

10 volte SICUREZZA

9^a edizione

9 ottobre 2025
CLEV Spazio UNIS&F
INCONTRO 1

I promotori dell'iniziativa

UNIS&F

fòrema
LEARNING ECOSYSTEM

PUNTO
CONFINDUSTRIA

CENTRO
EDILIZIA
TREVISO
FORMAZIONE - LAVORO - SICUREZZA

FEDERMANAGER
TREVISO E BELLUNO

CONFINDUSTRIA
VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

CONFINDUSTRIA
ALTO ADRIATICO

Con il supporto di:

CONFINDUSTRIA

3M

BELFOR

KILOUTOU

Kiwitron
SMART INDUSTRY SOLUTIONS

MEDLAV
TREVISO
medicina del lavoro

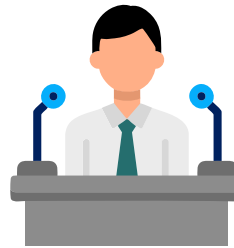
Morgan & Morgan

STOMMPY
PROTECTION THROUGH INNOVATION

Con il contributo di:

Formazione efficace in salute e sicurezza sul lavoro

Strumenti e tecniche per progettare e valutare corsi coinvolgenti



Carlo Bisio

Psicologo delle Organizzazioni, Ergonomo europeo (Eur.Erg.),
Diploma NEBOSH

10 volte **SICUREZZA**

UNIS&F

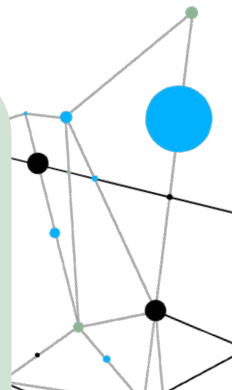




Qualcuno rema contro?

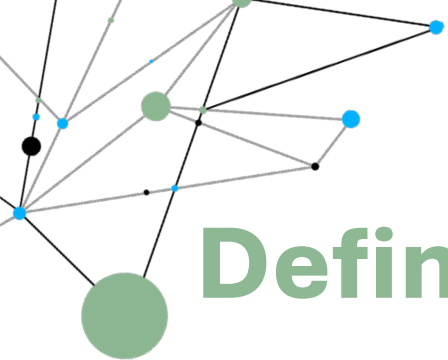
- L'**enorme quantità di formazione** che si fa ormai da diversi anni, sarebbe sufficiente a:
 - ✓ ribaltare in positivo ogni prestazione di sicurezza
 - ✓ incidere sui comportamenti a rischio e sull'organizzazione
 - ✓ costruire una cultura di sicurezza più matura
 - ✓ migliorare il benessere sul lavoro e le professionalità di chi deve realizzare la sicurezza.
- Se tutto ciò non accade è perché **la formazione non sviluppa tutto il proprio potenziale**. Eppure sono disponibili sia conoscenze che tecniche per una formazione efficace.

Ci dev'essere un'organizzazione di sabotatori, molto bravi, che fanno fallire gran parte dell'efficacia della formazione alla sicurezza



Le fasi metodologiche

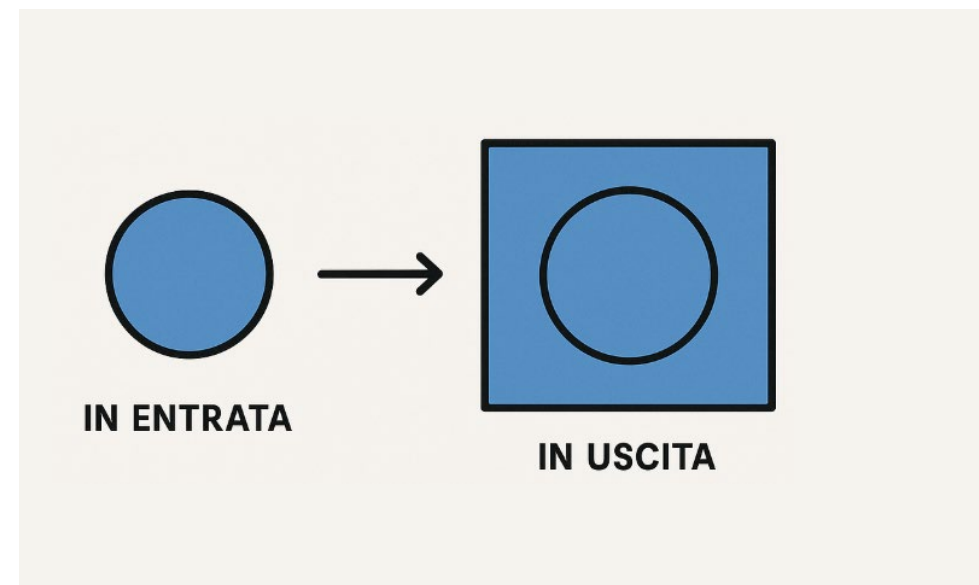




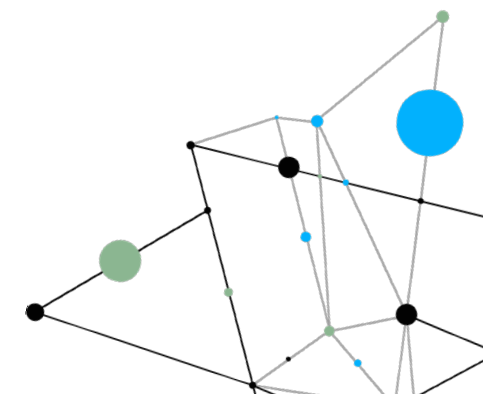
Definire i bisogni formativi: il 'gap'

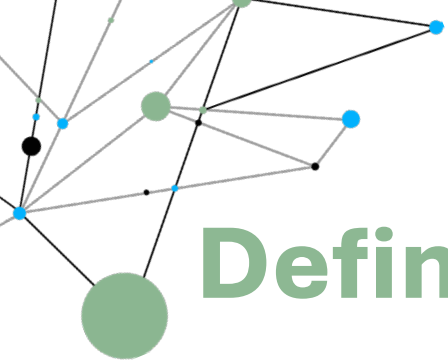
Analizzare e definire:

- le **competenze richieste** dal ruolo e dalle responsabilità;
- le **competenze in entrata** minime;
- le **competenze possedute** dal discente prima di iniziare il percorso formativo;
- il **gap da colmare** con il percorso formativo.



Lavoratori immigrati o stranieri: verifica della comprensione e conoscenza della lingua.

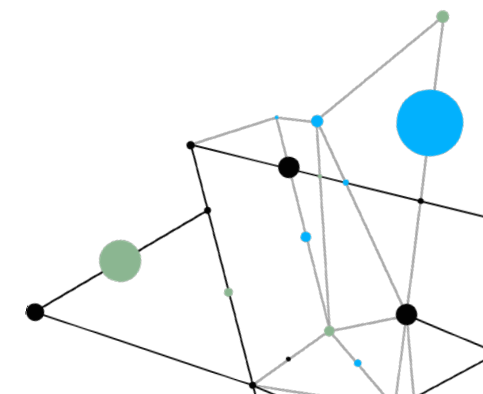


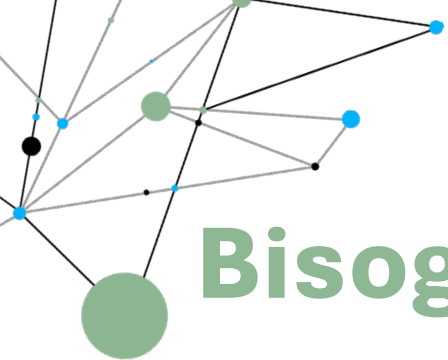


Definire i bisogni formativi: il contesto

Va considerato nel processo di analisi del bisogno formativo il contesto in cui si innesta l'azione formativa:

- 1. in quale contesto organizzativo e operativo?**
- 2. quali specifiche aree di attività?**





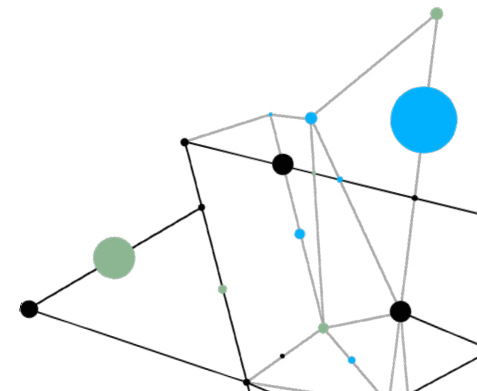
Bisogni formativi: i sabotaggi più comuni

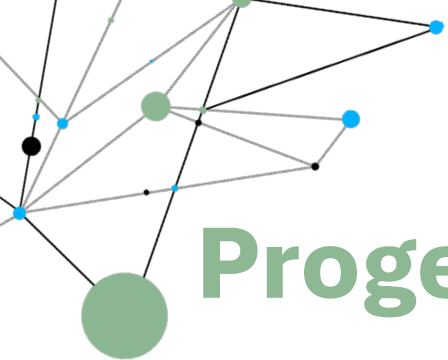
- Limitarsi a uno **scadenziario per la «compliance»** alla norma. Subordinare un aspetto strategico come la formazione al solo controllo delle scadenze di legge è un'idea geniale per un sabotaggio con i fiocchi.
- Basarsi sulle **«richieste» di iscrizioni** a corsi. La domanda non sempre è il bisogno.
- **Evitare** accuratamente di coinvolgere **diversi ruoli** (tra cui lavoratori) per avere un quadro più completo e meno autoreferenziale
- Evitare di basarsi anche su **dati oggettivi** (tra cui andamento KPIs, incidenti accaduti, sopralluoghi, ecc.)



Progettazione di massima (macro-progettazione)

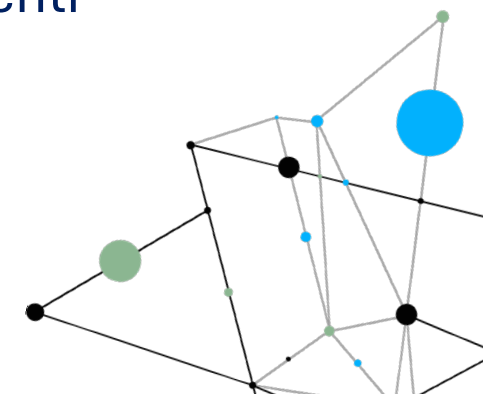
- Definisce il **quadro generale** del percorso formativo che si intende realizzare:
 - ✓ obiettivo del corso di formazione;
 - ✓ risultati attesi;
 - ✓ la strategia formativa;
 - ✓ la struttura generale, la sequenza degli argomenti (struttura in moduli e unità didattiche) e la loro correlazione logica, i tempi e l'articolazione oraria.

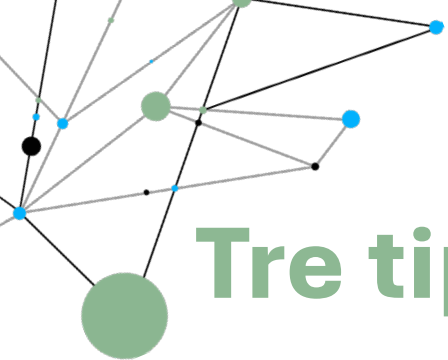




Progettazione di dettaglio (micro-progettazione)

- **Approccio modulare**, definisce con dettaglio, per ciascuna unità didattica:
 - ✓ obiettivi specifici e risultati attesi
 - ✓ argomenti da trattare, contenuti e durata
 - ✓ strategia formativa e metodologia didattica
 - ✓ modalità e criteri di verifica e valutazione dei risultati
- **Articolazione oraria** delle singole unità didattiche:
 - ✓ equilibrio tra le unità didattiche nella trattazione degli argomenti (rilevanza, complessità, esaustività)
 - ✓ tenendo conto dei diversi contesti e processi

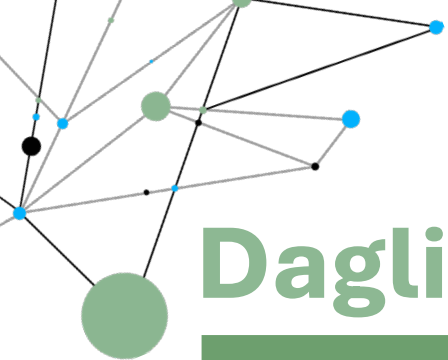




Tre tipi di 'obiettivi' nell'ASR

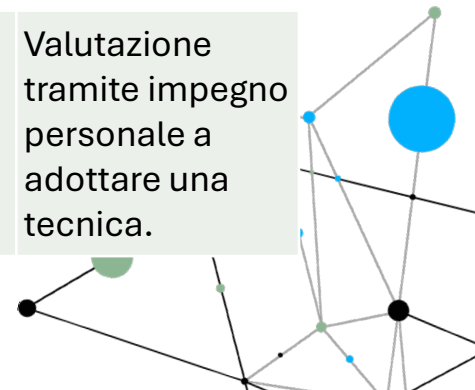
1. **Obiettivi del corso di formazione**, che vanno intesi alla luce dell'obiettivo generale della formazione secondo il Decreto Lgs. 81/08.
2. **Obiettivi specifici correlati ai soggetti da formare**, in base ai ruoli e alle funzioni lavorative.
3. **Risultati attesi** dall'azione formativa, in termini di capacità, competenze, comportamenti, cioè di quegli elementi costitutivi della dimensione della formazione (sapere, saper fare, saper essere).

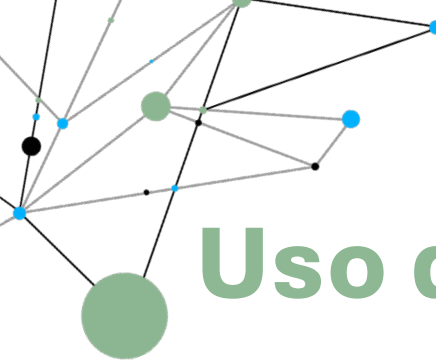




Dagli obiettivi alla progettazione

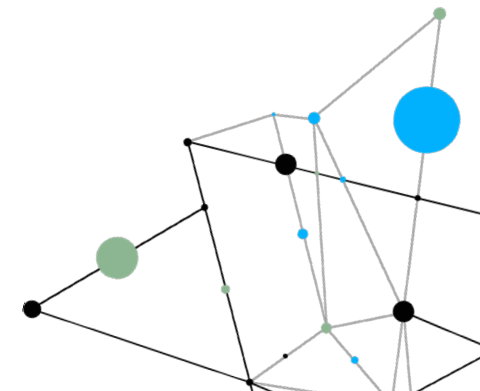
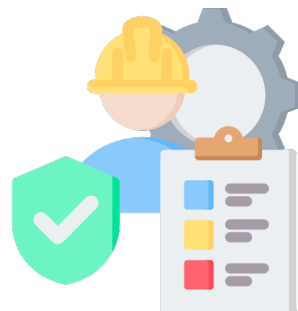
Obiettivi del corso	Risultati attesi (cosa saprà fare)	Contenuti	Durata	Metodologia didattica	Valutazione
Aumentare la consapevolezza sui rischi di lesione delle mani nelle attività operative.	Riconoscere situazioni e comportamenti che mettono a rischio le mani.	• Tipologie più comuni di infortunio alle mani (taglio, schiacciamento, abrasione, perforazione). • Analisi dei dati interni su infortuni/mancati infortuni.	30 min	Discussione guidata e analisi di incidenti realmente accaduti.	Domande stimolo durante la discussione.
Migliorare la capacità di prevenire i rischi tramite comportamenti sicuri.	Applicare comportamenti corretti per proteggere le mani durante il lavoro.	• Principali comportamenti di attenzione (es.: posizionamento sicuro delle mani, uso corretto degli utensili, verifica ambientale, uso dei DPI). • Dimostrazioni pratiche su gesti sicuri.	1 ora	Esercitazioni pratiche su gesti corretti e posizionamento mani (con attrezzature simulate o reali in sicurezza).	Osservazione diretta dei comportamenti durante le esercitazioni.
Rinforzare l'abitudine a «pensare prima di agire» con le mani.	Fermarsi e verificare prima di agire in situazioni operative.	• Tecniche di «micro-pause di controllo»: guardare/verificare/agire. • Strategie di autocontrollo nei movimenti rapidi o abituali.	30 min	Brainstorming di gruppo e micro-simulazioni rapide (es. su linee di produzione, officina).	Valutazione tramite impegno personale a adottare una tecnica.

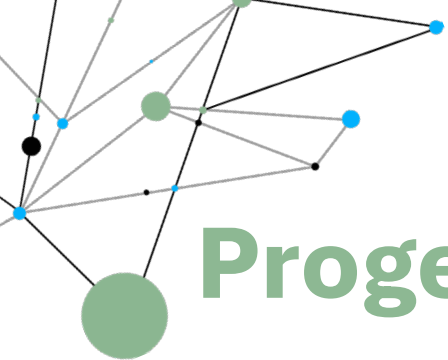




Uso di metodi attivi

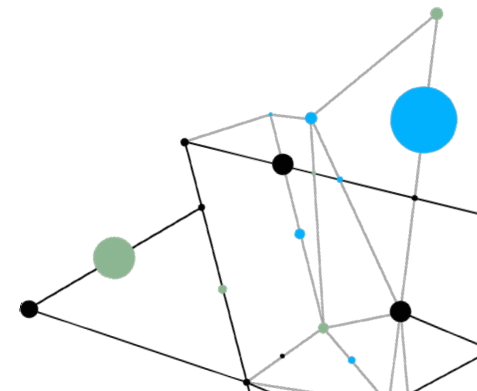
- **Qualsiasi percorso formativo** sulla salute e sicurezza sul lavoro **non può prescindere** dalla adozione di metodologie didattiche attive che prevedono il coinvolgimento diretto da parte del soggetto da formare.
- Il progetto di massima dovrà indicare quali metodologie didattiche attive saranno adottate nel percorso formativo.

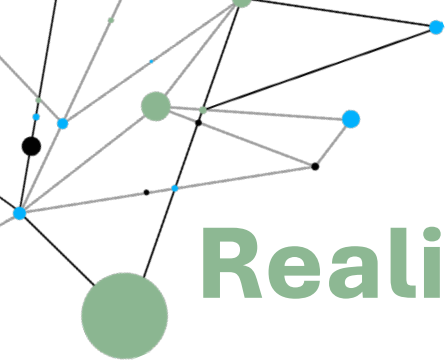




Progettazione: i sabotaggi più comuni

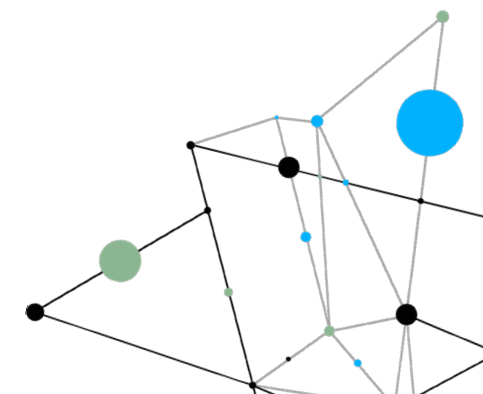
- I **risultati attesi** (obiettivi di apprendimento) sono gli argomenti da trattare
- Progettare un corso significa preparare una presentazione di slide, il resto è burocrazia
- È superfluo definire «risultati attesi», l'importante è avere **slide chiare**
- Materiali didattici: quantità eccessiva («ci mettiamo anche un po' di questo, di quell'altro...»)
- Materiali didattici: qualità carente





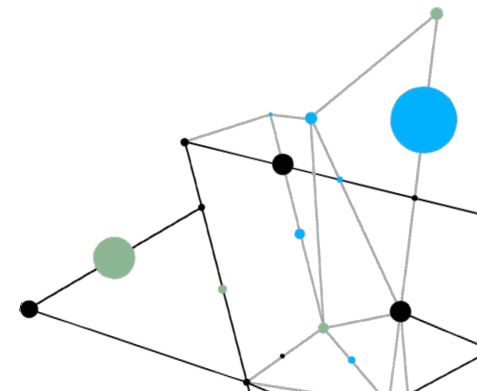
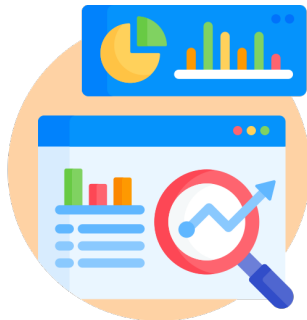
Realizzazione: i sabotaggi più comuni

- «Convocazioni» (o comunicazioni preliminari alla formazione) che tramettono un **senso di pura burocrazia**
- Inizia il corso ed entra il Capo reparto a chiamare tre persone per un **lavoro che era stato pianificato** da tempo
- Formatori/trici che colludono con un **piagnisteo generalizzato**, o cercano a tutti i costi di compiacere l'aula
- «Utilizziamo il corso per **raccogliere segnalazioni**»



Processo di monitoraggio e valutazione

- Valutazione di **gradimento**, cioè della qualità percepita dall'utente
- Valutazione degli **apprendimenti**
- Valutazione dell'**efficacia** della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa

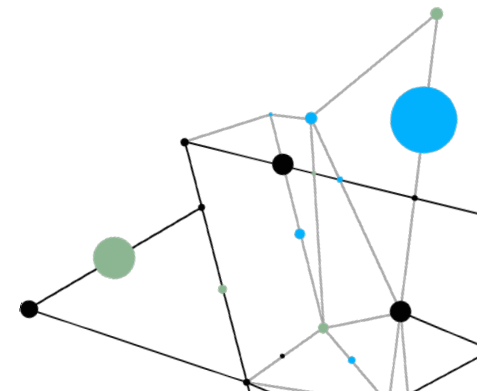




Valutazione di efficacia durante il lavoro

(1 di 2)

- **Svolta a posteriori**, a una certa distanza di tempo dal termine del corso, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.
- **Constatare l'applicazione al lavoro di:**
 - ✓ conoscenze, abilità e competenze acquisite dai discenti mediante l'intervento formativo
 - ✓ comportamenti e pratiche abituali inerenti all'organizzazione, quali la corretta applicazione di procedure, schede lavorative, protocolli, ecc.

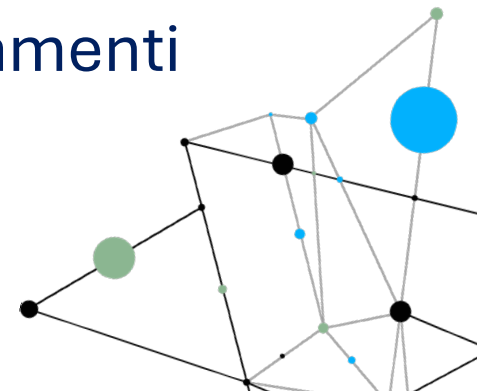


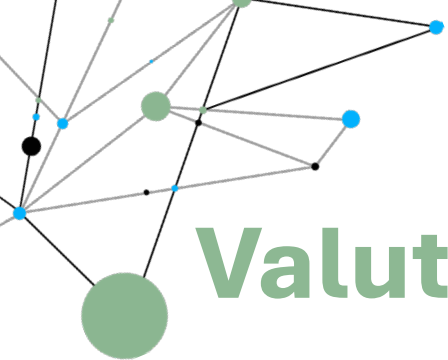


Valutazione di efficacia durante il lavoro

(2 di 2)

- **Analisi infortunistica aziendale** (modello di studio pre-post, inclusi i “mancati infortuni”)
- **Questionari di autovalutazione da somministrare al personale.** Sull’acquisizione di comportamenti sicuri da parte dei dipendenti, riguardanti percezione del pericolo, conoscenza delle misure di sicurezza aziendali, percezione dell’esperienza da parte del lavoratore
- **Check list di valutazione.** Per misurare la valutazione di efficacia dell’attività formativa attraverso l’osservazione dei comportamenti dei lavoratori nei confronti delle misure relative alla salute e sicurezza del lavoro





Valutazione: i sabotaggi più comuni

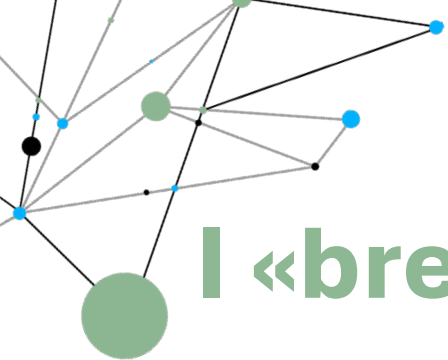
- **Questionari o prove pratiche o colloqui** che sono soltanto formalità (bisogna far risultare che abbiamo valutato...)
- **Questionario di gradimento** che viene ‘archiviato’ senza fare alcuna analisi
- «**La valutazione dell’efficacia** in campo la fa già il preposto, è obbligato in base all’art. 19»
- «**Siamo certificati ISO 9001** quindi siamo già a posto su tutte queste cose (facciamo già il PDCA)»





Esempio

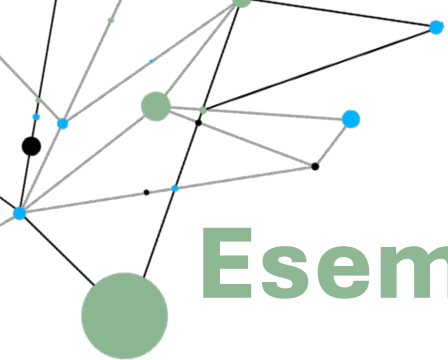
Un break formativo



I «break formativi»

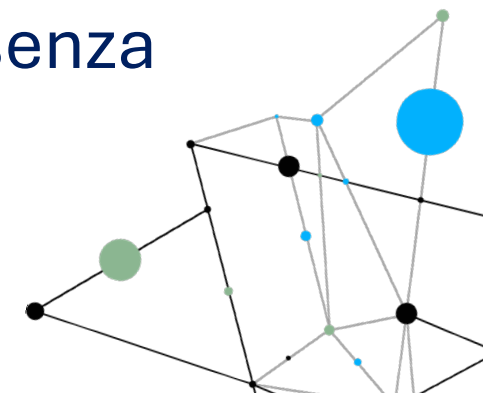
- Erogati **direttamente all'interno** dei reparti aziendali e presso le postazioni dei lavoratori stessi.
- Con un docente in possesso dei **requisiti previsti** dalla normativa vigente, affiancato dal preposto.
- Per un **tempo breve** (15-30 minuti).
- Rivolti a **piccoli gruppi** di lavoratori.
- Basati su **specifici aspetti** legati all'attività lavorativa.
- Finalità: **aggiornamento continuo** sui rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate e alle tecniche di prevenzione.





Esempio di break formativo

- **Tema:** percorsi pedonali sicuri in aree industriali con traffico mezzi
- **Durata:** 30 minuti
- **Luogo:** aree operative dell'azienda (reparti produttivi, magazzini, zone di transito)
- **Destinatari:** lavoratori operanti in aree con movimentazione mezzi (carrelli elevatori, carriponte, muletti, transpallet, ecc.)
- **Modalità di erogazione:** presenza, sul posto di lavoro, senza supporti audiovisivi

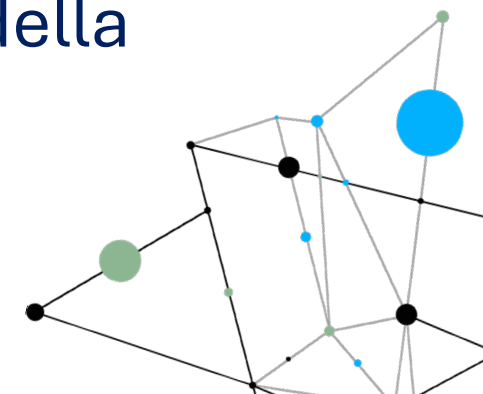




Esempio di break formativo

Contesto e bisogno formativo

- Nel contesto produttivo dell'azienda, caratterizzato dalla **presenza quotidiana di carrelli elevatori, carriponte** e altri mezzi di sollevamento o trasporto, è frequente il rischio di **interferenze tra i flussi pedonali e quelli veicolari**.
- La coesistenza di uomini e mezzi, spesso in **spazi** ristretti, in condizioni di **rumore** e con ostacoli alla **visibilità**, rende fondamentale il rispetto rigoroso dei percorsi tracciati, della segnaletica e delle istruzioni operative.

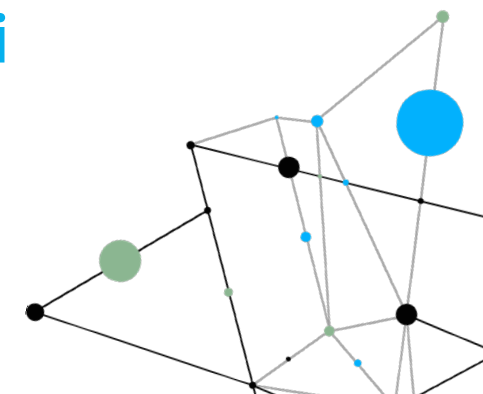




Esempio di break formativo

Obiettivi formativi

- Far riconoscere ai lavoratori le **zone a rischio** interferenza tra persone e mezzi.
- Richiamare le **regole aziendali** per il transito pedonale in sicurezza.
- Aumentare la **consapevolezza dei comportamenti** a rischio e delle conseguenze.
- Promuovere l'assunzione di piccoli **impegni migliorativi** individuali o di gruppo.





Esempio di break formativo

Risultati attesi

Al termine il lavoratore è in grado di:

- **individuare** correttamente i percorsi pedonali sicuri
- **riconoscere** le zone interdette al transito pedonale e i motivi
- **segnalare** eventuali anomalie riscontrate (percorsi usurati, ostacoli, ecc.)
- **adottare** consapevolmente comportamenti sicuri (es. «attendo che il carrello mi veda prima di attraversare», «non passo sotto il carroponte»)

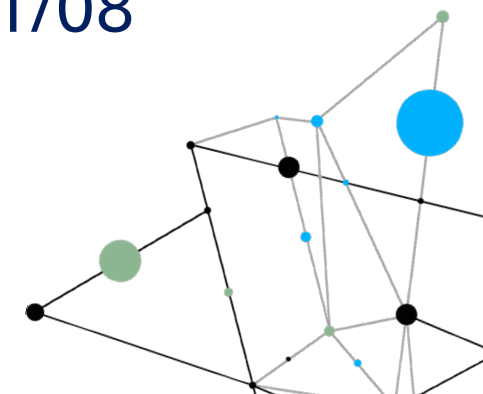




Esempio di break formativo

Contenuti

- Differenza tra aree pedonali e aree di movimentazione mezzi.
- Regole base: rispetto della segnaletica, conoscenza dei colori
- Zone a rischio: carico/scarico, incroci, corsie condivise.
- Errori frequenti e loro conseguenze (es. attraversamenti improvvisi, stazionamento in angoli ciechi).
- Breve richiamo agli obblighi individuali secondo D.lgs. 81/08 (art. 20).

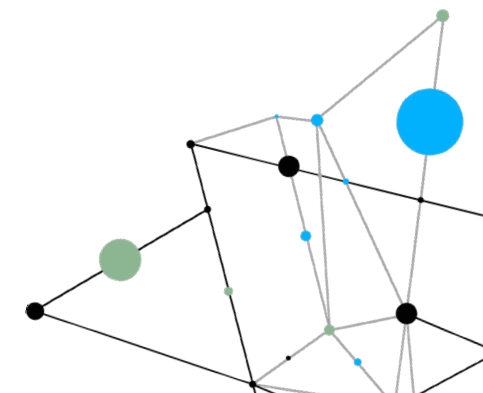




Esempio di break formativo

Metodologia didattica

- **Metodologia attiva**, contestuale e dialogica, svolta in piccolo gruppo, a bordo macchina o lungo i percorsi.
- **Domande stimolo** del facilitatore:
 - «Quali zone evitate di attraversare? Perché?»
 - «Cosa faresti se un carrello fosse fermo col motore acceso?»
 - «Secondo voi quali sono le situazioni più pericolose in quest'area?»

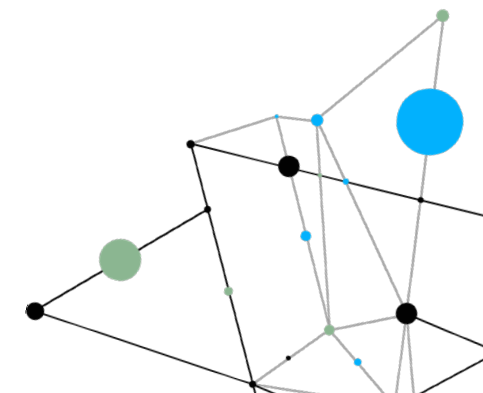




Esempio di break formativo

Modalità di valutazione

- **Valutazione formativa immediata:** osservazione da parte del facilitatore della partecipazione e delle risposte verbali durante il confronto.
- **Check post-break (entro una settimana):** verifica sul campo da parte del preposto o RSPP circa l'applicazione dei comportamenti sicuri (osservazione informale, checklist breve).
- **Tracciamento:** registro firme e annotazione sintetica dell'attività svolta (tema, partecipanti, data, esiti).





Esempio di break formativo

Verifica sul campo

Tramite una **check list di osservazione** con i seguenti elementi:

- Cammina solo sui percorsi pedonali tracciati
- Non attraversa in aree interdette
- Guarda in entrambe le direzioni prima di attraversare una corsia veicoli
- Mantiene la distanza di sicurezza dai mezzi in movimento
- Non staziona sotto carriponte attivi
- Non utilizza dispositivi elettronici mentre cammina in aree a rischio
- Rispetta la segnaletica orizzontale e verticale
- Segnala situazioni di rischio o segnaletica danneggiata
- Non trasporta oggetti che ostacolano la visibilità nei tratti condivisi con mezzi
- I lavoratori correggono comportamenti a rischio tra colleghi



10 volte SICUREZZA

9^a edizione

UNIS&F

fòrema
LEARNING ECOSYSTEM

PUNTO
CONFINDUSTRIA

CENTRO
EDILIZIA
TREVISO
FORMAZIONE - LAVORO - SICUREZZA

FEDERMANAGER
TREVISO E BELLUNO

CONFINDUSTRIA
VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

CONFINDUSTRIA
ALTO ADRIATICO

Con il supporto di:

CONFINDUSTRIA

3M

BELFOR

KILOUTOU

Kiwitron
SMART INDUSTRY SOLUTIONS

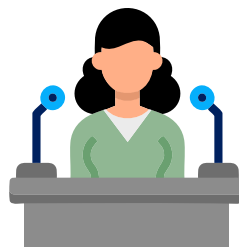
MEDLAV
TREVISO
medicina del lavoro

Morgan & Morgan

STOMMPY
PROTECTION THROUGH INNOVATION

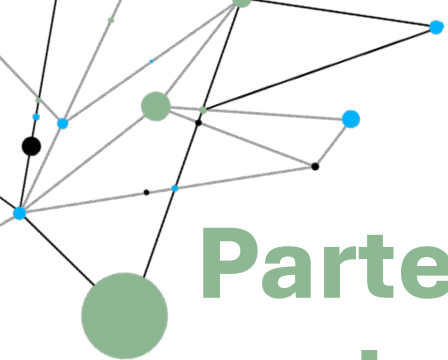
Con il contributo di:

La verifica dell'efficacia secondo il Nuovo Accordo Stato Regioni 2025



Marina Spiazzi

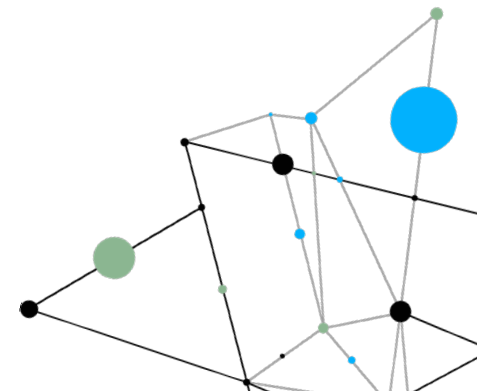
Expert Area Ambiente, Sicurezza, Normativa tecnica di
Confindustria Veneto Est



Parte IV dell'ASR. Indicazioni metodologiche per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi

La formazione sulla salute e sicurezza- caratteristiche:

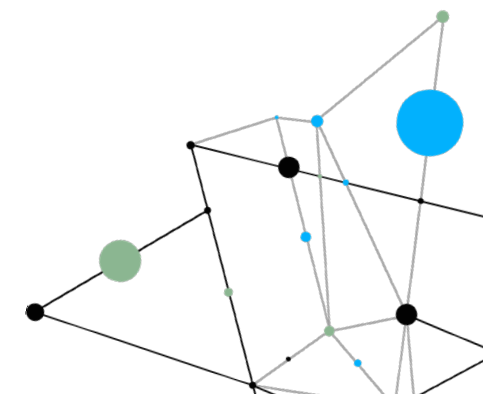
- Apprendimento professionale non formale (non scolastica)
- Formazione continua
- Rivolta agli adulti

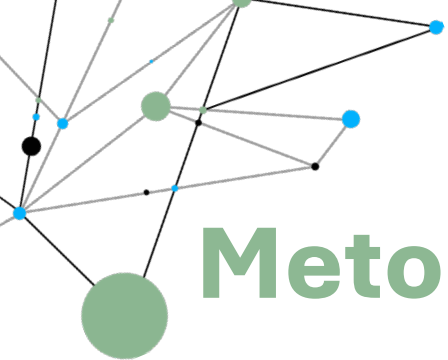




Soggetto destinatario delle indicazioni metodologiche: il soggetto formatore

- ✓ Soggetti formatori Istituzionali
- ✓ Soggetti formatori accreditati
- ✓ Altri soggetti formatori (es: Organismi Paritetici, Sindacati e Confindustria)
- ✓ Il Datore di lavoro per i corsi rivolti ai propri lavoratori , preposti e dirigenti





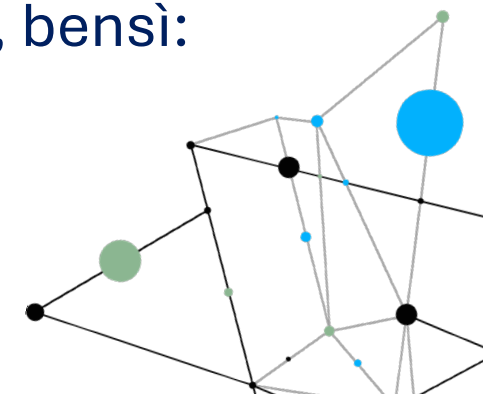
Metodologia di erogazione della formazione

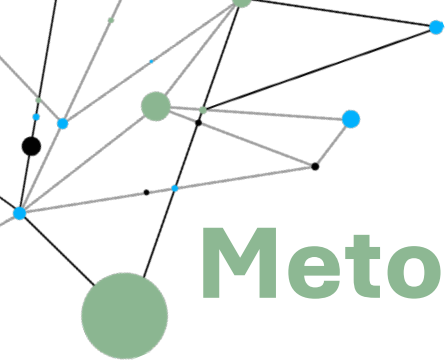
Il soggetto formatore deve predisporre un **progetto formativo** (macro e micro progettazione) contenente:

- ✓ Obiettivo del corso e risultati attesi
- ✓ contenuti
- ✓ Strategia formativa/metodologie didattiche/strumenti,
- ✓ Sequenza degli argomenti e unità didattiche/ articolazione oraria,
- ✓ modalità di verifica e valutazione degli apprendimenti
- ✓ monitoraggio della qualità didattica e organizzativa del corso

Il percorso formativo non dovrà costituire una «formazione generica», bensì:

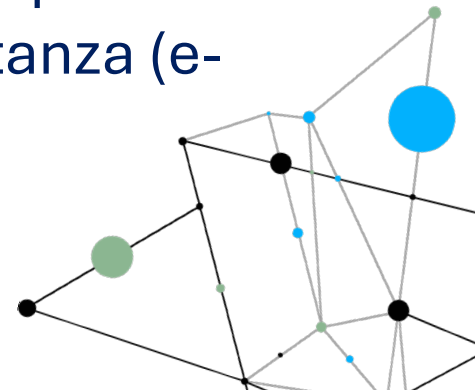
- ✓ **tenere conto delle esigenze di «vita professionale e reale»**
- ✓ **vertere su contenuti sostanziali collegati alla valutazione dei rischi**

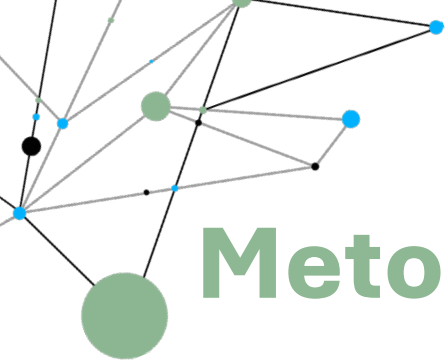




Metodologia di erogazione della formazione

Il soggetto formatore deve **prevedere** nel progetto formativo:

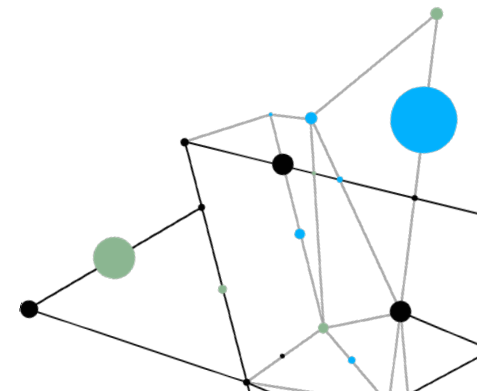
- i **docenti** con requisiti di cui al D.M. 6 marzo 2013 (4) e con requisiti aggiuntivi previsti per i corsi inerenti spazi confinati e attrezzature di lavoro;
 - il **responsabile dei progetti formativi**, con esperienza almeno triennale in materia di salute e sicurezza e in possesso degli stessi requisiti dei docenti;
 - il **tutor d'aula**, esperto delle dinamiche di interazione nell'ambiente formativo (aula in presenza fisica o aula virtuale), con il compito di supportare i docenti e i discenti durante le attività didattiche. È sempre previsto per i percorsi di formazione e aggiornamento erogati a distanza (e-learning o videoconferenza) mentre è consigliato negli altri casi.
- 

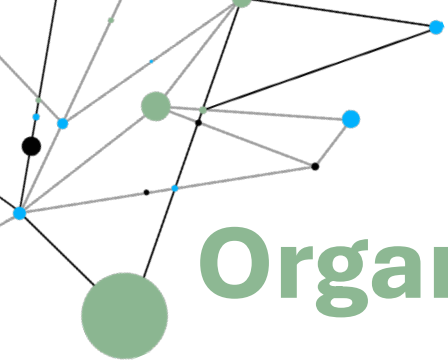


Metodologia di erogazione della formazione

Metodologie didattiche attive:

- Lavori di gruppo
- Casi di studio
- Simulazioni, anche tramite realtà aumentata e virtuale con uso di simulatori
- «Break formativi»:
 - ✓ presso le postazioni di lavoro, per piccoli gruppi di lavoratori
 - ✓ svolta da un docente con i requisiti previsti,
 - ✓ affiancato dal preposto,
 - ✓ su specifici aspetti legati all'attività lavorativa
 - ✓ breve durata (15-30 minuti).
- Lezione frontale con approccio dialogico e interattività



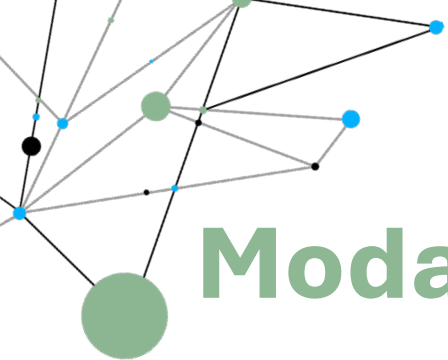


Organizzazione dei corsi

- **Partecipanti parti teoriche:** numero non superiore a 30 unità (precedentemente il numero massimo era 35)
- **Partecipanti parti pratiche:** il rapporto istruttore/allievo dovrà essere 1 a 6.
- **Frequenza** non inferiore al 90% del monte ore totali.
- **Registro delle presenze:** tenuto dal soggetto formatore con modalità cartacea o elettronica. La frequenza non potrà essere inferiore al 90% del monte ore totale del corso.
- **Verifiche finali:** sempre obbligatorie anche per il corso lavoratori.

Tutta la documentazione relativa al corso costituirà il fascicolo del corso che dovrà essere conservato dal soggetto formatore per 10 anni





Modalità di erogazione del corso

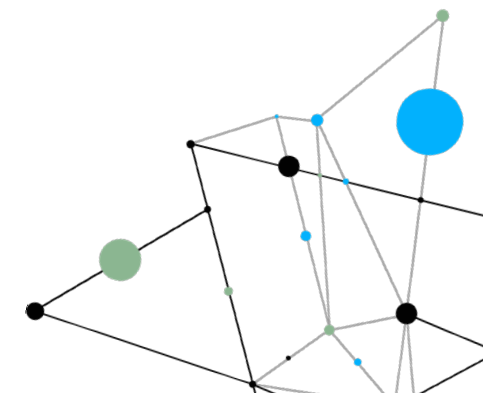
Tabella parte IV, punto 3.5:

- in presenza
- video conferenza sincrona (equiparata alla presenza)
- modalità mista (presenza + videoconferenza sincrona)
- e-learning

La presenza (no videoconferenza) è la sola modalità per i moduli didattici che prevedono **l'addestramento o una prova pratica**, cioè:

- uso delle attrezzature di lavoro
- spazi confinati

Per i preposti è consentita la forma mista.





Verifiche di apprendimento

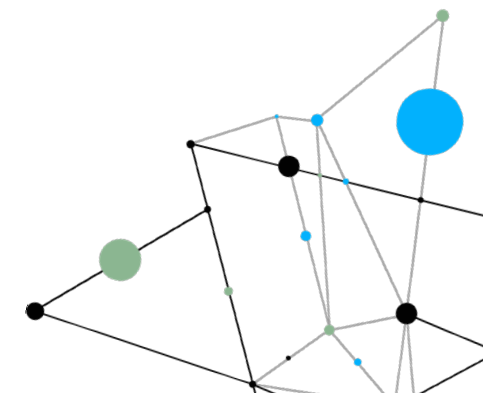
Lo **scopo** è misurare il cambiamento indotto nei partecipanti all'intervento formativo in termini di:

- ✓ acquisizione di nuove conoscenze,
- ✓ abilità e competenze,
- ✓ rafforzamento di quelle già possedute

Sulla base del progetto formativo le verifiche possono essere:

- **in ingresso:**
 - ✓ per individuare i fabbisogni formativi
 - ✓ misurare il grado di acquisizione delle competenze se confrontate con le verifiche finali
- **in itinere:**
 - ✓ per monitorare il livello di apprendimento durante la formazione
- **finali:** sempre obbligatorie anche per il corso lavoratori.

Parte IV - 6.3: tabelle con le tipologie di verifiche ammesse





Verifiche dell'efficacia della formazione durante il lavoro

Il datore di lavoro deve **verificare l'efficacia della formazione** (parte IV - punto 7):

- a una certa distanza di tempo dalla formazione stessa
- durante lo svolgimento della prestazione lavorativa

È particolarmente rilevante in quanto diretta a verificare e misurare l'effettivo cambiamento che la formazione ha avuto sui partecipanti.

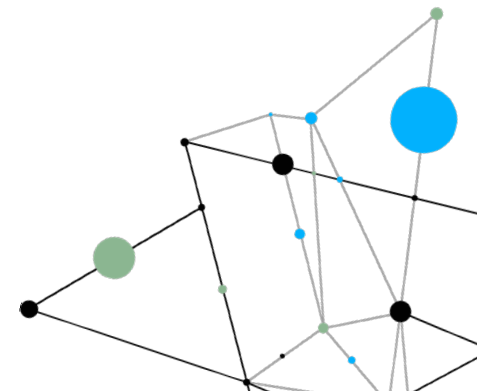
Fondamentale nell'iter completo del processo di formazione e in una logica di miglioramento continuo.



Verifiche dell'efficacia della formazione durante il lavoro

Cosa verificare?

- conoscenze, abilità e competenze acquisite con la formazione;
- comportamenti e pratiche abituali (applicazione delle procedure, conoscenza e utilizzo delle schede lavorative, protocolli, ecc.)



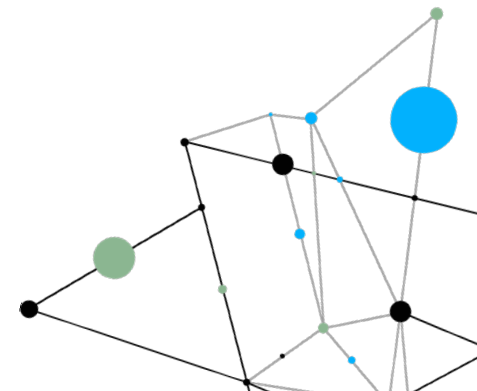


Verifiche dell'efficacia della formazione durante il lavoro

Come?

1. Attraverso l'analisi infortunistica aziendale:

- confronto dell'andamento infortunistico antecedente alla formazione e successivo alla stessa per misurarne l'incidenza **prima e dopo** l'intervento formativo;
- valutazione dell'andamento anche dei **mancati infortuni**.



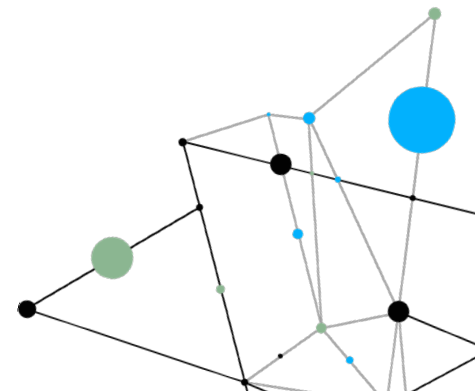


Verifiche dell'efficacia della formazione durante il lavoro

Come?

2. Attraverso questionari da somministrare al personale per misurare:

- il grado di acquisizione di comportamenti sicuri,
- la percezione del pericolo,
- la conoscenza delle misure di prevenzione e protezione, delle procedure, ecc;





Verifiche dell'efficacia della formazione durante il lavoro

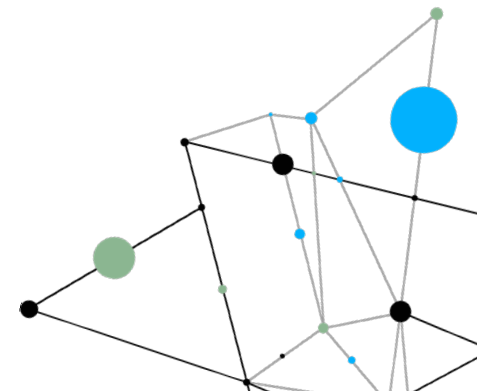
Come?

3. Attraverso l'utilizzo di check list per misurare l'efficacia della formazione attraverso l'osservazione dei comportamenti dei lavoratori rispetto alle misure di prevenzione e protezione e valutare se il lavoratore adotta comportamenti sicuri quali:

- ✓ utilizzo dei DPI e corretto utilizzo delle attrezzature,
- ✓ applicazione delle procedure di lavoro.

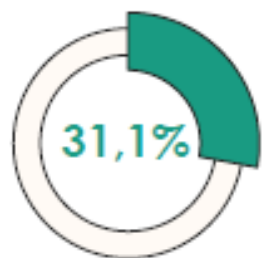
La check list ha una duplice valenza:

- ✓ valutare l'efficacia della formazione
- ✓ uno strumento per documentare la vigilanza da parte del preposto, del dirigente, del datore di lavoro



L'esperienza degli operatori fino ad oggi

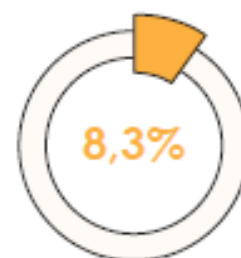
► Ha mai approfondito la tematica dell'efficacia dell'azione formativa?



Sì, in modo completo



Sì, ma solo a livello generico



No, ma ho in programma di farlo prossimamente



No

Fonte: Aifos, quaderno n. 4 - 2024

Attuale livello di attuazione della verifica dell'efficacia

► All'interno dell'azienda che segue/in cui lavora viene attuato un controllo sull'efficacia degli interventi formativi in materia di salute e sicurezza, dopo un determinato periodo dallo svolgimento del corso?



Fonte: Aifos, quaderno n. 4 - 2024

Strumenti utilizzati fino ad ora per la verifica dell'efficacia

► Con quali strumenti viene effettuato il controllo sull'efficacia degli interventi formativi?



25,3%

Non viene effettuato alcun monitoraggio dell'efficacia formativa



16,0%

Tramite specifici incontri con i lavoratori



15,0%

Tramite questionario di autovalutazione compilato dai lavoratori



14,4%

Tramite audit



12,7%

Tramite una apposita checklist cui sottoporre il lavoratore



7,9%

Tramite l'analisi dei dati infortunistici prima e dopo l'intervento formativo



4,8%

Tramite incontri con la dirigenza e la funzione HR



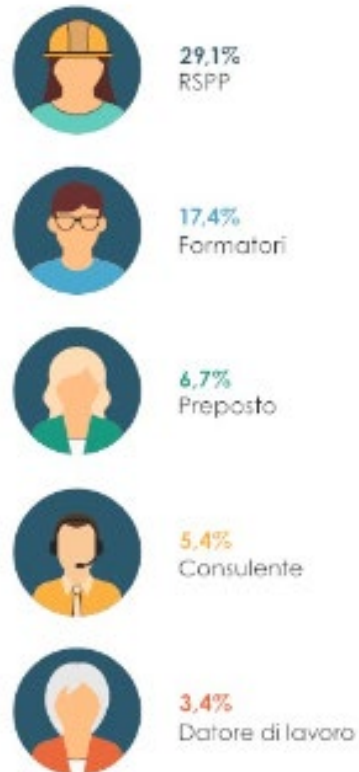
3,8%

Altro

Fonte: Aifos, quaderno n. 4 - 2024

Quale figura si occupa della verifica dell'efficacia formativa

► Chi effettua la verifica?



Fonte: Aifos, quaderno n. 4 - 2024



Altre occasioni utili in cui verificare l'efficacia della formazione

- Inserimento di **nuovo assunto**, già formato da altra ditta dello stesso settore
- Inserimento di lavoratore in **contratto di somministrazione**
- **Cambio reparto/mansione** per verificare come integrare la formazione mancante
- **Cambi organizzativi interni** che potrebbero avere o meno impatto sui comportamenti
- Dopo un **infortunio** o mancato infortunio

In questi casi potrebbe essere utile ricorrere alla verifica dell'efficacia della formazione erogata per stabilire la necessità di rinforzo o aggiornamento o integrazione della formazione del lavoratore.



10 volte SICUREZZA

9^a edizione

UNIS&F

fòrema
LEARNING ECOSYSTEM

PUNTO
CONFINDUSTRIA

CENTRO
EDILIZIA
TREVISO
FORMAZIONE - LAVORO - SICUREZZA

FEDERMANAGER
TREVISO E BELLUNO

CONFINDUSTRIA
VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

CONFINDUSTRIA
ALTO ADRIATICO

Con il supporto di:

CONFINDUSTRIA

3M

BELFOR

KILOUTOU

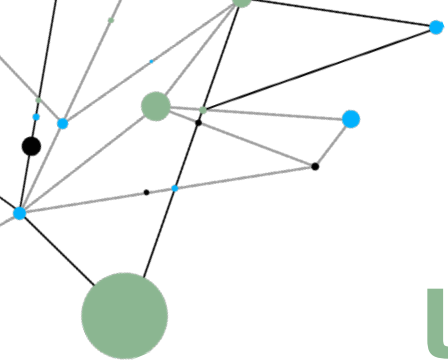
Kiwitron
SMART INDUSTRY SOLUTIONS

MEDLAV
TREVISO
medicina del lavoro

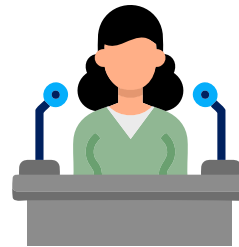
Morgan & Morgan

STOMMPY
PROTECTION THROUGH INNOVATION

Con il contributo di:

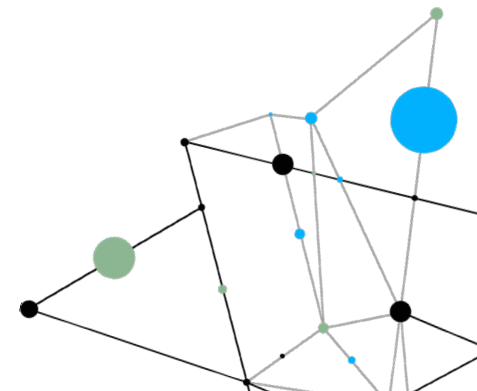


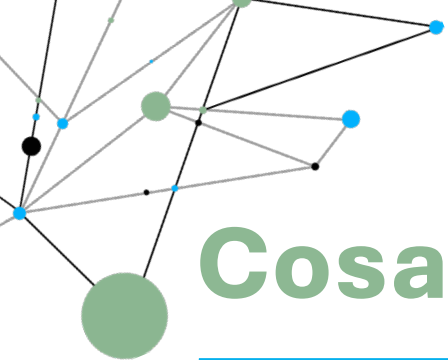
le attività di vigilanza dello SPISAL: controlli sulla formazione e responsabilità dei soggetti coinvolti



Maria Domenica Pedone

Direttrice SPISAL F.F.
AULSS 2 Marca Trevigiana





Cosa cambia

Figure della
formazione

Formazione
pratica

Corsi di
formazione

Test e
attestati

Valutazioni e
verifiche

Modalità
corsi



Formazione pratica

ATTREZZATURE

Nelle attrezzature vengono introdotte:

- macchina agricola raccoglifrutta (CRF)
- caricatori per movimentazione materiali (CMM)

CARRIPONTE

Teoria 4h + Pratica 6h o 7h, in relazione alla tipologia di carroponte

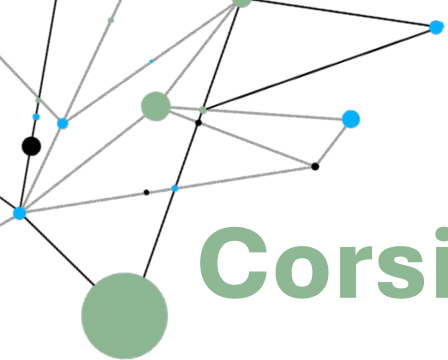
SPAZI CONFINATI

Monte ore minimo del corso base:

12h (4h teoria + 8h pratica)

Requisiti obbligatori dei docenti: esperienza professionale in ambienti confinati (teorica e pratica)





Corsi di formazione datore di lavoro

CORSO OBBLIGATORIO entro 24 mesi da entrata in vigore corso da 16h

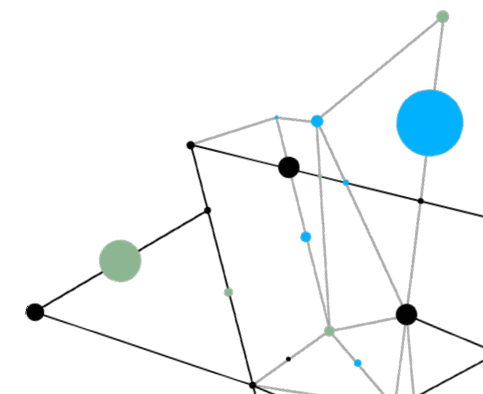
MODULO AGGIUNTIVO per cantieri: 6h

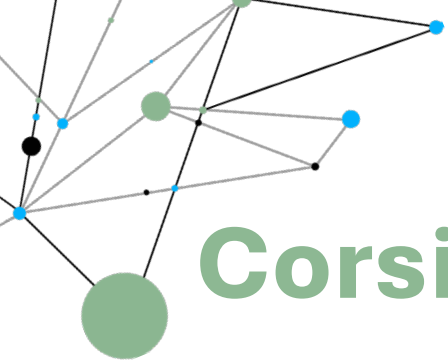
AGGIORNAMENTO: 6h ogni 5 anni

DL CHE RICOPRE INCARICO RSPP:

MODULO COMUNE: 8h

MODULI INTEGRATIVI PER COMPARTI SPECIFICI (agricoltura, pesca, costruzioni, chimico): da 12h o 16h

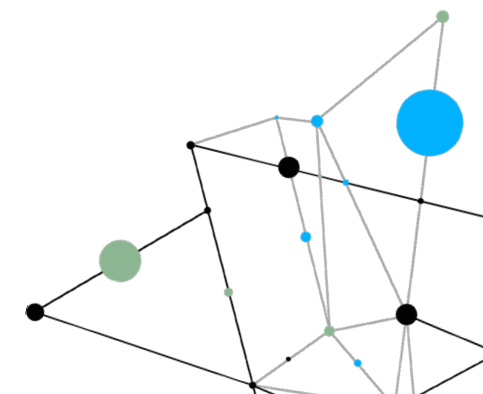


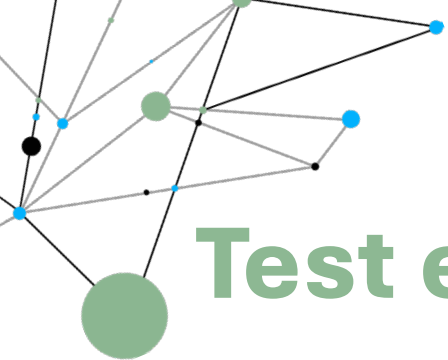


Corsi di formazione Preposti

CORSO DA SEGUIRE DOPO FORMAZIONE GENERALE E SPECIFICA: 12h
(non più 8h)

AGGIORNAMENTO: corso da 6h, biennale entro 12 mesi da entrata in vigore
(se precedente corso base/aggiornamento erogato da più di 2 anni da entrata
vigore Accordo)

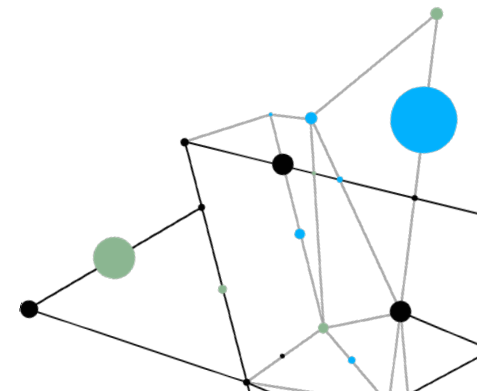




Test e attestati: verifiche

VERIFICA APPRENDIMENTO IN USCITA

- dettagliato per tipologia formativa (test, colloquio...)
- dettagliato il numero di domande da inserire (sia per corsi base che aggiornamento)
- percentuale per il superamento: 70%

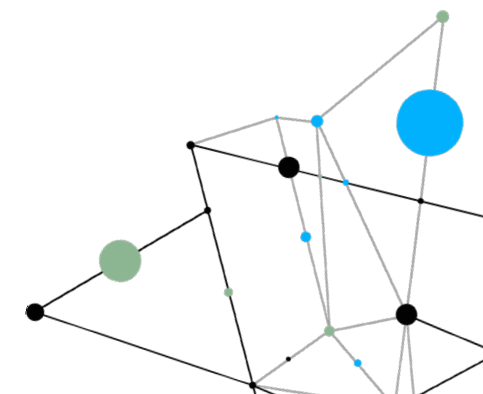




Attività di controllo sulla formazione

Secondo l'art. 37 comma 2 lettera b-bis del d.lgs. n. 81/2008, gli **Organi di vigilanza** in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevedono, nell'ambito della loro attività e delle proprie competenze, anche la **pianificazione di controlli sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.**

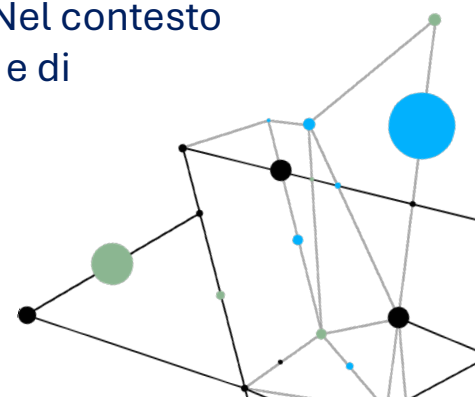
!!!Con atto successivo saranno altresì definiti le modalità di monitoraggio e controllo!!!!





Verifica dell'apprendimento

Secondo **European Qualifications Framework (EQF)** i risultati dell'apprendimento sono la “*descrizione di ciò che un discente conosce, capisce ed è in grado di realizzare al termine di un processo di apprendimento*” e nel sistema europeo e nazionale di riferimento sono definiti in termini di **conoscenze, abilità e responsabilità e autonomia** come segue:

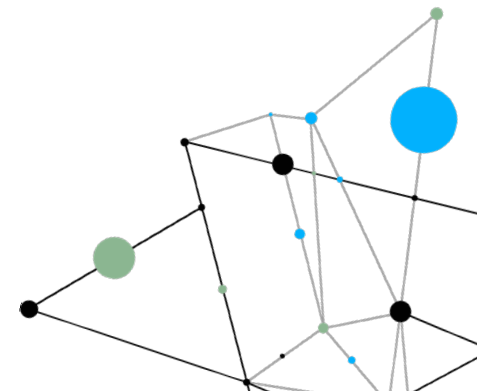
- **Conoscenze:** risultato dell'assimilazione di informazioni attraverso l'apprendimento. Le conoscenze sono un insieme di fatti, principi, teorie e pratiche relative ad un settore di lavoro o di studio. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le conoscenze sono descritte come teoriche e/o pratiche.
 - **Abilità:** indicano le capacità di applicare conoscenze e di utilizzare know-how per portare a termine compiti e risolvere problemi. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le abilità sono descritte come cognitive (comprendenti l'uso del pensiero logico, intuitivo e creativo) o pratiche (comprendenti l'abilità manuale e l'uso di metodi, materiali, strumenti).
 - **Competenze:** comprovata capacità di utilizzare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e personale. Nel contesto del Quadro europeo delle qualifiche le competenze sono descritte in termini di responsabilità e di autonomia.
- 



ATTESTATO UNICO PER CIASCUN CORSO

VERBALI VERIFICHE FINALI SIA PER:

- corsi base
- corsi di aggiornamento



Valutazioni e verifiche: gradimento

VALUTAZIONE DEL GRADIMENTO

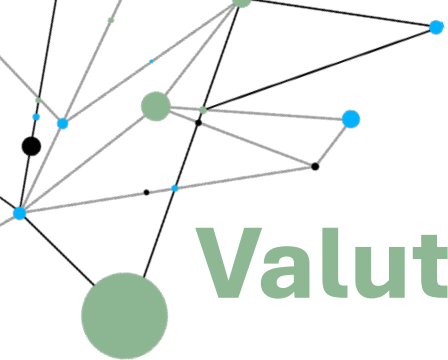
AREA DA INDAGARE:

- qualità didattica
- qualità organizzativa
- utilità percepita



COMPILAZIONE ANONIMA

ELABORAZIONE DATI da parte del soggetto formatore

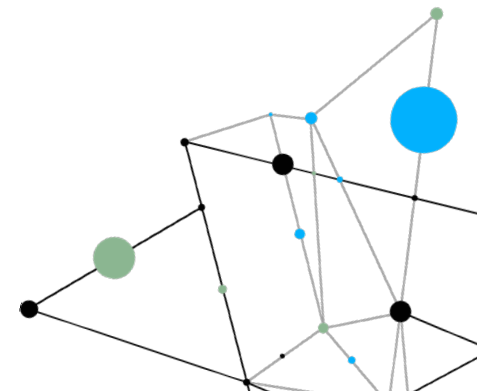


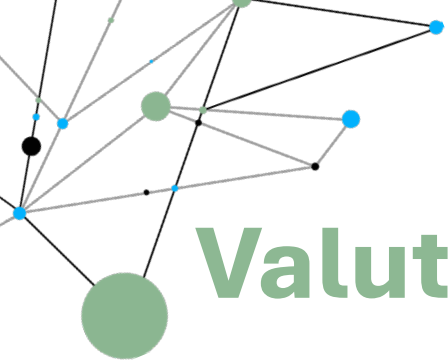
Valutazioni e verifiche: efficacia

VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA

Eseguita dal **datore di lavoro** durante la prestazione lavorativa

MODALITÀ: analisi infortunistica aziendale, questionari da somministrare al personale, check list di valutazione



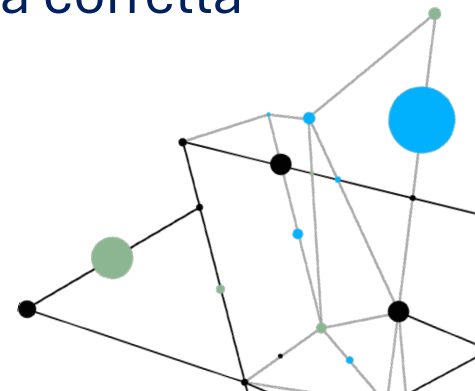


Valutazione dell'efficacia della formazione

Il **datore di lavoro**, oltre ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente e adeguata in merito ai rischi specifici, **deve**, pertanto, anche **verificarne l'efficacia durante lo svolgimento della prestazione di lavoro**.

Tale valutazione dovrà essere svolta **a posteriori, a una certa distanza di tempo** dal termine del corso, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa e dovrà constatare l'applicazione al lavoro di:

- conoscenze, abilità e competenze acquisite dai discenti mediante l'intervento formativo;
- comportamenti e pratiche abituali inerenti all'organizzazione, quali la corretta applicazione di procedure, schede lavorative, protocolli, ecc.



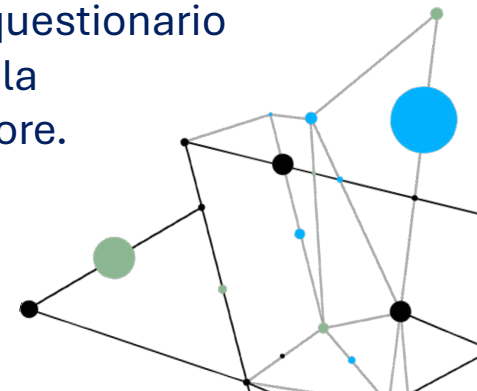


Quali sono gli strumenti a uso del datore di lavoro?

Al fine di verificare l'efficacia dell'attività formativa nei confronti dei soggetti di cui all'art.37 comma 2 lett. b) del D.lgs. 81/08 durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro, anche con il supporto del RSPP può utilizzare una delle seguenti modalità:

Analisi infortunistica aziendale. Per la valutazione dell'efficacia dell'attività formativa può essere adottato un modello di studio pre-post, misurando l'incidenza infortunistica prima e dopo l'intervento formativo inclusi i "mancati infortuni". Le informazioni raccolte consentono di effettuare l'analisi pre-post sugli infortuni e i "mancati infortuni" nell'arco temporale prescelto. Laddove l'analisi evidenzia carenze nelle conoscenze, competenze e abilità dei lavoratori, si dovrà valutare la possibilità di adottare azioni correttive.

Questionari da somministrare al personale. Si tratta di valutare tramite un questionario di autovalutazione l'acquisizione di comportamenti sicuri da parte dei lavoratori destinatari dell'attività formativa. Il questionario può essere elaborato in base a diversi elementi: la percezione del pericolo da parte dei lavoratori, la conoscenza delle misure di sicurezza aziendali, la percezione dell'esperienza da parte del lavoratore.





Quali sono gli strumenti a uso del datore di lavoro?

Check list di valutazione. La check list deve misurare la valutazione di efficacia dell'attività formativa attraverso l'osservazione dei comportamenti dei lavoratori nei confronti delle misure relative alla salute e sicurezza del lavoro. Si deve pertanto definire una checklist che risponda ad una serie di osservazioni per poter verificare se il lavoratore ha adottato dei comportamenti sicuri. Ad esempio, si possono individuare i seguenti elementi: utilizzo dei DPI, corretto utilizzo attrezzature, rispetto delle procedure di lavoro. Il check diventa, nel contempo, strumento di valutazione dell'efficacia della formazione durante l'attività lavorativa e strumento di controllo da parte dei soggetti della prevenzione aziendale.

Nell'ambito della riunione periodica deve essere verificato il raggiungimento dei risultati attesi e rilevata l'efficacia formativa attraverso gli indicatori, i criteri e gli strumenti stabiliti in sede di progettazione.





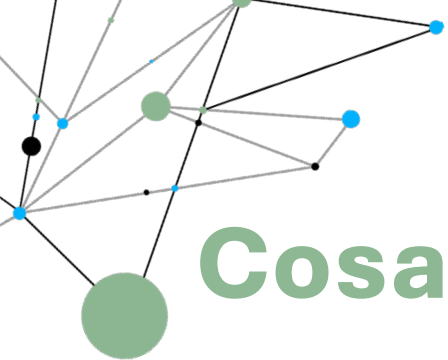
Verifica dell'efficacia

Al fine di verificare l'efficacia dell'attività formativa, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro, eventualmente anche con il supporto del RSPP può utilizzare una delle seguenti modalità:

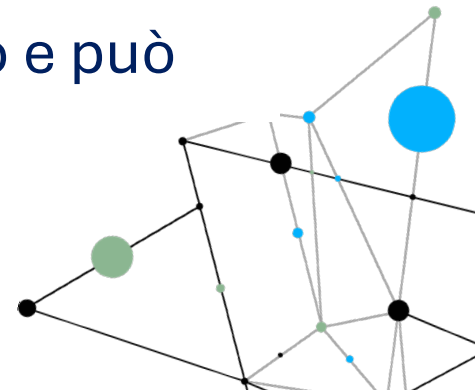
1. **Analisi infortunistica aziendale**
2. **Questionari da somministrare al personale**
3. **Check list di valutazione**

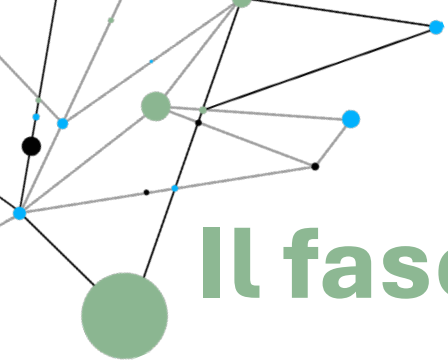
Nell'ambito della **riunione periodica** deve essere verificato il raggiungimento dei risultati attesi e rilevata l'efficacia formativa attraverso gli indicatori, i criteri e gli strumenti stabiliti in sede di progettazione.





Cosa viene valutato

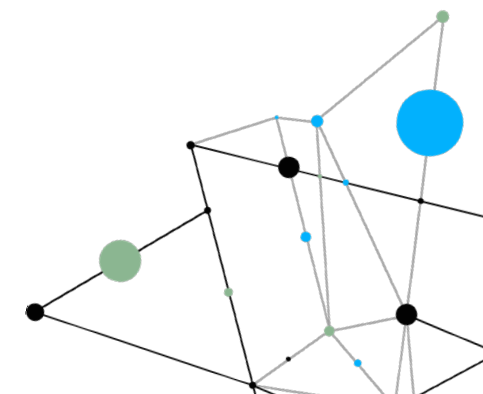
- **Obblighi normativi:** l'aderenza del datore di lavoro agli obblighi formativi previsti dal Testo Unico sulla sicurezza (D.Lgs. 81/08).
 - **Adeguatezza della formazione:** la qualità e la completezza della formazione rispetto ai rischi specifici dell'attività e della mansione svolta dal lavoratore.
 - **Verifica dell'apprendimento:** l'effettivo apprendimento delle competenze da parte dei lavoratori, che può essere verificato tramite test e colloqui.
 - **Formazione specifica:** la formazione per attrezzature specifiche, come quelle che richiedono abilitazioni particolari, è oggetto di controllo e può essere richiesta la documentazione specifica.
- 



Il fascicolo del corso

Per ogni corso di formazione e aggiornamento, il soggetto formatore dovrà provvedere alla custodia/ archiviazione (cartacea o elettronica) del cosiddetto “Fascicolo del corso”. Tale “insieme di documenti” deve essere conservato presso il soggetto formatore per **almeno 10 anni** e deve contenere:

- ✓ **dati anagrafici dei partecipanti;**
- ✓ **registro presenze dei partecipanti con firme;**
- ✓ **elenco dei docenti con firme;**
- ✓ **progetto formativo e programma del corso;**
- ✓ **verbale di verifica finale.**



10 volte SICUREZZA

9^a edizione

UNIS&F

fòrema
LEARNING ECOSYSTEM

PUNTO
CONFINDUSTRIA

CENTRO
EDILIZIA
TREVISO
FORMAZIONE - LAVORO - SICUREZZA

FEDERMANAGER
TREVISO E BELLUNO

CONFINDUSTRIA
VENETO EST
Area Metropolitana
Venezia Padova Rovigo Treviso

CONFINDUSTRIA
ALTO ADRIATICO

Con il supporto di:

CONFINDUSTRIA

3M

BELFOR

KILOUTOU

Kiwitron
SMART INDUSTRY SOLUTIONS

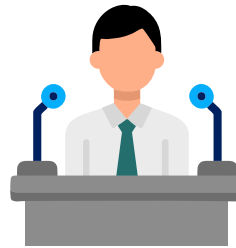
MEDLAV
TREVISO
medicina del lavoro

Morgan & Morgan

STOMMPY
PROTECTION THROUGH INNOVATION

Con il contributo di:

I am Safety: HSE Project

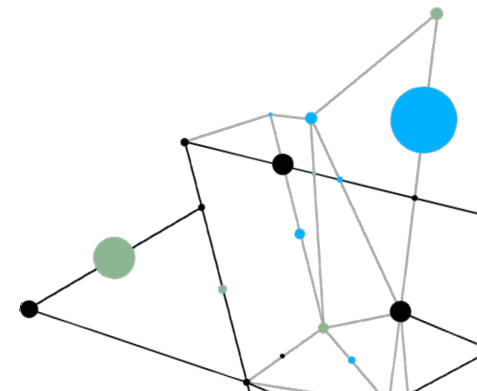


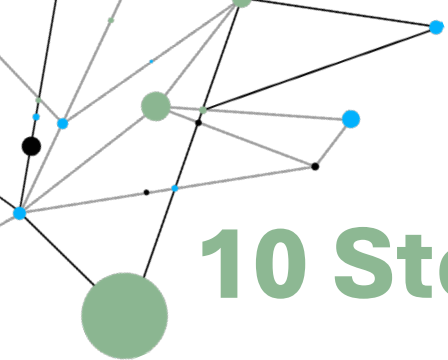
Tommaso Di Santo

HSE Manager Europe di De' Longhi Group

Agenda

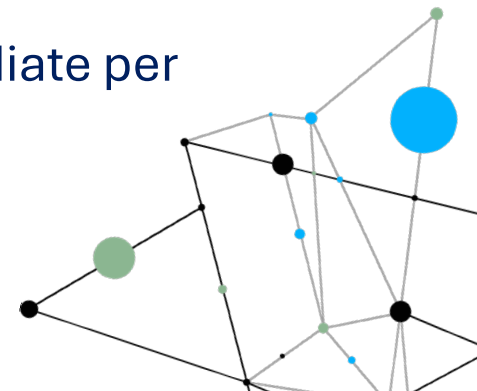
- Steps e Principi del Progetto
- Il Piano: dai Principi alle Azioni
- Campagna di Comunicazione I AM SAFETY
- Analisi dell'efficacia





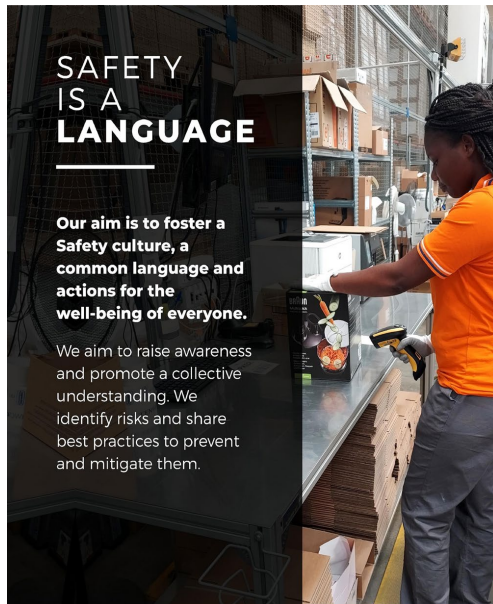
10 Steps per creare mentalità

1. Ogni decisione deve avere la “**sicurezza**” come **priorità assoluta**.
2. Stabilire **standard chiari** per le prestazioni in materia di sicurezza sul lavoro, definite anche nei corsi di formazione.
3. Spiegare ai manager e ai team leader l'importanza di dare il **buon esempio**.
4. **Coinvolgere i colleghi**, dando loro la responsabilità di pianificare e condurre ispezioni.
5. Promuovere la comprensione: comprendere il “**perché**” della **sicurezza** è un forte motivatore.
6. **Formare/informare** nel dettaglio e frequentemente i dipendenti.
7. **Incoraggiare il feedback**.
8. Cerca momenti di **confronto** quando vengono identificati i pericoli.
9. **Rispondere tempestivamente** ai pericoli identificati e adottare misure immediate per correggerli.
10. La **prevenzione** degli incidenti come sfida continua.





I principi del progetto



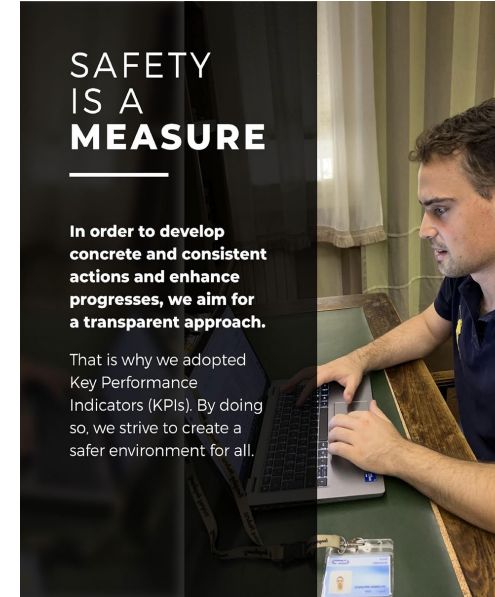
I AM
SAFETY
MANIFESTO

switch on
people
DeLonghi Group



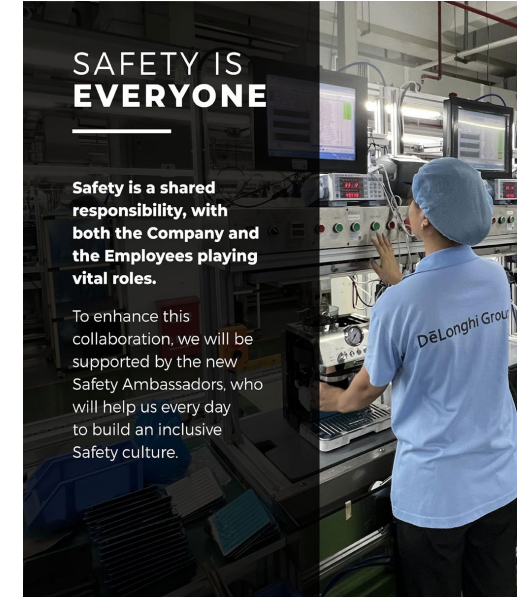
I AM
SAFETY
MANIFESTO

switch on
people
DeLonghi Group



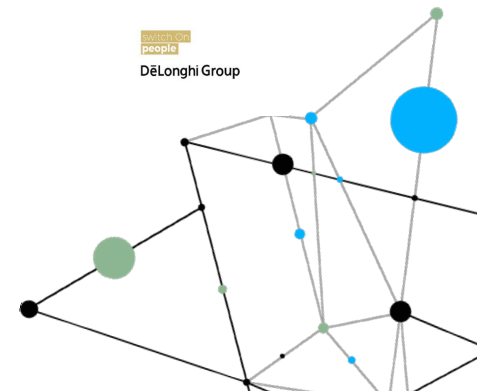
I AM
SAFETY
MANIFESTO

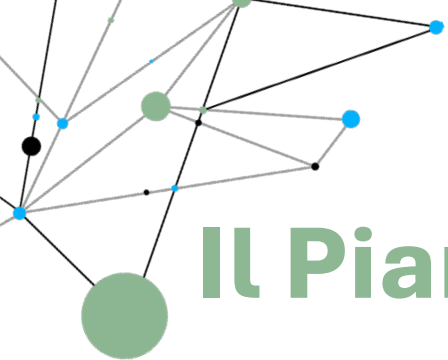
switch on
people
DeLonghi Group



I AM
SAFETY
MANIFESTO

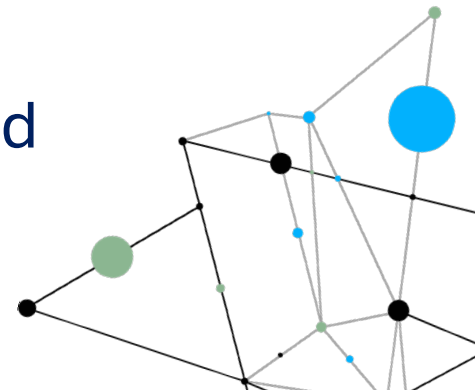
switch on
people
DeLonghi Group

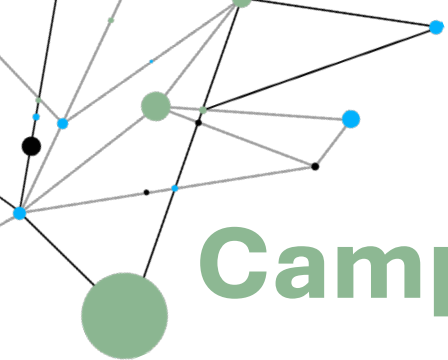




Il Piano: dai principi alle azioni

Azioni per un piano globale:

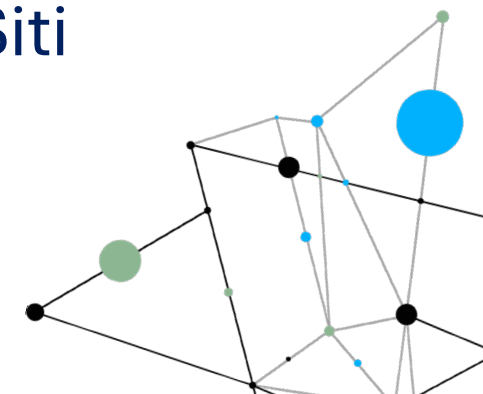
- **Condividere** le migliori pratiche già in atto nei nostri stabilimenti (Italia, Romania, Cina) e stabilire standard per i Near Miss (PDCA, liste di controllo, ecc.)
 - **Nominare e Formare** degli “Ambassador” della Sicurezza che diffondano la Cultura della Sicurezza
 - **Stabilire** gli standard per la Safety Walk (chi parteciperà, checklist, ecc.)
 - **Individuare** e **pianificare** azioni concrete per ridurre i rischi ed evitare incidenti
- 

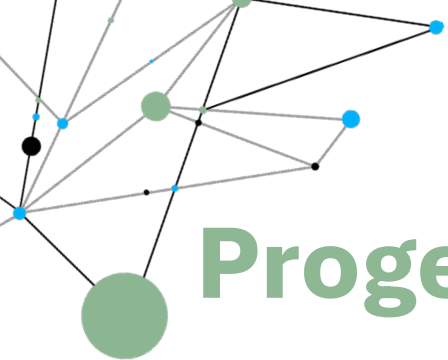


Campagna di comunicazione

La Campagna di comunicazione **I AM SAFETY** è partita nel 2024 attraverso:

- **lancio Worldwide** della Campagna tramite i canali istituzionali aziendali
- affissione di **poster in lingua locale** nei siti produttivi
- speech-evento di lancio del **Progetto Ambassador**
- diffusione dei materiali attraverso **schermi** presenti nei Siti

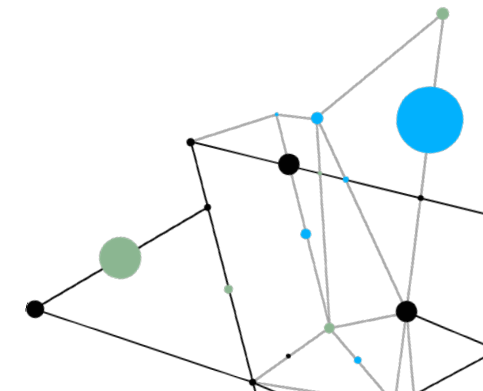
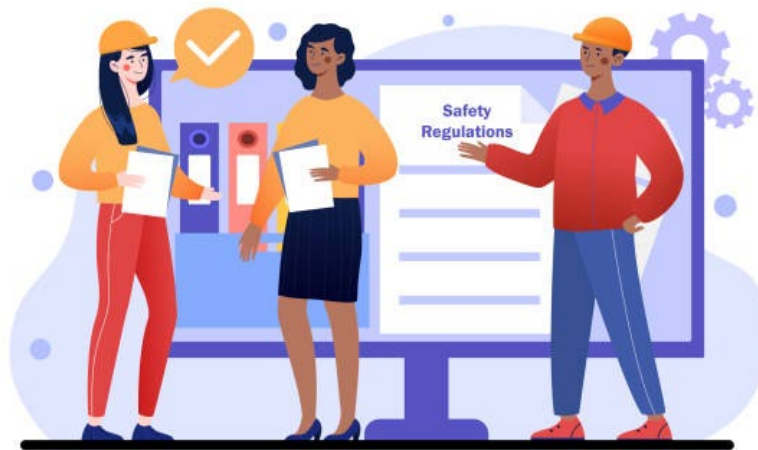


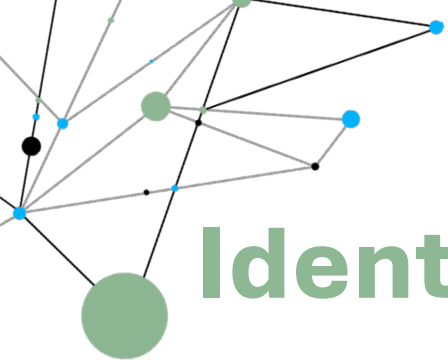


Progetto Ambassador

Il progetto è partito nel 2024 coinvolgendo tutti i Siti produttivi e entro la fine del 2025 verrà esteso nelle Subsidiaries.

- Definito l'**Identikit** dell'Ambassador
- Selezionate le **persone** che avevano le caratteristiche per ricoprire il ruolo di Ambassador
- Progettato il **training**
- Definite le **attività**





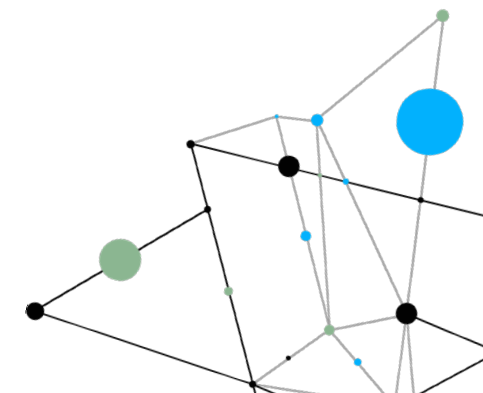
Identikit dell'Ambassador

Il progetto è partito nel 2024 coinvolgendo tutti i Siti produttivi e entro la fine del 2025 verrà esteso nelle Subsidiaries.

- Definito l'**Identikit** dell'Ambassador
- Selezionate le **persone** che avevano le caratteristiche per ricoprire il ruolo di Ambassador (inizialmente 37, ad oggi 50 in autocandidatura)
- Progettato il l'**addestramento**
- Definite le **attività**

Gli Ambassador sono colleghi che svolgono il ruolo di promotori di una **cultura della sicurezza all'interno del Sito in cui lavorano**.

Il loro compito è contribuire alla diffusione del messaggio che **la sicurezza è una responsabilità sia collettiva che individuale**.



Identikit dell'Ambassador

**WE ARE
SAFETY
AMBASSADORS**

REQUIREMENTS

- 12 months work experience minimum
- No disciplinary records
- "Good influencer" profile (CVs recommendations)

SKILLS

- Good communication skills (verbal & written)
- Able to identify potential work hazards
- Able to train other colleagues in Safety at Work

TASKS

- Observe and communicate potential hazards
- Check implementation status together with superiors
- Maintain communication about Safety with colleagues
- Collect continuous improvement ideas from colleagues

KPIs

- Perform Safety Gemba Checks every day
- Perform additional safety training when required
- Recruit at least 2 more Safety Ambassadors in 2 years

Our vision is to cultivate in all De'Longhi Facilities a culture of safety excellence where every employee is actively engaged in creating a secure and healthy work environment. We aim to empower our employees to champion safety, drive behavior change, and inspire a shared commitment to preventing incidents and injuries.

Ambassadors are key connectors, facilitators and employees around whom this culture grows. Their mission is to create a safety-conscious culture, empower individuals to take ownership of their safety and the safety of others, and work collaboratively towards achieving a safe and healthy environment for all.

**I AM
SAFETY**
SAFETY IS EVERYONE

**switch on
people**
De'Longhi Group

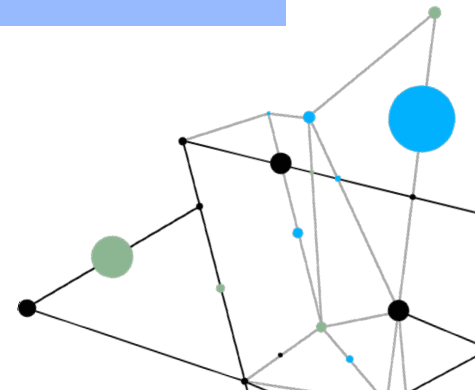


Training per gli Ambassador

- Nozioni sulla **normativa sicurezza**
- Statistiche sugli **incidenti nel Sito**
- La **piramide degli incidenti**
- Sessione **pratica**
- Come condurre il **controllo di sicurezza**

Sessioni formative nel Sito di Mignagola

3 sessione da 4h • 37 Ambassador coinvolti • Trainer interni HSE + HR + Project Team



Attività Ambassador nel sito di Mignagola

**Conduce il controllo,
Compila la check-list e
Registra le anomalie rilevate sul PDCA**

Rischi/pericoli non gravi: si attiva per risolverli immediatamente dopo aver messo in sicurezza l'area e averli segnalati allo shift leader e, se necessario, alla manutenzione e ad HSE.

Rischi/pericoli gravi: mette in sicurezza l'area e li segnala immediatamente a shift leader ed HSE.

**SAFETY
AMBASSADOR**

TEAM LEADER

**Riceve la check-
list e mette in
atto delle azioni
correttive**

per risolvere il problema coinvolgendo la manutenzione, HSE e il Department Manager.

SHIFT LEADER

**Approva le
misure da
intraprendere**

Assieme al team HSE e **partecipa al meeting** periodico

**DEPARTMENT
MANAGER**

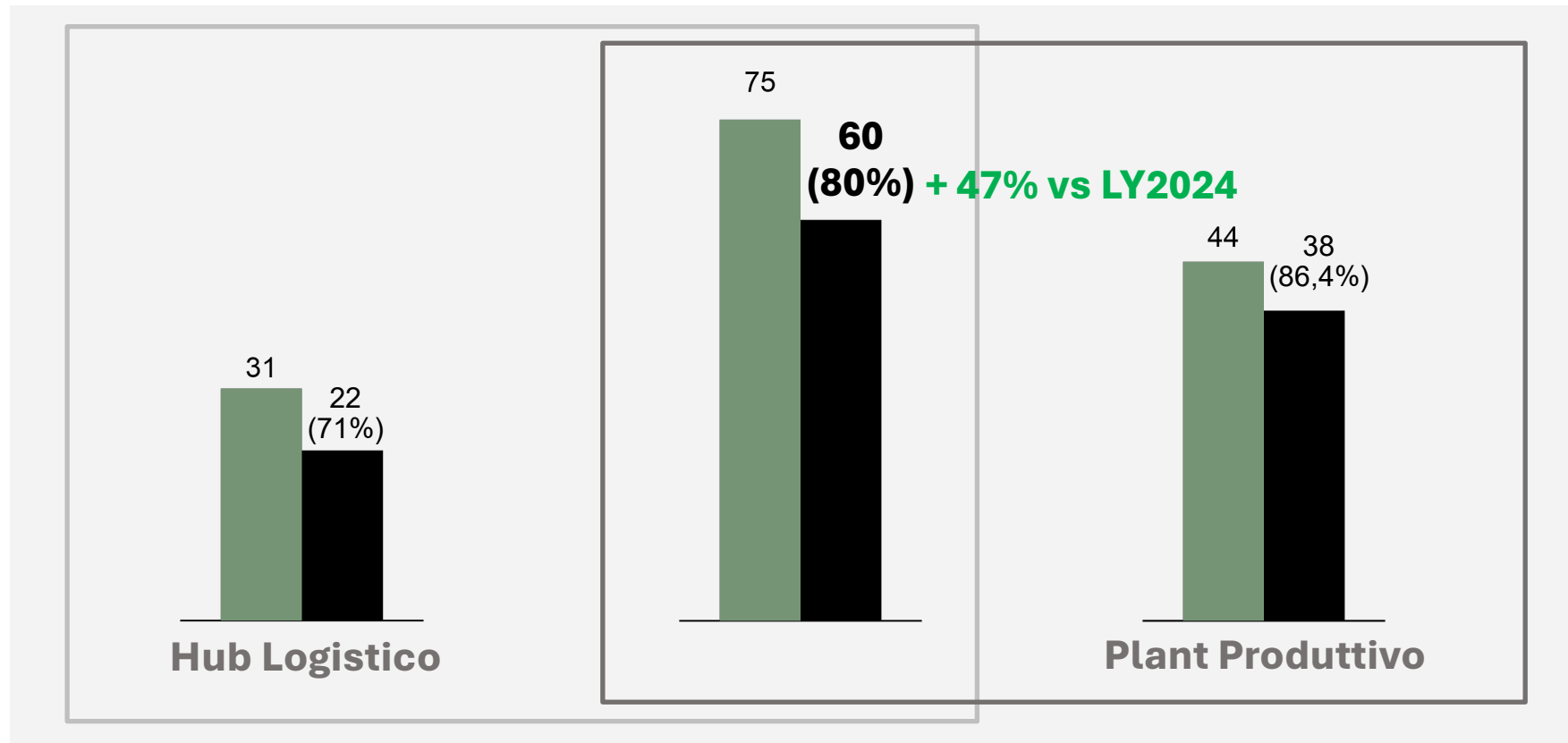
**Organizza
meeting**

periodicamente assieme al Department Manager, per **verificare le misure adottate** e **analizzare gli esiti** delle check-list

HSE

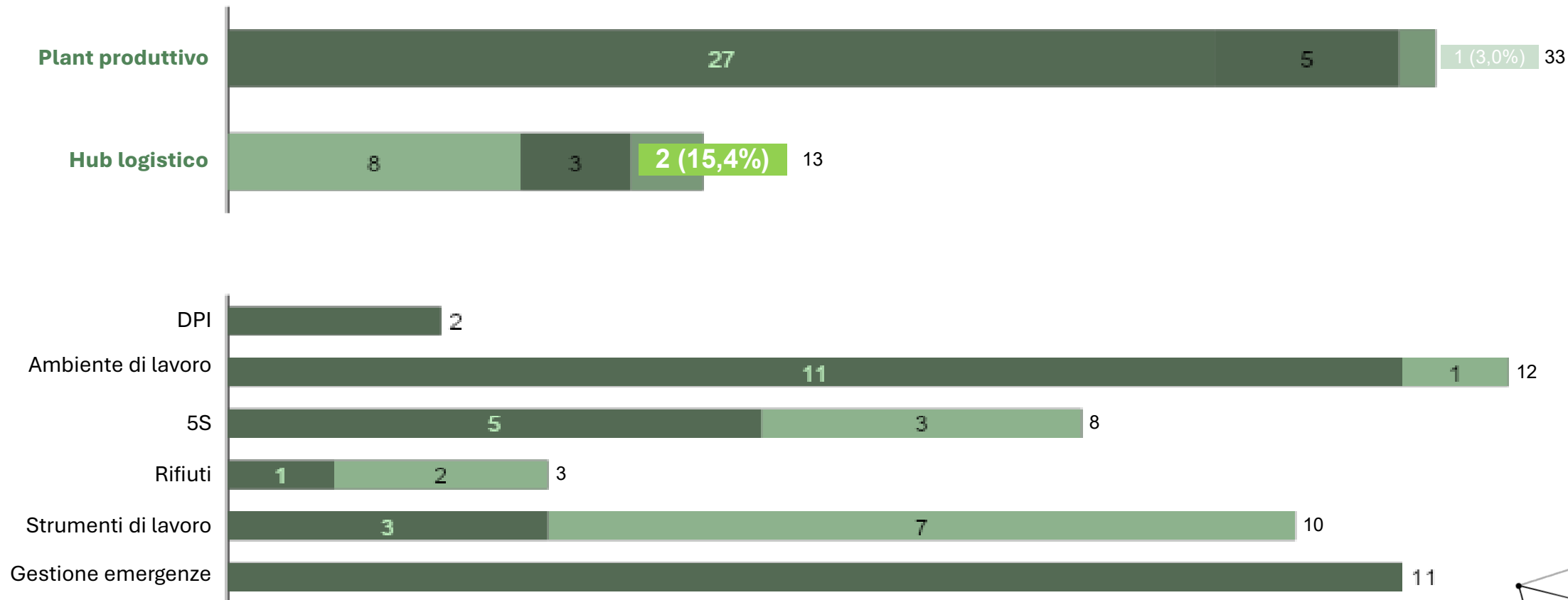
Gemba walk: overview

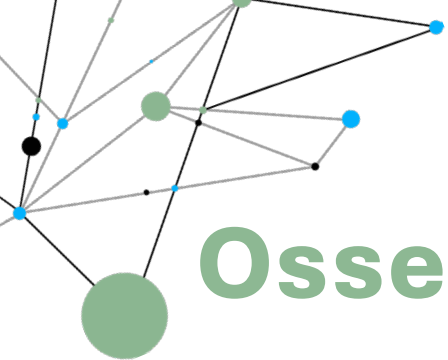
■ Numeri da fare ■ Numeri fatti



Gemba walk: segnalazioni

Plant produttivo Hub logistico
Aperta In corso Chiusa





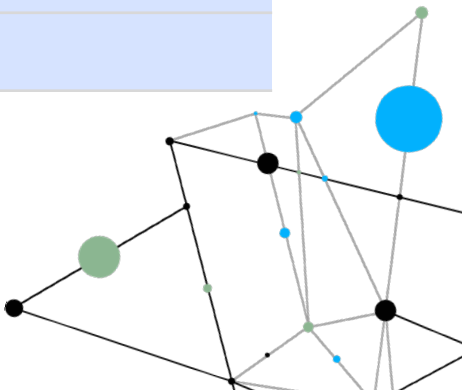
Osservazione: focus Italia

SOFT

Efficacia della formazione	Comprensione dei contenuti e il significato dei controlli
Partecipazione dei lavoratori	Maggior coinvolgimento (+47% vs FY2024)
Gestione dei risultati	Visibilità delle azioni, condivisione contenuti e proattività

HARD

Riduzione n° infortuni	- 10 % (periodo riferimento Gennaio - Agosto 2024 vs 2025)
Tipologia di segnalazioni	Diminuiti «Near Miss» aumentate «Situazioni non sicure»
Tipologia di eventi	Da eventi traumatici a eventi accidentali meno complessi





UNISF

10 volte SICUREZZA

9^a edizione

Grazie!



Per informazioni:

Ufficio sicurezza | 0422 916488

sicurezza@unisef.it

