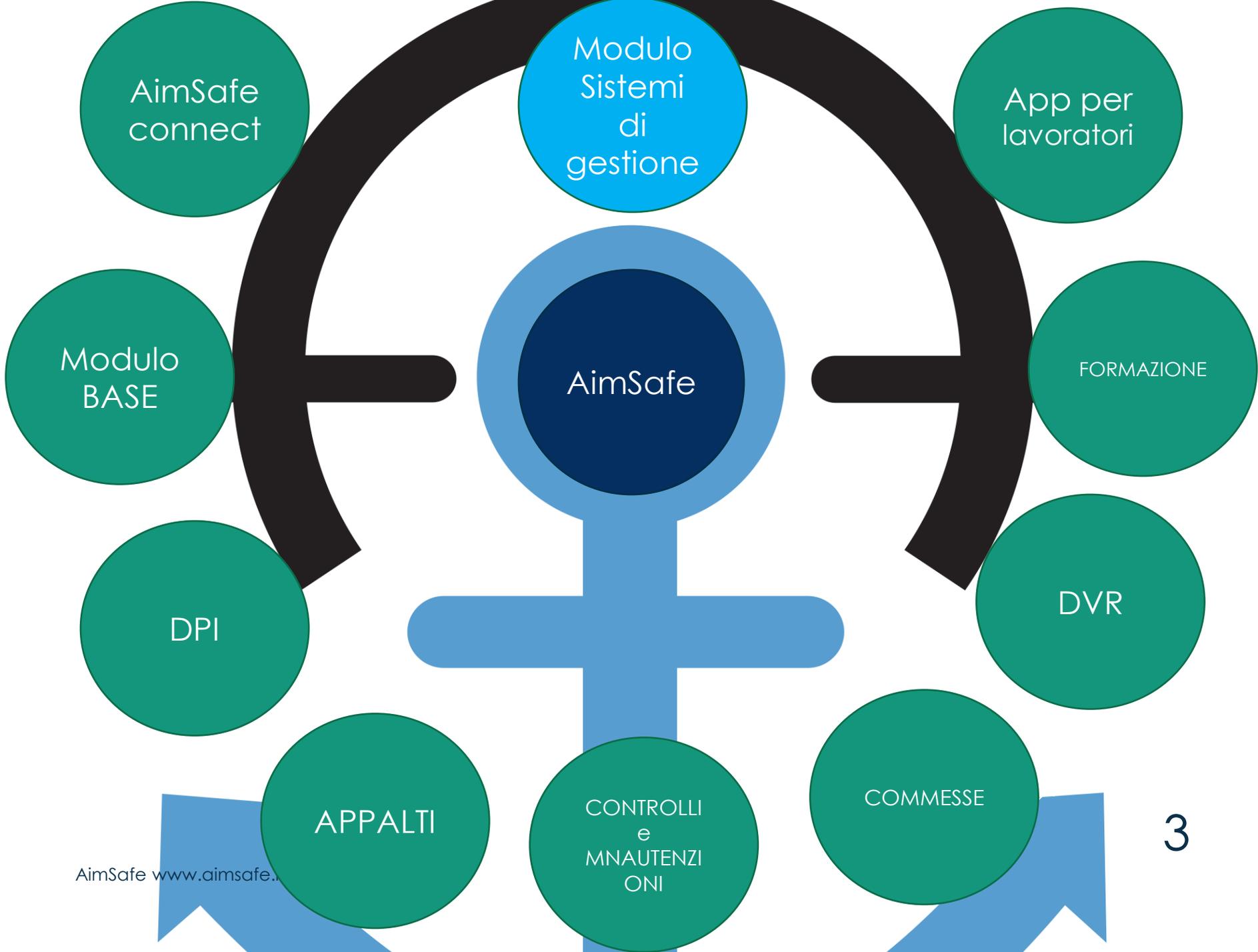




NUOVO ACCORDO STATO
REGIONI E ISO 45001:
GESTIONE DELLE COMPETENZE
IN MATERIA DI SICUREZZA E
SALUTE DEI LAVORATORI

Gestione delle competenze: 45001 e nuovo Accordo Stato Regioni

- 1. Il punto 7.2 della ISO 45001;**
- 2. Approccio per processi;**
- 3. Analisi dei fabbisogni formativi;**
- 4. Macro e microprogettazione;**
- 5. Erogazione;**
- 6. Monitoraggio e valutazione;**
- 7. Riesame e azioni correttive.**



Parte I

Verbali delle
verifiche finali

Generazione
attestati

Fascicolo del
corso

Parte II

Contenuti dei
corsi

Parte III

Scadenzario

Break
formativi

Parte IV

Analisi del
gap
formativo

Ruoli

FAD

Parte V

Equipollenze

.it

Home > Formazione > Gestione corsi > Elenco corsi

Elenco corsi

Filtra i risultati

Data del corso	Corso	Edizione	Disponibilità	Completamento
07/02/2023	AimSafe Approfondimenti tecnici <i>Corso completo</i>	AimSafe Speed Training: Le procedure semplificate per il MOG: registrazione delle attività, articolazione delle funzioni, sistema disciplinare, sistema di controllo Il D.Lgs. 231/01 introduce la responsabilità amministrativa degli enti nei casi in cui uno dei soggetti dell'organizzazione dovesse compiere uno o più dei reati c.d. presupposti. In questo incontro analizzeremo alcuni dei contenuti del D.M. 13/02/2014; procedure semplificate: 1. idonei sistemi di registrazione dell'avvenuta effettuazione delle attività; 2. articolazione delle funzioni; 3. sistema disciplinare; 4. sistema di controllo sull'attuazione del modello.	<ul style="list-style-type: none"> Posti illimitati Confermato: 0 Da confermare: 30 Rifiutati: 0 	<ul style="list-style-type: none"> Esito assente: 30 Positivo: 0 Parziale: 0 Negativo: 0 Segnalazioni: 0
31/01/2023	AimSafe Approfondimenti tecnici <i>Corso completo</i>	AimSafe Speed Training: Le procedure semplificate per il MOG: formazione, vigilanza, documentazione, verifiche Il D.Lgs. 231/01 introduce la responsabilità amministrativa degli enti nei casi in cui uno dei soggetti dell'organizzazione dovesse compiere uno o più dei reati c.d. presupposti. In questo incontro analizzeremo alcuni dei contenuti del D.M. 13/02/2014; procedure semplificate: 1. attività di informazione e formazione dei lavoratori; 2. attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori; 3. acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie per legge; 4. periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate.	<ul style="list-style-type: none"> Posti illimitati Confermato: 0 Da confermare: 30 Rifiutati: 0 	<ul style="list-style-type: none"> Esito assente: 30 Positivo: 0 Parziale: 0 Negativo: 0 Segnalazioni: 0
24/01/2023	AimSafe Approfondimenti	AimSafe Speed Training: Le procedure semplificate per il MOG: DVR, organizzazione, appalti, riunioni periodiche, sorveglianza	<ul style="list-style-type: none"> Posti illimitati Confermato: 2 	<ul style="list-style-type: none"> Esito assente: 38 Positivo: 0

+ Nuovo Modifica Elimina Importa

< < 1 / 6 Vai 15 > >

COME SCARICARE LE SLIDE



Pagina Facebook: ***AimSafe***

Gruppo Facebook chiuso: ***AimSafe Community***

Account Twitter: ***@AimSafelt***

Pagina LinkedIn: ***AimSafe***

Canale YouTube: ***AimSafe***

Canale Telegram: ***t.me/utentiaimsafe***



RIMANI IN CONTATTO CON NOI

YouTube IT

Cerca

ACCEDI

Home

Esplora

Shorts

Iscrizioni

Raccolta

Cronologia

Effettua l'accesso per mettere Mi piace ai video, commentare e iscriverti ai canali.

ACCEDI

ESPLORA

Musica

Sport

Giochi

Film

Notizie

Dal vivo

Moda e bellezza

Video a 360°

Sito Ufficiale AimSafe

AimSafe
1150 iscritti

HOME VIDEO PLAYLIST COMMUNITY CANALI INFORMAZIONI

Modulo BASE di AimSafe - Tutorial
891 visualizzazioni • 1 anno fa

Il nostro responsabile dello sviluppo scientifico ci conduce alla scoperta delle funzioni legate al modulo BASE per poter utilizzare al meglio AimSafe.

1. la descrizione dell'azienda e i dati anagrafici;
2. lavoratori: visite mediche e formazione;
3. i ruoli aziendali;
4. i documenti;...

ULTERIORI INFORMAZIONI

AimSafe Speed Training ▶ RIPRODUCI TUTTI

Gli AimSafe Speed Training sono dei webinar di 30 minuti dedicati ad argomenti molto specifici in ambito di sicurezza e salute sul lavoro. Di solito si riferiscono a novità introdotte da recenti...

LA VALUTAZIONE RAPIDA DEL RISCHIO DA MMC

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO DA MMC MEDIANTE L'ALLEGATO

REGISTRAZIONE DELLA

FORMAZIONE E-LEARNING

LE MALATTIE PROFESSIONALI CONNESSE ALLA MMC E IL TITOLO

RIMANI IN CONTATTO CON NOI

AimSafe www.aimsafe.it

7

Il punto 7.2 della ISO 45001



Il punto 7.2 della ISO 45001

7.2 Competenza

L'organizzazione deve:

- a) **determinare le competenze** necessarie dei lavoratori che influenzano o possono influenzare le sue prestazioni in termini di SSL;
- b) **assicurare che i lavoratori siano competenti** (compresa la capacità di identificare i pericoli) sulla base del livello di istruzione, della formazione) o dell'esperienza adeguate;
- c) ove applicabile, **intraprendere azioni per acquisire e mantenere le necessarie competenze e valutare l'efficacia** delle azioni intraprese;
- d) conservare appropriate **informazioni documentate**, quale evidenza delle competenze.

Nota Le azioni applicabili possono comprendere, per esempio: il provvedere alla formazione, il mentoring, o la riallocazione delle persone attualmente impiegate oppure l'assunzione o l'incarico a contratto di persone competenti.

Il punto 7.2 della ISO 45002

a) Determinazione della competenza richiesta:

1) L'organizzazione dovrebbe determinare i **requisiti di competenza per le singole funzioni, ruoli e compiti**. L'organizzazione può richiedere una consulenza esterna per la definizione dei requisiti di competenza. Nel determinare la competenza richiesta, è necessario considerare i seguenti fattori:

i) **ruoli e responsabilità** sul luogo di lavoro (compresa la natura delle mansioni da svolgere e i relativi rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro);

ii) la **complessità e i requisiti delle procedure e delle istruzioni operative**;

iii) risultati delle **indagini sugli incidenti**;

iv) **requisiti legali e altri requisiti**;

v) **capacità individuali** (ad esempio, alfabetizzazione, competenze linguistiche);

vi) la necessità che i **lavoratori comprendano i principi generali di prevenzione della salute e della sicurezza sul lavoro**, in modo da poter esprimere giudizi più sicuri e più sani quando si verifica un imprevisto.

Il punto 7.2 della ISO 45002

a) **Determinazione della competenza richiesta:**

2) L'organizzazione dovrebbe prestare particolare attenzione ai requisiti di competenza per i lavoratori che:

- i) **riferiscono sulle prestazioni del sistema di gestione** per la SSL all'alta direzione;
- ii) **valutano l'esposizione ai pericoli e ai rischi** per la salute e la sicurezza sul lavoro;
- iii) **effettuano audit e osservazioni comportamentali**;
- iv) **svolgono indagini sugli incidenti**;
- v) **svolgono compiti con rischi specifici**, come l'utilizzo di macchinari/attrezzature specifici.

Il punto 7.2 della ISO 45002

Addetto logistica / Carrellista mulettista / Bobinatore / Dip. uso mezzi aziendali patente B

Descrizione	Lavoratori assegnati	Contenuti modulo specifico	Individuazione dei rischi	Competenze richieste	Documenti richiesti	
					Sorveglianza sanitaria	
Assegnazione schede	Questionario MMC	Sollevamenti	Sollevamenti e trasporti	Traini / spinte	Compiti ripetitivi	Posture statiche
Esposizioni alle vibrazioni	Esposizioni al rumore	Esposizione chimica				

Corso	Durata del corso (ore)	Validità
Addestramento uso apparecchi respiratori filtranti		
Addestramento uso otoprotettori		
Conduzione carrelli industriali semoventi	12,00	5 anni
Informazione sui rischi della bobinatura regolatori	0,50	
Patente B		

[+ Nuovo](#) [Modifica](#) [Elimina](#)

Filtra i risultati

T TX v

Ruolo	Persona	Area / Funzione	Data inizio	Data fine
Datore di lavoro	[REDACTED]			
Delegato al controllo del green pass	[REDACTED]			
Delegato al controllo del green pass	[REDACTED]			
Incaricato anti incendio	[REDACTED]		17/11/2010	
Incaricato anti incendio	[REDACTED]			
Incaricato anti incendio	[REDACTED]			
Incaricato anti incendio	[REDACTED]	Riparazione tavole		
Incaricato anti incendio	[REDACTED]	Ufficio piano terra		
Incaricato anti incendio	[REDACTED]			
Incaricato primo soccorso	[REDACTED]		17/11/2010	
Incaricato primo soccorso	[REDACTED]			
Incaricato primo soccorso	[REDACTED]			
Incaricato primo soccorso	[REDACTED]			
Incaricato primo soccorso	[REDACTED]			
Medico competente	[REDACTED]		01/01/2020	
Persona Idonea (PEI)	[REDACTED]			
Persona Idonea (PEI)	[REDACTED]			
Preposto	[REDACTED]	Magazzino		
RLS	[REDACTED]			
RSPP	[REDACTED]			

+ Nuovo

Modifica

Elimina

Importa

Il punto 7.2 della ISO 45002

b) **Determinare e colmare le lacune con le attuali competenze dei lavoratori:**

1) Un'organizzazione dovrebbe **determinare e valutare eventuali differenze tra le competenze necessarie** in relazione ai rischi per la SSL e i rischi per il sistema di gestione per la SSL e **le competenze attualmente possedute** dai lavoratori, compresi gli **appaltatori e i lavoratori temporanei**. Tali differenze dovrebbero essere affrontate, ad esempio, attraverso la **formazione, l'istruzione supplementare** e lo **sviluppo delle competenze, l'assunzione di lavoratori competenti** o la **riassegnazione del personale** attualmente impiegato, tenendo conto delle capacità esistenti dell'individuo.

2) **La formazione dovrebbe tenere conto dei rischi per la SSL e delle capacità individuali**, come l'alfabetizzazione e le competenze linguistiche. Ad esempio, **a volte può essere preferibile utilizzare immagini e diagrammi o simboli** che possono essere facilmente compresi. L'organizzazione **deve determinare se i materiali di formazione sono necessari in più lingue o se è necessario l'uso di traduttori**. In molti paesi, fornire formazione gratuita ai lavoratori è un requisito legale.

Il punto 7.2 della ISO 45002

b) Determinare e colmare le lacune con le attuali competenze dei lavoratori:

3) Le organizzazioni che non hanno accesso internamente a tutte le competenze richieste possono procurarsi fornitori di servizi competenti, per garantire il raggiungimento dei risultati attesi del sistema di gestione per la SSL.

4) I requisiti di competenza in materia di SSL dovrebbero essere presi in considerazione prima dell'assunzione di nuovi lavoratori e/o della riassegnazione dei lavoratori. L'organizzazione dovrebbe inoltre **richiedere agli appaltatori di dimostrare che i loro lavoratori hanno le competenze necessarie per lavorare in sicurezza.**

Corso	Possibili allievi
> Aggiornamento conduzione carrelli industriali semoventi	1
> Aggiornamento formazione addetti primo soccorso - cat. B (rischio medio)	5
> Aggiornamento formazione lavoratori	9
> Aggiornamento Persona Esperta/Persona Avvertita (PES/PAV)	1
> Aggiornamento Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)	1
> Autorizzazione al lavoro sotto tensione (PEI)	2
▼ Conduzione carrelli industriali semoventi	1

Seleziona tutti

Aggiungi al corso:

Crea un nuovo corso

Aggiungi



Conduzione carrelli industriali semoventi

16/07/1984

Vega International Tools S.r.l. - Stabilimento di Santena

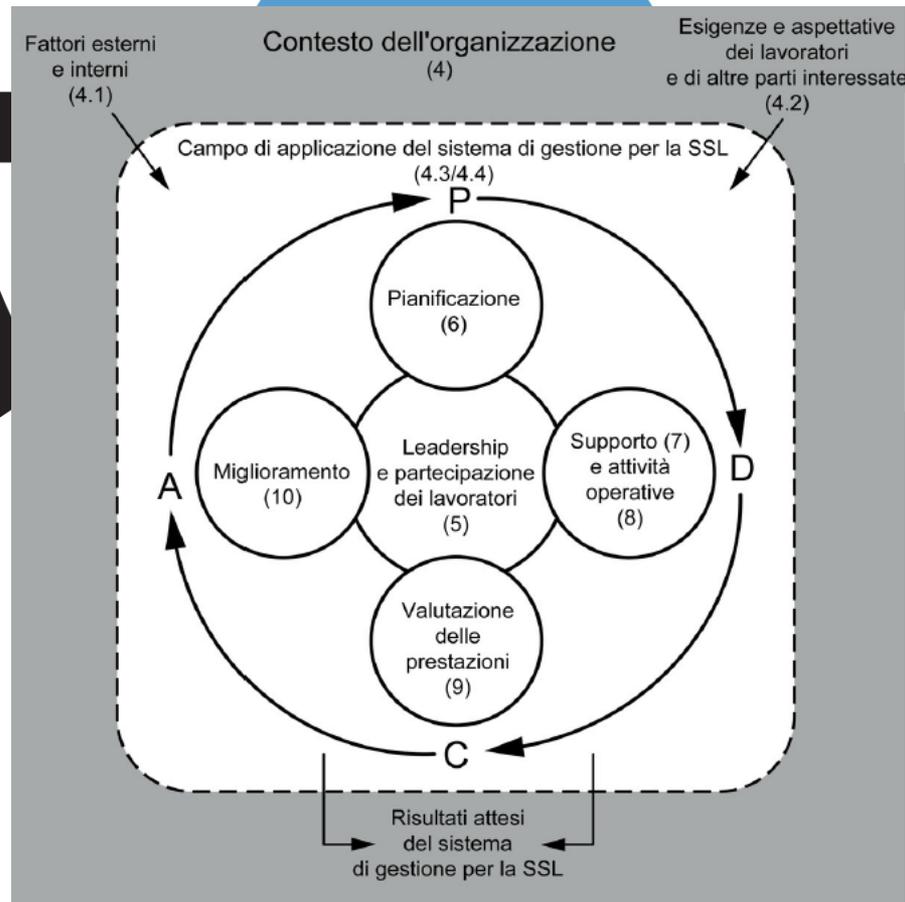
> Corso per datore di lavoro	1
> Lavoratori - formazione generale	4
> Lavoratori - formazione specifica (rischio basso)	1
> Lavoratori - formazione specifica (rischio medio)	6
> Patente B	7

Il punto 7.2 della ISO 45002

c) Valutazione dell'efficacia delle azioni intraprese: l'organizzazione dovrebbe valutare l'efficacia della formazione o di altre azioni intraprese. Ciò può essere fatto in diversi modi, ad esempio mediante **esame scritto o orale, dimostrazione pratica, osservazione dei cambiamenti comportamentali nel tempo** o altri mezzi che dimostrino la competenza. **Nel caso della competenza basata sulle abilità, la valutazione dell'efficacia può essere effettuata osservando i lavoratori** che svolgono ciò per cui sono stati formati.

d) Informazioni documentate: le informazioni documentate sono utili per garantire che le esigenze di competenza identificate siano affrontate, monitorare i progressi compiuti per colmare le lacune e consentire la comunicazione delle informazioni pertinenti alle parti interessate. Dovrebbero essere conservate informazioni documentate adeguate come prova della competenza.

1.1 Approccio per processi nell'organizzazione e gestione della formazione su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro



1.2 Analisi dei fabbisogni formativi e contesto

Nel definire i fabbisogni formativi il soggetto formatore, di concerto con i datori di lavoro laddove necessario, normalmente analizza e definisce:

- le **competenze richieste in relazione al ruolo e ai profili di responsabilità** relativi alla figura da formare;
- le **competenze** in entrata minime **per affrontare il percorso formativo**;
- le **competenze** possedute dal discente **prima di iniziare il percorso formativo**;
- il **gap da colmare con il percorso formativo**, in termini di differenza tra competenze possedute e richieste.
- Ove la formazione riguardi **lavoratori immigrati**, essa avviene **previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua** veicolare utilizzata nel percorso formativo.
- Nei confronti dei **lavoratori stranieri** i corsi dovranno essere realizzati **previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare** e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un **mediatore interculturale o di un traduttore**.

1.2 Analisi dei fabbisogni formativi e contesto

Considerando il carattere obbligatorio della formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, in alcuni casi (come ad es. la formazione iniziale dei lavoratori) le competenze finali sono tutte da acquisire ex novo e non sono richieste pregresse conoscenze o competenze in ingresso.

Un altro aspetto che deve essere considerato nel processo di analisi del fabbisogno formativo è quello relativo al contesto in cui si innesta l'azione formativa, cioè in quale **contesto organizzativo e operativo**, e le **specifiche aree di attività in cui i vari profili operano o dovranno operare all'interno dell'azienda**. Tale contestualizzazione è un elemento rilevante nella formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro poiché **non si tratta di formazione generica, ma strettamente legata alle specifiche mansioni e attività lavorative**, come previsto dalla stessa legislazione in materia.

1.2 Analisi dei fabbisogni formativi e contesto

Il livello di analisi dei fabbisogni e la contestualizzazione che il soggetto formatore dovrà affrontare in tale fase **sarà diverso non solo rispetto alla tipologia di corsi ma anche alla tipologia di committenza**. Infatti, la contestualizzazione e l'analisi avranno caratteristiche e contenuti diversi se il soggetto formatore dovrà elaborare il **progetto formativo per una mono committenza** (es. singola realtà aziendale) **piuttosto che pluri committenza** (es. aziende dello stesso comparto produttivo o omogeneamente simili) o infine se presenta **un'offerta formativa a catalogo**.

L'analisi dei bisogni formativi e di contesto deve essere un procedimento sistematico, basato principalmente su tecniche specifiche di raccolta delle informazioni rilevanti. Queste informazioni possono essere ottenute attraverso strumenti diversi come **questionari, interviste, osservazioni, riunioni di gruppo, documentazione da richiedere all'azienda, politiche e procedure utilizzate, descrizione delle posizioni organizzative**. Una delle fonti più rilevanti di dati e informazioni per l'analisi dei fabbisogni formativi dei lavoratori/preposti/dirigenti/datori di lavoro è sicuramente il documento di valutazione dei rischi, dal quale possono essere ricavati elementi conoscitivi in merito all'esito della valutazione, agli infortuni mancati, ai risultati della formazione effettuata (piani di formazione).

1.2 Analisi dei fabbisogni formativi e contesto

I dati e le informazioni derivanti dal processo di analisi dei fabbisogni formativi e del contesto sono **contenuti in un report (documento di output del processo) e costituiscono parte integrante del progetto formativo.**

Le indicazioni metodologiche descritte sopra valgono per qualsiasi modalità di erogazione della formazione in presenza o a distanza. Nel caso di formazione a distanza (in videoconferenza sincrona, in modalità mista o e-learning) il processo di analisi dei fabbisogni e del contesto dovrà tenere conto di alcuni aspetti specifici e quindi integrato da specifiche attività di analisi, per le quali si rimanda al paragrafo 3.

1.3 Progettazione (P)

I dati e le informazioni derivanti dal processo di analisi dei fabbisogni formativi e del contesto costituiscono l'input per il successivo **processo di progettazione del percorso formativo che traduce il bisogno formativo in una coerente e pertinente risposta formativa**. Una analisi del fabbisogno formativo e di contesto carente e lacunoso inevitabilmente condiziona negativamente la qualità del processo di progettazione formativa e in ultima analisi l'efficacia stessa del percorso formativo.

Dal punto di vista metodologico, la progettazione formativa, concettualmente ed operativamente, si sviluppa in **due fasi**: la **macroprogettazione** (progettazione di massima) e la **microprogettazione** (progettazione di dettaglio).

1.3 Progettazione (P)

Scopo della **macroprogettazione** è quello di definire il quadro generale del percorso formativo che si intende realizzare e pertanto in questa fase vengono definiti:

- l'obiettivo del corso di formazione;
- i risultati attesi;
- la strategia formativa;
- la struttura generale, la sequenza degli argomenti (struttura in moduli ed unità didattiche) e la loro correlazione logica, i tempi e l'articolazione oraria.

2 INDICAZIONI METODOLOGICHE E PROCEDURALI PER LA PROGETTAZIONE DI DETTAGLIO (P)

Nella fase di **microprogettazione**, seguendo sempre un approccio modulare, dovranno essere definiti 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.

L'articolazione oraria delle singole unità didattiche dovrà essere sviluppata in modo tale da garantire un giusto equilibrio tra le unità didattiche nella trattazione degli argomenti, in termini di rilevanza, complessità, esaustività, tenendo conto dei diversi contesti e processi lavorativi in cui si innesta l'azione formativa.

Nel definire la struttura di dettaglio del percorso formativo bisogna tener presente quanto previsto dall'accordo nella parte II - corsi di formazione in merito alle diverse tipologie di corso, alla struttura modulare, e in alcuni casi anche a quella delle unità didattiche, agli obiettivi formativi, alla durata e ai contenuti minimi.

2 INDICAZIONI METODOLOGICHE E PROCEDURALI PER LA PROGETTAZIONE DI DETTAGLIO (P)

Ogni soggetto formatore dovrà **redigere il progetto formativo**, cioè il documento in uscita dell'intero processo di progettazione, in cui dovranno essere riportati nel dettaglio tutte le informazioni e gli elementi che caratterizzano l'azione formativa.

Il progetto formativo deve rispondere a una serie di requisiti quali:

- **conformità**, intesa come rispondenza ai vincoli normativi e legislativi, alle specifiche e a eventuali standard di riferimento;
- **coerenza**, intesa come adeguatezza dal punto di vista metodologico, tecnico e delle scelte progettuali, organizzative e gestionali in rapporto agli obiettivi formativi;
- **pertinenza**, intesa come adeguatezza di risposta alle finalità della formazione nel campo della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- **efficacia**, intesa come capacità del progetto di realizzare i risultati attesi dal punto di vista didattico e delle competenze professionali, con particolare riferimento al ruolo che il soggetto destinatario della formazione riveste nel contesto dell'organizzazione aziendale.

2 INDICAZIONI METODOLOGICHE E PROCEDURALI PER LA PROGETTAZIONE DI DETTAGLIO (P)

Il documento progettuale dovrà riportare in maniera chiara e descrittiva:

- le specifiche del percorso formativo, cioè tutti quegli elementi che caratterizzano il corso di formazione principalmente dal punto di vista didattico:
 - gli **obiettivi e risultati attesi**;
 - l'**articolazione oraria delle unità didattiche**;
 - i **contenuti e gli argomenti trattati** in ciascuna unità didattica.
- le specifiche di realizzazione (modalità di sviluppo dell'azione formativa in termini metodologici e strumentali):
 - la **strategia formativa** e le **metodologie didattiche**;
 - il **materiale didattico** e gli strumenti didattici di supporto;
 - le **azioni di tutoraggio**.
- le specifiche per il controllo e la verifica:
 - le modalità di **valutazione e di monitoraggio della qualità formativa** (mediante questionari di gradimento);
 - le modalità e i criteri di **verifica e di valutazione dell'apprendimento**, (sia per quanto riguarda le verifiche intermedie che finali).

2 INDICAZIONI METODOLOGICHE E PROCEDURALI PER LA PROGETTAZIONE DI DETTAGLIO (P)

Corso di Formazione Specifica alla Salute e Sicurezza per i Lavoratori



Informazioni didattiche

Luogo

Prezzo e condizioni

Iscrizioni

Personalizzazione certificati

Descrizione

Ruoli operativi Materie di insegnamento Lezioni Documenti Requisiti documentali Partecipanti Messaggi

Corso Lavoratori - formazione specifica (rischio alto)

Codice corso

Data del corso 23/06/2025

Codice edizione

Nome edizione Corso di Formazione Specifica alla Salute e Sicurezza per i Lavoratori

Formazione parziale Corso completo

Soggetto formatore¹

Soggetto erogatore²

Note

Ore 12

Esame finale

Validità 5 anni

Codice progetto

Presentazione del corso

Logo³ Seleziona un file... [Seleziona](#)

Soggetti interessati Lavoratori neoassunti

Obiettivi specifici e risultati attesi
Il corso di formazione per lavoratori ha i seguenti obiettivi:
a) far conoscere i diritti, i doveri e le sanzioni per i vari soggetti aziendali;
b) far conoscere i concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione;
c) illustrare l'organizzazione della prevenzione aziendale e le funzioni degli organi di vigilanza, di controllo e assistenza;

Strategia formativa e metodologia di insegnamento/apprendimento
durante il corso viene favorito lo scambio di esperienze, impressioni e sentimenti, atti ad aumentare la crescita del senso legato ai rischi lavorativi e alle responsabilità dei diversi attori. Sono stati proposti esempi pratici, derivanti da fatti di cronache, sentenze ecc. che potessero far sorgere elementi di discussione attiva.

Strumenti didattici di supporto e materiale didattico
durante il corso sono state impiegate slide proiettate, al fine di aumentare la comunicazione per immagini. Quando necessario, sono stati mostrati video integrativi, durante i quali venivano riproposti i temi già trattati anche con modalità comunicative diverse.

2 INDICAZIONI
PER LA PR

PROCEDURALI
(P)

Descrizione	Ruoli operativi	Materie di insegnamento	Lezioni	Documenti	Requisiti documentali	Partecipanti	Messaggi
Corso	Lavoratori - formazione specifica (rischio alto)						
Codice corso	<input type="text"/>						
Data del corso	23/06/2025						
Codice edizione	<input type="text"/>						
Nome edizione	Corso di Formazione Specifica alla Salute e Sicurezza per i Lavoratori						
Formazione parziale	Corso completo <input type="button" value="v"/>						
Soggetto formatore ¹	<input type="text"/>						
Soggetto erogatore ²	<input type="text"/>						
Note	<input type="text"/>						
Ore	<input type="text" value="12"/>						
Esame finale	<input checked="" type="checkbox"/>						
Validità	<input type="text" value="5"/> <input type="text" value="anni"/> <input type="button" value="v"/>						

Informazioni didattiche

Luogo Prezzo e condizioni Iscrizioni Personalizzazione certificati

Codice progetto	<input type="text"/>
Presentazione del corso	<input type="text"/>
Logo ³	<input type="button" value="Seleziona un file..."/> <input type="button" value="Seleziona"/>
Soggetti interessati	Lavoratori neoassunti
Obiettivi specifici e risultati attesi	<p>Il corso di formazione per lavoratori ha i seguenti obiettivi:</p> <p>a) far conoscere i diritti, i doveri e le sanzioni per i vari soggetti aziendali;</p> <p>b) far conoscere i concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione;</p> <p>c) illustrare l'organizzazione della prevenzione aziendale e le funzioni degli organi di vigilanza, di controllo e assistenza;</p>
Strategia formativa e metodologia di insegnamento/apprendimento	<p>durante il corso viene favorito lo scambio di esperienze, impressioni e sentimenti, atti ad aumentare la crescita del senso legato ai rischi lavorativi e alle responsabilità dei diversi attori. Sono stati proposti esempi pratici, derivanti da fatti di cronache, sentenze ecc. che potessero far sorgere elementi di discussione attiva.</p>
Strumenti didattici di supporto e materiale didattico	<p>durante il corso sono state impiegate slide proiettate, al fine di aumentare la comunicazione per immagini. Quando necessario, sono stati mostrati video integrativi, durante i quali venivano riproposti i temi già trattati anche con modalità comunicative diverse.</p>

Modalità e criteri di verifica dell'apprendimento

Al termine dell'incontro, ogni partecipante viene sottoposto a verifica di apprendimento mediante test. Durante la trattazione degli argomenti sono stati proposti ai discenti esempi pratici di applicazione all'attività lavorativa ed esercizi teorici e pratici, favorendo la discussione dei temi. Il risultato viene considerato positivo solo in caso di partecipazione ad almeno il 90% della durata del corso e solo se il discente risponde correttamente ad almeno il 70% delle risposte della verifica

Azioni di tutoraggio

Una volta terminato il corso, il datore di lavoro dovrà, comunque promuovere un efficace processo di affiancamento ad opera di lavoratori esperti per poter introdurre il lavoratore nelle procedure specifiche aziendali e per recepire eventuali dubbi applicativi e pratici che dovessero emergere. Essenziale è anche un controllo periodico dell'efficacia della formazione ricevuta anche per intercettare eventuali derive nei comportamenti.

Modalità di verifica della qualità formativa

Al termine del corso, ai discenti viene somministrato un questionario di gradimento dell'attività formativa effettuata, incentivando la segnalazione di eventuali modifiche finalizzate ad aumentare l'efficacia dell'attività.

Valutazione finale

Si ritiene superato il corso nel caso in cui il lavoratore risponda correttamente ad almeno il 70% delle domande.

Attestato

E' previsto il rilascio di un attestato di formazione e superamento della verifica finale. L'attestato ha valore su tutto il territorio nazionale.

Sanzioni

Arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro

1.4 Erogazione (D)

L'erogazione è il momento in cui si sviluppa l'azione formativa e in cui trova **concreto compimento l'efficacia formativa.**

È necessario che la fase di erogazione sia **presidiata e monitorata** osservandone lo sviluppo, **rilevando le criticità e le non conformità** che si dovessero manifestare nelle dinamiche di apprendimento e nella gestione delle attività didattiche.

Nell'erogazione un ruolo rilevante è rivestito dal **tutor con il suo presidio delle attività e la rilevazione delle criticità** (che vanno descritte e registrate in specifici report che costituiscono una base informativa per il riesame e l'adozione delle misure correttive e di miglioramento).

1.5 Monitoraggio e valutazione della qualità della formazione (C)

Il processo di monitoraggio e valutazione da parte del soggetto formatore rappresenta un momento di estrema importanza ai fini della verifica della efficacia della formazione e del miglioramento della qualità, spesso sottovalutato nella gestione complessiva dei processi di produzione della formazione. Esso è finalizzato a **misurare, analizzare, interpretare e tenere sotto controllo gli elementi chiave** dei processi formativi basati su criteri di **efficienza, efficacia e qualità** della formazione.

Per il monitoraggio e valutazione delle prestazioni nel suo complesso e dei diversi processi, si ritiene opportuno che il soggetto formatore implementi e utilizzi un sistema basato su **procedure di rilevazione di parametri ed indici prestazionali misurabili** e di un **sistema di elaborazione dei dati, di misurazione qualitativa e quantitativa** degli indicatori e di **documentazione dei risultati**.

1.5 Monitoraggio e valutazione della qualità della formazione (C)

Normalmente il monitoraggio si basa sulla valutazione di tre livelli:

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

1.6 Riesame e adozione di misure e interventi correttivi ai fini del miglioramento

Nel riesame il soggetto formatore **analizza periodicamente i risultati del processo di monitoraggio e valutazione** al fine di verificare il raggiungimento degli obiettivi in termini di performance organizzativa e didattica. Il riesame viene affrontato adottando **procedure prestabilite** dove vengono presi in esame i **parametri prestazionali** che misurano la **qualità organizzativa** e **qualità didattica** (desumibili dai questionari di gradimento) e **risultati degli apprendimenti** (desumibili dagli esiti delle verifiche degli apprendimenti).

Il riesame consente al soggetto formatore di **individuare e analizzare eventuali criticità e adottare le misure correttive** al fine del miglioramento della qualità didattica e organizzativa attraverso la revisione e miglioramento dei processi di produzione della formazione sopra descritti. I risultati del riesame sono elaborati, documentati e diffusi a tutti coloro che governano e presidiano i processi e/o che svolgono l'attività all'interno dei processi. Il riesame può analizzare sia i dati prestazionali aggregati per ciascuna tipologia di corso che per singolo corso.

1.6 Riesame correttivi ai f

enti

Obiettivo

Descrizione | Processi coinvolti | Azioni richieste

Obiettivo Migliorare le competenze delle persone

Descrizione All'interno di questo obiettivo, convergono le attività di formazione, informazione, mentoring ecc. finalizzate alla crescita delle competenze delle persone.

Risorse necessarie Tempo delle persone.
Spazi adeguati.
Risorse economiche per le docenze.
Tempo della direzione per concordare la pianificazione.

Responsabilità Alta direzione.

Data scadenza

Criterio di valutazione L'obiettivo non sarà mai del tutto raggiunto in quanto le competenze necessarie cambieranno e si evolveranno. Tuttavia, si ritiene che una crescita costante e compatibile con le necessità dell'organizzazione sia indicativo di un miglioramento.

Data completamento

Descrizione | Reparti | Lavoratori | Ruoli | Documenti | Fattori rilevanti | Parti interessate | Requisiti esclusi | Obiettivi | Azioni

Non conformità | Processi | Istruzioni operative | **Indicatori** | Audit e attività

Filtra i risultati

Indicatore	Periodo di valutazione	Ultima rilevazione	Data scadenza	Ultimo valore
Ammontare dei finanziamenti ricevuti	3 mesi	31/12/2024	31/03/2025	5680
Contributi finanziari	3 mesi	31/12/2024	31/03/2025	5680
Numero di ore di formazione procapite	3 mesi	31/12/2024	31/03/2025	8
Valore della merce acquistata (tendenziale annuo)	3 mesi	31/12/2024	31/03/2025	6371799
Ammontare delle domande di finanziamento	3 mesi		27/06/2025	
Aumento delle vendite Actek	3 mesi		27/06/2025	
Domande di finanziamento presentate	3 mesi		27/06/2025	
Fatturato	3 mesi		27/06/2025	
Marginalità sul marchio Actek	3 mesi		27/06/2025	
Margine sulla vendita	3 mesi		27/06/2025	
Non conformità	3 mesi		27/06/2025	

|< < 1 / 2 Vai 25 > >|



**Grazie per l'attenzione da tutto lo staff di
AimSafe**

www.aimsafe.it