovalutano
- sopravvalutano le proprie capacità
- vengono istruiti poco o in modo sbagliato sulle attività quotidiane o specifiche del loro mestiere
- in caso di dubbio spesso non osano fare domande
- non hanno ancora acquisito un metodo di lavoro sistematico
- a volte i loro superiori e colleghi tollerano o addirittura assumono un comportamento pericoloso
- in azienda e nella scuola professionale sono sommersi da troppe informazioni

Obiettivi della campagna



Annulare la differenza tra gli infortuni degli apprendisti e quelli degli altri dipendenti.

Introdurre in modo sistematico tutti gli apprendisti alla sicurezza sul lavoro.

Insegnare agli apprendisti che devono usare sempre i DPI, ove necessario, sin dal primo giorno di lavoro.

Far conoscere agli apprendisti le regole vitali del LORO settore e farle rispettare sin dal primo giorno di tirocinio.

Messaggi principali



www.suva.ch/it/OCINIO

Lavorare in sicurezza e proteggersi dai pericoli.

Individuare tempestivamente i pericoli e intervenire.

In caso di pericolo per la propria vita e salute il messaggio chiave è:

- Stop ai lavori
- Elimina il pericolo
- Riprendi il lavoro

I diritti degli apprendisti

Gli apprendisti hanno il diritto di:

- ricevere informazioni e istruzioni adeguate da una persona competente e qualificata
- farsi spiegare le regole di sicurezza applicate in azienda
- avere i dispositivi di protezione individuale (DPI) come il casco di protezione, gli occhiali, i protettori auricolari ecc.
- fare domande in caso di dubbio.
- dire **STOP** se si sentono insicuri, hanno paura o se non si rispetta una regola vitale

I doveri degli apprendisti

Gli apprendisti hanno il dovere di:

- attenersi alle istruzioni del datore di lavoro in materia di sicurezza
- rispettare le regole di sicurezza
- usare i DPI
- non manipolare i dispositivi di protezione.

Ruolo chiave dei formatori professionali



Film disponibile su www.suva.ch/tirocinio

- Nella formazione degli apprendisti i formatori professionali svolgono un ruolo chiave anche in materia di sicurezza.
- La campagna si rivolge principalmente ai formatori professionali.
- La Suva li sostiene mettendo a loro disposizione diversi strumenti.

Strumenti utili per attuare la campagna

- Tutti gli strumenti per attuare la campagna in azienda sono disponibili all'indirizzo Internet www.suva.ch/tirocinio.
- Ordinandoli online si possono ricevere nel giro di pochi giorni.
- Tutti i documenti sono gratuiti.

Quaderno di esercizi per gli apprendisti



10 mosse per un tirocinio in sicurezza

Con tesserino
STOP per gli
apprendisti

suvapro
sicurezza sul lavoro

Obiettivo

Gli apprendisti vengono istruiti dal proprio formatore professionale sulla base di un quaderno di esercizi.

Contenuto

- Guida di facile comprensione sulle 10 mosse per un tirocinio in sicurezza
- Quaderno di lavoro compatto con esercizi pratici

Per le ordinazioni: www.suva.ch/tirocinio

Vademecum per i formatori professionali



Obiettivo

Grazie al vademecum il formatore professionale può spiegare le 10 mosse per un tirocinio in sicurezza in modo semplice, pratico e sistematico.

Contenuto

- Suggerimenti per spiegare le 10 mosse
- Esercizi con proposte di soluzione
- Indicazioni sul tempo necessario per spiegare ogni mossa

Per le ordinazioni: www.suva.ch/tirocinio

Brevi filmati per i formatori professionali e gli apprendisti

In soli 90 secondi i nostri filmati vi informano sui seguenti argomenti:

Regole vitali: cosa sapere

Il formatore professionale: una figura chiave per l'apprendista

DPI: un vero professionista sa di doversi proteggere

Contenuto

Gli argomenti più importanti della campagna vengono presentati in modo comprensibile e visivamente accattivante. I filmati aiutano i formatori professionali a capire meglio il loro ruolo chiave e a spiegare in modo chiaro agli apprendisti i contenuti della campagna.

Lista di controllo per l'introduzione sistematica degli apprendisti

La sicurezza si impara

Tirocinio in sicurezza Lista di controllo



Avete adottato tutti i provvedimenti necessari per garantire la sicurezza degli apprendisti?

È importante sensibilizzare e istruire gli apprendisti sulla sicurezza e sulla tutela della salute sin dal primo giorno in cui arrivano in azienda. Un'introduzione sistematica alla sicurezza è un investimento da cui trarranno vantaggio per tutta la vita.

Ecco i pericoli principali:

- istruzioni insufficienti e scarsa assistenza
- scarsa conoscenza o sottovalutazione dei pericoli
- nessuno che dà il buon esempio in azienda

Con la presente lista di controllo potete gestire meglio queste situazioni di pericolo.

Codice: 67190J

suvapro
sicurezza sul lavoro

Obiettivo

Facilitare l'introduzione al lavoro dei nuovi apprendisti.

Contenuto

- A cosa deve prestare attenzione il formatore professionale all'inizio del tirocinio?
- Come deve prepararsi?
- Come può aiutare al meglio gli apprendisti?

Per le ordinazioni: www.suva.ch/tirocinio

Manifesto per sensibilizzare il personale



Uno di loro potrebbe farsi male.
Aiutaci a impedire che questo accada!

Ogni anno un apprendista su otto subisce un infortunio. Usa la tua esperienza per aiutare gli apprendisti all'inizio del loro percorso professionale: www.suva.ch/tirocinio

suvapro
sicurezza sul lavoro

Suva, casella postale, 8002 Lucerna, tel. 041 419 58 51 Codice 55338 I
Ordinazioni online: www.suva.ch/wstwc-l 07/2014

Obiettivo

Spesso i dipendenti non si rendono conto della loro responsabilità nei confronti degli apprendisti. Il manifesto serve a ricordare loro che il benessere e l'incolumità degli apprendisti dipendono anche da loro.

- Il manifesto è gratuito.

Per le ordinazioni: www.suva.ch/tirocinio

Tesserino STOP



Ogni quaderno di esercizi contiene un tesserino STOP.

Obiettivo

Il formatore professionale e gli apprendisti sottoscrivono insieme il tesserino e si accordano, in via simbolica, a dire STOP.

- Questo autorizza l'apprendista a dire STOP in caso di mancato rispetto di una regola vitale.
- All'inizio del tirocinio gli apprendisti sono messi al corrente del tesserino STOP.

DangerZone



DangerZone

«Tirocinio in sicurezza»

Obiettivi

- Sensibilizzare gli apprendisti nei confronti dei rischi sul luogo di lavoro e insegnare le regole di base della sicurezza.
- Far conoscere agli apprendisti le regole di sicurezza aziendali e le «regole vitali» specifiche per la loro professione.
- Insegnare agli apprendisti a dire STOP in caso di mancato rispetto di una regola vitale, se hanno dei dubbi o paura. Gli apprendisti devono imparare a eliminare i pericoli in collaborazione con un collega più esperto e solo dopo riprendere i lavori.

Modalità di svolgimento

Gli apprendisti devono svolgere gli esercizi da soli. Il compito del formatore sarà di assegnare gli esercizi in modo scagionato e di fare in modo che siano portati a termine entro la fine del tirocinio. Anche se ogni esercizio è dissociato dagli altri, consigliamo di rispettare la sequenza indicata, in quanto verso la fine la difficoltà aumenta. Terminato un esercizio, è necessario procedere a una verifica con il formatore professionale o il superiore.

Responsabili

Superiori, formatori professionali
Da abbinare al
Quaderno di esercizi, codice Suva
88273.
Tempo necessario
Circa 15 minuti per ogni esercizio
Dove
Sul luogo di lavoro

suvapro
sicurezza sul lavoro

Eserciziario di:

Cognome: _____

Nome: _____

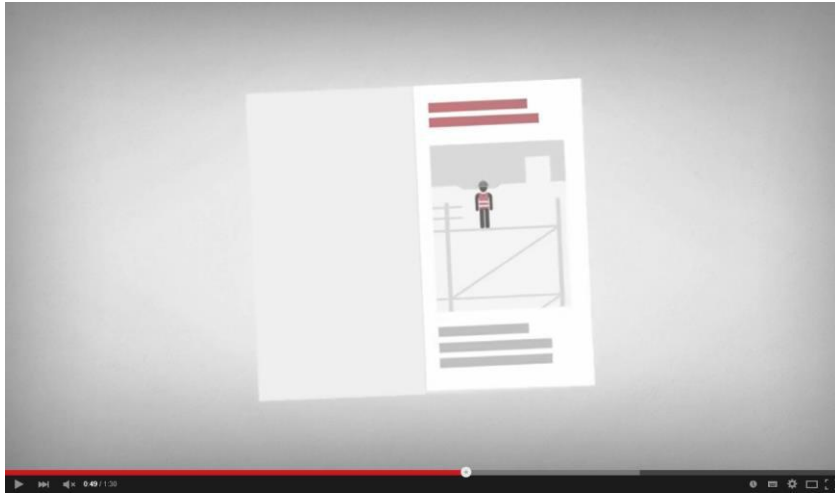
DangerZone è una pubblicazione che comprende dodici compiti in materia di sicurezza sul lavoro.

Obiettivo

Risolvendo i compiti gli apprendisti approfondiscono le informazioni tratte dal quaderno di esercizi.

- DangerZone è disponibile all'indirizzo www.suva.ch/tirocinio.
- Per ciascuna delle «10 mosse per un tirocinio in sicurezza» il quaderno di esercizi rimanda a ulteriori compiti contenuti in DangerZone.
- Gli apprendisti possono svolgere i compiti in completa autonomia e poi discutere i risultati con il formatore professionale.

Le regole vitali



Film disponibile su www.suva.ch/tirocinio

Il fulcro della campagna è rappresentato dalle regole vitali.

Obiettivo

Ridurre gli infortuni professionali con esito mortale e gli infortuni con invalidità grave.

- Le regole vitali sono state ideate per settori professionali esposti a rischi elevati.
- Devono essere sempre rispettate.
- Devono essere illustrate durante l'orario di lavoro.
- Devono essere spiegate singolarmente agli apprendisti.

Documentazione da ordinare

- I vostri apprendisti hanno diritto a un tirocinio in sicurezza. Aiutateci quindi a prevenire gli infortuni nella vostra azienda!
- La documentazione, fornita gratuitamente, serve al formatore professionale a pianificare con efficienza e ad attuare in modo mirato la campagna «Tirocinio in sicurezza».
- Per ordinare la documentazione destinata ai formatori professionali e agli apprendisti visitate il nostro sito all'indirizzo www.suva.ch/tirocinio.

Grazie per l'attenzione!

Vi auguriamo di ottenere grandi risultati con la nostra campagna e vi ringraziamo per il vostro impegno.

Se avete domande sulla campagna contattateci ai seguenti numeri o scriveteci:

Tel. 0848 800 540

Fax 041 419 59 17

E-mail: tirocinio@suva.ch

