



SERVIZIO SANITARIO REGIONALE
EMILIA-ROMAGNA



COSTRUIAMO
SALUTE
IL PIANO DELLA PREVENZIONE
DELLA REGIONE EMILIA-ROMAGNA



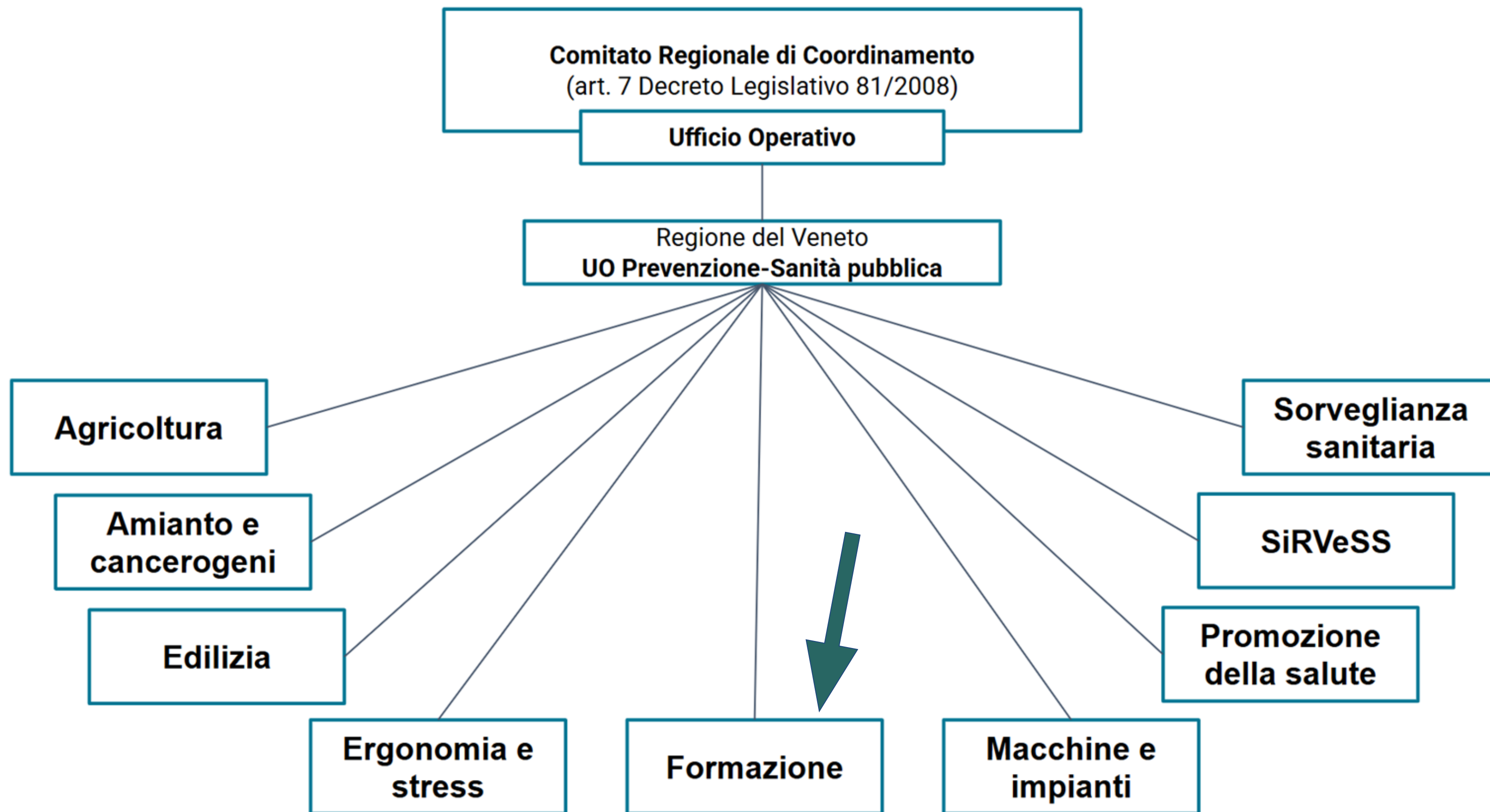
L'Accordo Stato-Regioni 59/2025: confronto tra le Regioni e Province Autonome in preparazione all'attuazione del Piano Nazionale della Prevenzione 2026-2031

L'esperienza in tema di efficacia dei modelli in Regione Veneto

Giangiaco Marchesan
U.O. Prevenzione - Sanità Pubblica, Regione del Veneto

Bologna, 26-28 maggio 2026

Ambiente e lavoro – 36° Salone della Salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



➔ **maggio 2025:** il GTR ha avviato i lavori con un sottogruppo ristretto per la definizione delle **Linee di indirizzo regionali sulla "verifica di efficacia della formazione"**

RICERCA E COLLABORAZIONE SCIENTIFICA

Il Gruppo Tecnico (GTR)

Avviato a **Maggio 2025** con un sottogruppo ristretto per definire le linee di indirizzo regionali sulla verifica di efficacia.

- ✓ 1 Rappresentante Regionale (GTR)
- ✓ 3 Esperti Aziende ULSS
- ✓ Partner: INAIL e Parti Sociali

Supporto FISPPA

Collaborazione scientifica con il **Dipartimento di Filosofia, Sociologia, Pedagogia e Psicologia Applicata** dell'Università di Padova.

Obiettivo: Tradurre la teoria pedagogica in strumenti di gestione aziendale per la sicurezza.

OBIETTIVO DEL PROGETTO E OBIETTIVO DELLA VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA

- **Obiettivo del progetto:** produrre Linee Guida che consentano a imprese di qualsiasi tipologia e dimensione di progettare dei percorsi formativi efficaci per i lavoratori e per tutti i diversi ruoli dell'organizzazione aziendale
- **Obiettivo della valutazione dell'efficacia:** rilevare la differenza nello sviluppo delle conoscenze e nell'esercizio delle competenze che ci si è proposti di promuovere con un'attività formativa, la quale prevede la scelta di una o più strategie formative tra Informazione, Addestramento e Formazione.

La **valutazione dell'efficacia** diventa quindi uno **strumento di gestione** indispensabile per monitorare come l'azienda agisce la sicurezza quotidianamente.

OBIETTIVI STRATEGICI DEL PROGETTO



Linee Guida

Produrre strumenti per imprese di ogni dimensione per progettare percorsi formativi efficaci.



Misurazione

Rilevare lo scarto tra T0 e T1 nello sviluppo di conoscenze e nell'esercizio delle competenze.



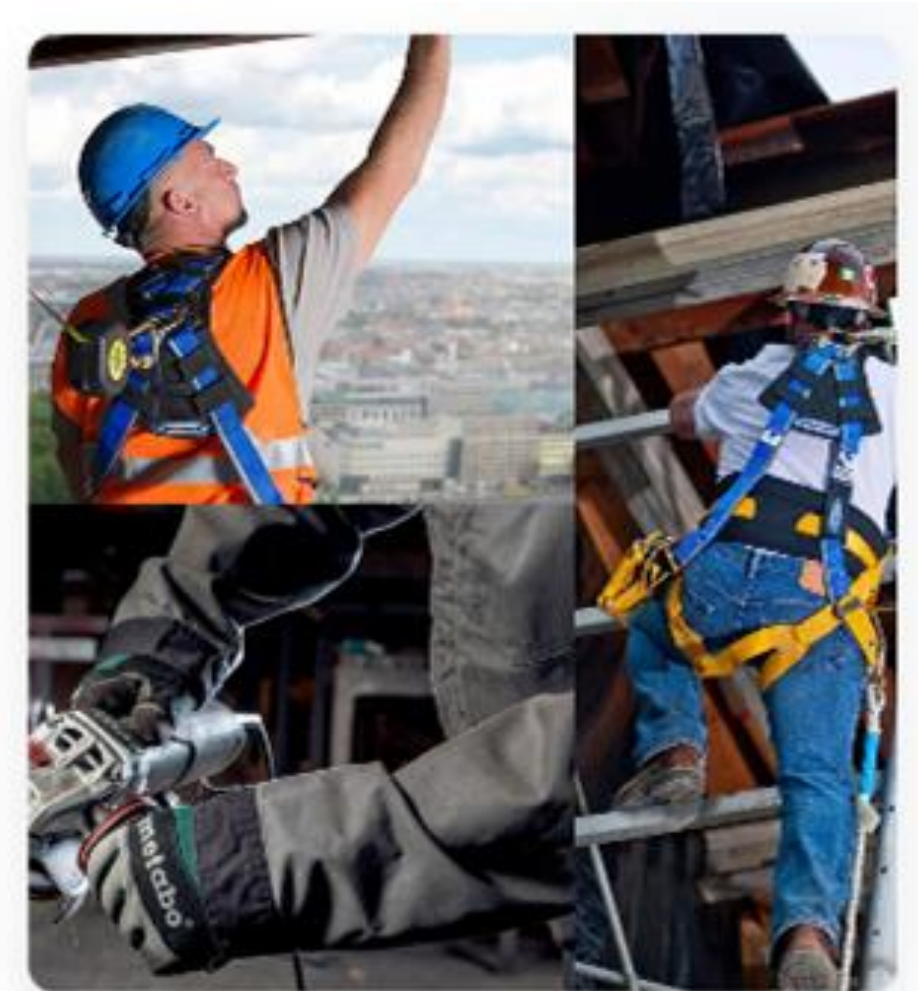
Differenziazione

Distinguere chiaramente tra Informazione, Addestramento e Formazione specifica.

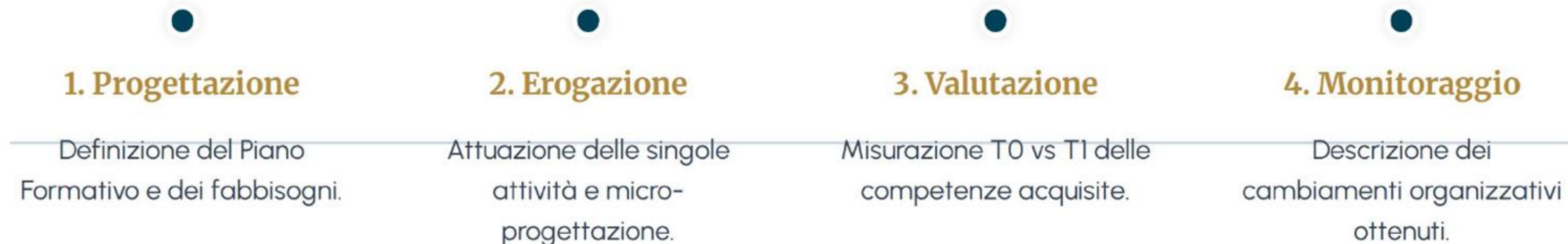
LA VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE COME STRUMENTO DI GESTIONE AZIENDALE

Il metodo di valutazione:

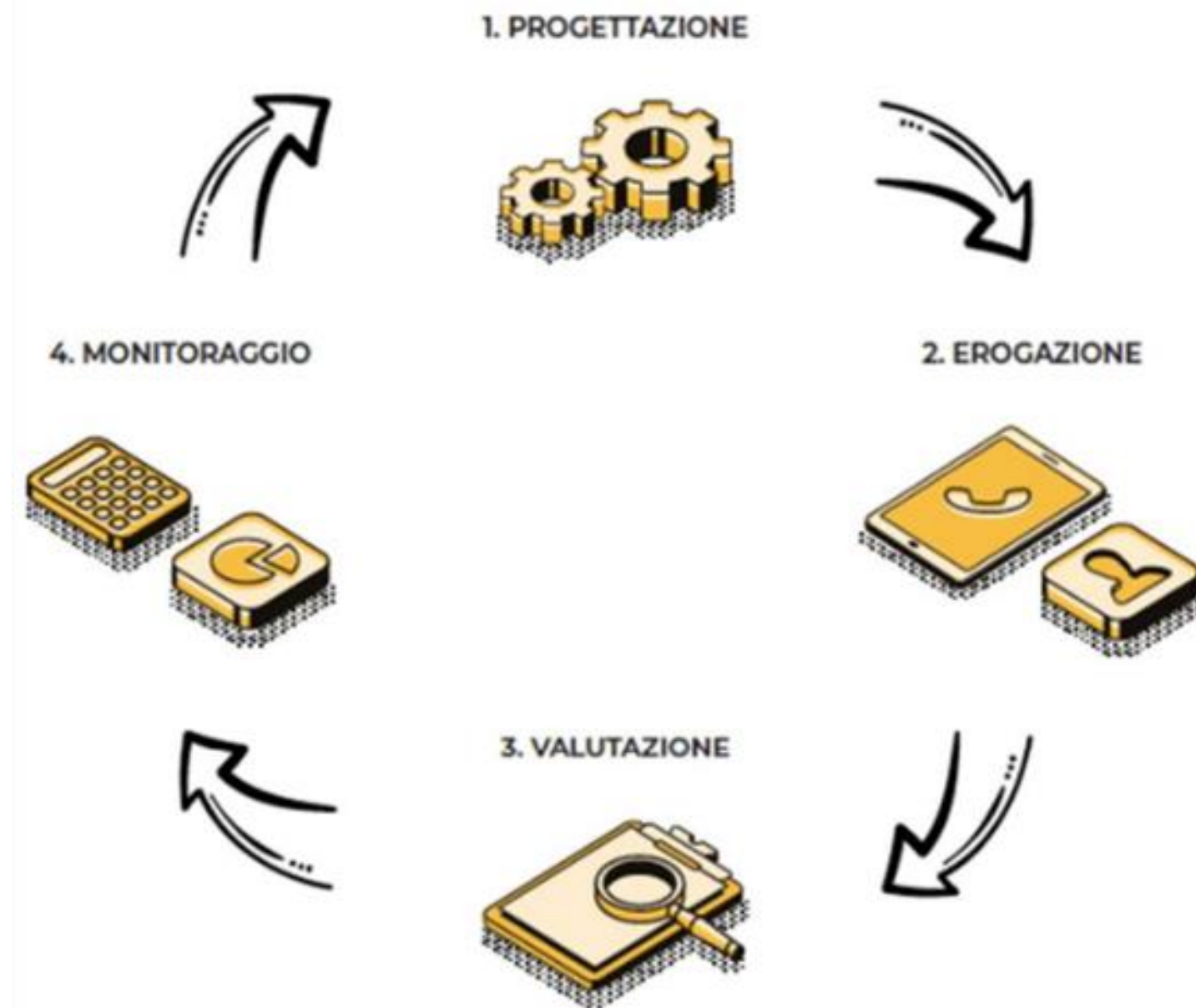
- Consente di disporre di indicatori relativi alle «modalità» di lavoro utilizzate dai lavoratori e dalle lavoratrici
- Consente di disporre di indicatori descrittivi di «come» l'azienda gestisce tutti i ruoli
- Mette al centro dell'indagine le interazioni che i ruoli generano nei luoghi di lavoro



IL CICLO DELLA METODOLOGIA OPERATIVA



CICLO FORMATIVO



INPUT: gli elementi necessari per svolgere e portare a compimento la fase

OUTPUT: i prodotti finali della fase

1. PROGETTAZIONE

OBIETTIVO: progettare il Piano Formativo

INPUT: criticità (da Scheda Monitoraggio, Fase 4)

OUTPUT: il Piano Formativo

2. EROGAZIONE

OBIETTIVO: declinare operativamente il Piano Formativo nella progettazione e realizzazione delle singole attività formative.

INPUT: fabbisogni formativi, strategie formative, indicatori (da Piano Formativo, Fase 1) + rilevazione indicatori a T0 per singola attività formativa.

OUTPUT: Micro-progettazione della singola attività formativa (e realizzazione dell'attività)

3. VALUTAZIONE

OBIETTIVO: rilevare la differenza nello sviluppo delle conoscenze e nell'esercizio delle competenze della singola attività formativa

INPUT: indicatori di efficacia (da Piano Formativo, Fase 1)

OUTPUT: differenze rilevate tra le rilevazioni T0 e T1 per la singola attività formativa

4. MONITORAGGIO

OBIETTIVO: descrivere i cambiamenti in materia di Salute e Sicurezza ottenuti da quanto attuato

INPUT: valutazioni di efficacia (da Fase 3) + esiti questionari visione aziendale di Salute e Sicurezza

OUTPUT: Scheda di Monitoraggio

FASE I E II: DALLA STRATEGIA ALL'ESECUZIONE

-  **Progettazione:** Individuazione di indicatori specifici e differenziati per addestramento, informazione e formazione.
-  **Erogazione:** Questionario di autovalutazione aziendale sulle prassi di gestione dei formatori.
-  **Coerenza:** Allineamento tra micro-progettazione e fabbisogni reali dei lavoratori.



FASE III E IV: IMPATTO E CAMBIAMENTO

Valutazione (T0 vs T1)

Disporre di dati relativi al ritorno della formazione rispetto all'efficienza gestionale interna.

Strumenti: Profilatura dei formandi e schede indicatori di efficacia.

Monitoraggio Continuo

Descrivere come la struttura dei processi può promuovere o inficiare la salute in azienda.

Output: Insieme delle criticità da gestire per il piano formativo successivo.

➔ **marzo 2026:** avvio dei lavori di *studio* e *redazione* della **Guida operativa per micro e piccole aziende**

- **destinatari:** DDL e RSPP
- **obiettivo:** scegliere lo strumento di valutazione più adatto per ogni tipo di attività distinguendo tra informazione, formazione e addestramento
- **non richiesti:** software specifici, competenze statistiche e Ufficio formazione dedicato
- **valutazione:** pre e post evento formativo
- **strumenti operativi:** suddivisi per fase (pre e post) e per tipologia (informazione, formazione e addestramento)
- breve **guida** di valutazione e di indirizzo sul “*cosa fare dopo*” (azioni correttive o di miglioramento, check list, ecc)

grazie per l'attenzione