

Indice

| | Pag. |
|--|------|
| 1. Premessa | 3 |
| 2. Destinatari | 3 |
| 3. Struttura e contenuti del Piano formativo | 4 |
| 3.1 I "cantieri" per l'analisi ed il miglioramento dei sistemi gestionali degli SPISAL | 6 |
| 3.2 Percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze manageriali | 7 |
| 3.3 Percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze tecniche e specialistiche | 8 |
| 3.4 Scenari di rischio e strategie per affrontarli | 9 |
| 4. Articolazione temporale del Piano formativo | 11 |
| 5. Metodologie e materiali didattici | 14 |
| 6. Organigramma del progetto | 15 |
| 7. Valutazione della qualità percepita, degli apprendimenti e accreditamento ECM | 17 |





1. Premessa

Con la D.G.R.V. n. 56/2016 la Regione del Veneto ha affidato a Fondazione Scuola di Sanità Pubblica l'incarico di progettare e realizzare un Piano formativo in materia di tutela della salute e della sicurezza del lavoro, rivolto in primis agli operatori dei Servizi di Prevenzione, Igiene e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPISAL). Per la realizzazione di tale Piano la Regione del Veneto ha assegnato a Fondazione Scuola di Sanità Pubblica uno specifico finanziamento, a valere sugli introiti derivanti dai pagamenti di sanzioni relative all'accertamento di violazioni delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro relativi agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016.

Coerentemente con le indicazioni del **Piano strategico per il consolidamento e il miglioramento delle attività a tutela della salute e della sicurezza dei Lavoratori 2018-2020** (approvato con DGR n. 1055 del 17.07.2018), la visione alla base del presente Piano formativo si fonda sulla consapevolezza che il sistema pubblico della prevenzione debba essere in grado sia di garantire il rispetto delle regole, con trasparenza ed equità, sia di favorire un modello di sviluppo economico che tenga conto della salute dei lavoratori, orientando l'esercizio del mandato istituzionale ad un concreto risultato di prevenzione e riducendo il peso degli adempimenti a prevalente valenza formale.

In questo quadro, il presente Piano formativo deriva dall'esigenza di garantire il raggiungimento di **standard professionali qualitativamente sempre più elevati**, attraverso il necessario aggiornamento delle competenze in linea con i Livelli Essenziali di Assistenza di cui al DPCM 12 gennaio 2017 ed in risposta alle attese del corpo sociale e ai profondi mutamenti in atto nel mondo del lavoro.

Al fine di realizzare percorsi formativi mirati, efficaci e coerenti rispetto alle necessità degli SPISAL, la Direzione Prevenzione, Sicurezza Alimentare, Veterinaria della Regione del Veneto ha coinvolto attivamente i servizi stessi con una raccolta dei bisogni formativi. Il presente Piano formativo, che si svolgerà nell'arco del triennio 2018-2021, è stato redatto integrando tali fabbisogni specifici espressi dagli ambiti locali con gli indirizzi strategici derivanti dal livello regionale.

2. Destinatari

Le attività formative che si intendono sviluppare, in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente statale e regionale e dai principali documenti programmatori di settore, sono destinate principalmente ai dirigenti medici, chimici, biologi, ingegneri e psicologi, ai tecnici della prevenzione, agli infermieri e assistenti sanitari ed al personale amministrativo



degli SPISAL delle Aziende ULSS del Veneto, per un totale di 261 operatori (al 31 dicembre 2017, come si evince dalla tab. 1).

Tabella 1. Personale in servizio (aggiornato al 31.12.2017)

| | Dirigenti Medici (e altri Medici non Dirigenti) | Dirigenti Chimici, Biologi, Ingegneri, Psicologi | Tecnici della Prevenzione | Infermieri Professionali/ Assistenti Sanitari | Amministrativi | TOT |
|---------------|--|--|---------------------------|---|----------------|------------|
| ULSS 1 | 3 | 2 | 6 | 2 | 1 | 14 |
| ULSS 2 | 5 | 3 | 19 | 6 | 3 | 36 |
| ULSS 3 | 11 | 0 | 18 | 8 | 5 | 42 |
| ULSS 4 | 3 | 0 | 6 | 1 | 2 | 12 |
| ULSS 5 | 4 | 2 | 9 | 2 | 0 | 17 |
| ULSS 6 | 11 | 3 | 29 | 5 | 8 | 56 |
| ULSS 7 | 1 | 0 | 10 | 2 | 1 | 14 |
| ULSS 8 | 5 | 1 | 15 | 2 | 3 | 25 |
| ULSS 9 | 10 | 5 | 19 | 5 | 5 | 44 |
| TOT | 53 | 16 | 131 | 33 | 28 | 261 |
| % | 20% | 6% | 50% | 13% | 11% | |

In un'ottica di **contaminazione delle competenze** e di **approccio integrato alle evidenze di rischio**, la partecipazione alle attività formative può essere estesa anche agli altri soggetti attivi della prevenzione: al personale appartenente agli altri Servizi che, nell'ambito del Dipartimento di Prevenzione, collaborano in attività di natura trasversale a tutela della salute pubblica e dell'ambiente, al personale degli altri Enti che, nell'assetto istituzionale disegnato dal decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, concorrono insieme alle Aziende ULSS alla tutela della salute e della sicurezza dei Lavoratori, nonché ai soggetti attivi del sistema aziendale della sicurezza (Datori di Lavoro, RSPP, RLS e Medici Competenti).

3. Struttura e contenuti del Piano formativo

Il presente Piano formativo vuole contribuire a migliorare le performance degli SPISAL attraverso il perseguimento di due macro-obiettivi:

- macro-obiettivo 1: razionalizzare e innovare i sistemi gestionali degli SPISAL;
- macro-obiettivo 2: migliorare la gestione degli interventi di vigilanza e assistenza.

Per la realizzazione di tali obiettivi, le attività del Piano si articolano in **quattro linee di lavoro**, che verranno sviluppate nel corso dei tre anni di durata dello stesso:

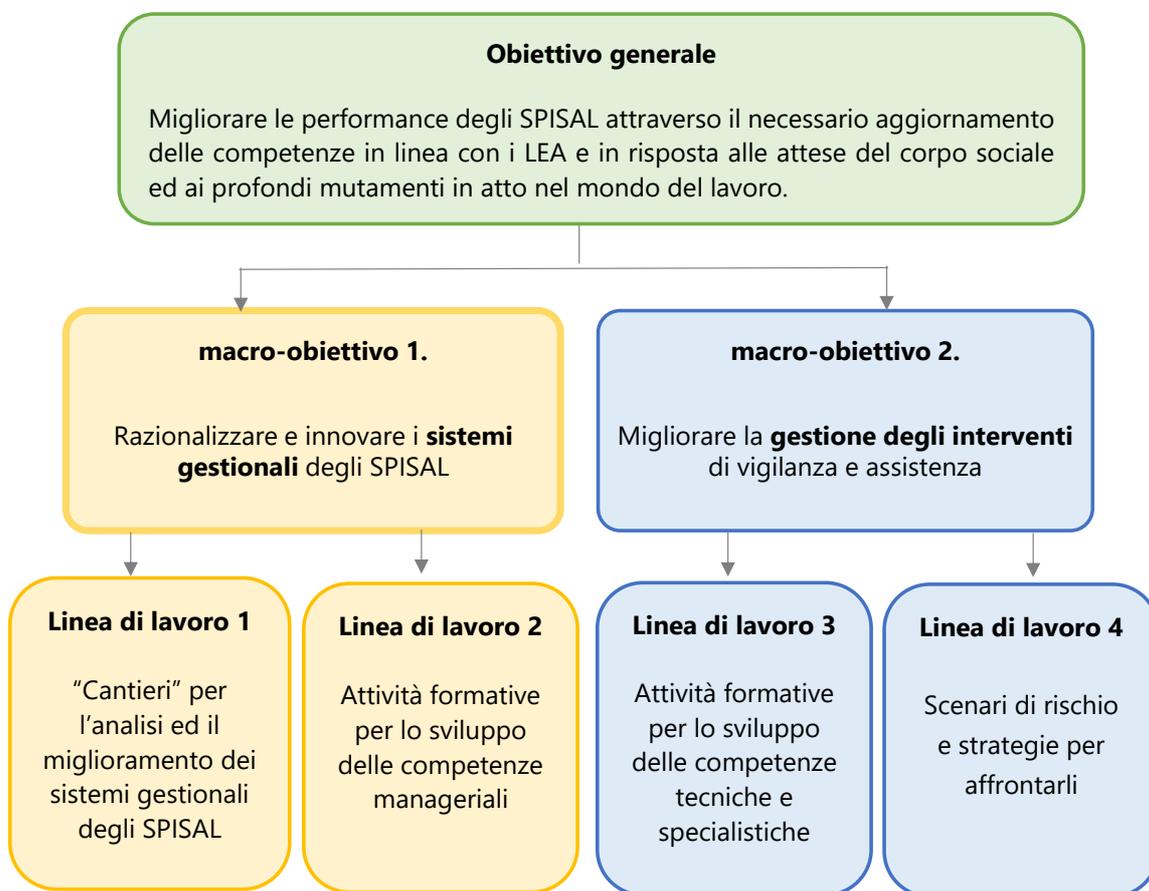
- I. "cantieri" per l'analisi ed il miglioramento dei sistemi gestionali degli SPISAL;



- II. attività formative per lo sviluppo delle competenze manageriali;
- III. attività formative per lo sviluppo delle competenze tecniche e specialistiche;
- IV. scenari di rischio e strategie per affrontarli.

La struttura del Piano formativo è illustrata nella figura seguente.

Figura 1. Il Piano formativo per la tutela della salute e la sicurezza sul lavoro



3.1 "Cantieri" per l'analisi ed il miglioramento dei sistemi gestionali degli SPISAL

L'obiettivo dell'attività è di offrire ai partecipanti un momento di confronto strutturato per:

- condividere gli strumenti di **pianificazione, programmazione e valutazione** delle attività degli SPISAL;
- avviare **percorsi di analisi e miglioramento delle procedure in uso**;
- favorire l'**omogeneità della gestione degli interventi** di vigilanza e assistenza.

È prevista la realizzazione di un "cantiere" per ciascun anno accademico di durata del piano formativo. In particolare, nel corso delle tre annualità verranno analizzati i seguenti processi organizzativi:

| | |
|-----------------|--|
| a.a. 2018-2019 | gestione delle attività di vigilanza e assistenza |
| a.a. 2019-2020: | gestione delle inchieste per infortunio sul lavoro |
| a.a. 2020-2021: | gestione delle inchieste per malattia professionale |

L'attività dei cantieri di miglioramento si svolgerà attraverso le tecniche e gli strumenti del Lean Management, secondo le fasi illustrate nella figura seguente.

Figura 2. I "cantieri" per l'analisi ed il miglioramento dei sistemi gestionali degli SPISAL



Durante la prima fase i partecipanti saranno impegnati:

- nell'analisi dei documenti di pianificazione e programmazione relativi al processo considerato;
- nella mappatura del processo (AS IS), delle risorse umane coinvolte, delle procedure utilizzate, dei tempi di attraversamento, delle tipologie/qualità e quantità degli output realizzati;
- nell'analisi della omogeneità e delle interdipendenze presenti all'interno dei processi in Aziende ULSS diverse;
- nell'analisi delle attività a valore aggiunto.





La fase di ridisegno del processo considerato (TO BE) prevede le attività di:

- benchmarking e definizione standard di processo;
- ridisegno del processo;
- definizione di un piano di miglioramento.

È prevista, infine, una fase per la definizione degli indicatori di monitoraggio e valutazione e per la condivisione di un piano di audit sul processo ridisegnato.

Attraverso la realizzazione dei cantieri l'apprendimento viene rinforzato e personalizzato ed il lavoro svolto in aula viene "ancorato" al reale contesto operativo dei partecipanti. Questa metodologia didattica produce un ritorno "consulenziale" per l'organizzazione: i partecipanti, infatti, producono concreti piani di miglioramento di utilità per l'attività degli SPISAL, acquisendo inoltre un metodo di lavoro spendibile per l'analisi ed il miglioramento di altri processi organizzativi aziendali.

3.2 Percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze manageriali

In un contesto caratterizzato da profondi mutamenti, al management sanitario, di qualsiasi livello, è richiesta la capacità di guidare in modo efficace i processi di sviluppo e cambiamento organizzativo, utilizzando tutte le leve della comunicazione, della formazione, della gestione per progetti e della motivazione degli operatori.

Nell'ambito della tutela della salute e della sicurezza sul lavoro tali competenze manageriali rappresentano un punto di forza necessario e sostanziale per l'efficacia dell'azione e per il coordinamento di tutti i soggetti attivi nella prevenzione.

Questa linea di lavoro intende sviluppare le seguenti competenze manageriali dei ruoli direzioni all'interno degli SPISAL:

- saper collegare gli strumenti di programmazione e controllo di gestione degli SPISAL;
- saper individuare metodologie e indicatori per la valutazione delle performance degli SPISAL;
- saper gestire i processi di cambiamento organizzativo;
- conoscere gli strumenti per la pianificazione e la gestione dei progetti;
- saper gestire e motivare le risorse umane a disposizione;
- saper analizzare i processi organizzativi e sapere applicare tecniche e strumenti per ridurre la complessità.

In ciascun anno accademico di durata del piano formativo verranno trattati specifici temi. L'articolazione annuale dei corsi è riportata nel capitolo 4.





3.3 Percorsi formativi per lo sviluppo delle competenze tecniche e specialistiche

Gli SPISAL sono chiamati a garantire con efficacia ed efficienza le attività previste dal proprio mandato istituzionale, nonché dagli impegni assunti con i rispettivi documenti programmatici, a valenza nazionale, regionale o locale, tra cui il Piano Regionale della Prevenzione (con riferimento ai programmi di sviluppo del macro-obiettivo 2.7 del Piano Nazionale delle Prevenzione 2014-2019, di cui alla DGR n. 792 del 08.06.2018) e il Piano strategico 2018-2020 per il consolidamento e il miglioramento delle attività a tutela della salute e della sicurezza dei Lavoratori (approvato con DGR n. 1055 del 17.07.2018)

Professionisti aggiornati e competenti possono fornire il supporto migliore per il corretto e trasparente adeguamento dei processi organizzativi alle nuove esigenze del contesto in cui operano.

Le proposte formative contenute in questa linea di lavoro si riferiscono alle diverse aree di intervento degli SPISAL, che non sono circoscritte alle sole attività di vigilanza e controllo, ma più in generale sono rivolte a favorire la promozione della salute e la responsabilizzazione delle imprese in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le attività formative per lo sviluppo delle competenze tecniche e specialistiche degli operatori degli SPISAL sono progettate per permettere ai partecipanti di:

- conoscere in modo approfondito le funzioni di polizia giudiziaria;
- conoscere i contenuti delle nuove normative e discipline tecniche in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- conoscere e utilizzare le piattaforme informatiche e i sistemi informativi a supporto dell'attività degli SPISAL;
- saper analizzare e gestire i rischi in settori specifici;
- saper valutare i modelli organizzativi per la gestione della sicurezza;
- conoscere e saper utilizzare la metodologia dell'audit;
- conoscere ed utilizzare gli strumenti per promuovere la cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro;
- conoscere ed utilizzare gli strumenti per promuovere la salute nei luoghi di lavoro;
- saper gestire la valutazione delle indagini di igiene industriale;
- acquisire competenze in merito alla sorveglianza sanitaria di soggetti con pregressa esposizione professionale ad agenti cancerogeni e ad agenti chimici e fisici con effetti a lungo termine.

In ciascun anno accademico di durata del piano formativo verranno trattati specifici temi. L'articolazione annuale dei corsi è riportata nel capitolo 4.



3.4 Scenari di rischio e strategie per affrontarli

L'obiettivo dell'attività è di proporre ai partecipanti l'analisi di specifici scenari di rischio al fine di individuare modelli per affrontarli, condivisi all'interno di gruppi di lavoro multidisciplinari, ricostruendo in aula le modalità per la gestione dei rischi proprie sia dei servizi del sistema pubblico, sia dell'organizzazione aziendale per la gestione della sicurezza, caratterizzati entrambi dall'integrazione e dal confronto di competenze multiprofessionali.

Gli scenari pratici proposti sono individuati in base alle evidenze di rischio e ai processi ritenuti prioritari.

In particolare, nel corso delle tre annualità verranno progettati e realizzati i seguenti laboratori sugli scenari di rischio, integrando per ogni anno sia approfondimenti su aspetti tecnici sia approfondimenti su aspetti di carattere sanitario:

| | |
|-----------------|---|
| a.a. 2018-2019 | Idoneità lavorativa |
| a.a. 2019-2020: | Prevenzione degli infortuni in agricoltura e in edilizia |
| a.a. 2020-2021: | Prevenzione delle malattie professionali |

Ciascun laboratorio sugli scenari di rischio richiede una **preliminare attività di progettazione** mirata:

- alla raccolta ed alla valutazione delle *evidenze di rischio* relative allo specifico ambito di intervento;
- alla realizzazione di brainstorming, focus group o interviste per la definizione delle varie *componenti del contesto e della catena di eventi che possono potenzialmente produrre conseguenze indesiderate*, con una prima stima della probabilità e dell'impatto della loro manifestazione;
- alla individuazione dei soggetti, sia dei servizi del sistema pubblico, sia dell'organizzazione aziendale per la gestione della sicurezza, che possono intervenire nello specifico scenario di rischio, al fine di definire i *destinatari dell'attività*;
- alla predisposizione del *materiale da utilizzare in aula*: descrizione dello scenario (forma narrativa), consegne per il lavoro, strumenti di supporto all'analisi ed all'individuazione delle strategie per affrontare la situazione e delle misure di salvaguardia che possono ridurre il livello di rischio.

Il materiale di supporto prodotto per ciascun scenario di rischio potrà essere utilizzato per successive attività di formazione promosse a livello regionale e aziendale.

Qualora il tema lo consenta, in questa linea di lavoro verrà inoltre utilizzata la metodologia della **peer education**. L'efficacia del metodo risiede nel legame di similarità percepito tra i soggetti coinvolti: i "pari" (per età, condizione lavorativa, provenienza culturale, ecc), infatti, vengono





percepiti come interlocutori credibili e affidabili, come modelli attraverso i quali rileggere le proprie esperienze.

Si cercherà inoltre di realizzare le attività formative **negli specifici contesti aziendali in cui il rischio si può manifestare.**



4. Articolazione temporale del piano formativo

Di seguito si riporta l'articolazione delle attività formative nei tre anni di durata del Piano. I dettagli operativi, i destinatari nonché eventuali modifiche o integrazioni del Piano formativo saranno definiti in base alle indicazioni della struttura regionale competente.

| | | settembre 2018-giugno 2019 | |
|--|---|--|--|
| Linea di lavoro | Tema | Principali contenuti | |
| 1. Cantieri di miglioramento dei sistemi gestionali SPISAL | Gestione delle attività di prevenzione, vigilanza e assistenza | Analisi del processo ed individuazione di una procedura di lavoro condivisa a livello regionale per la gestione generale delle attività di prevenzione dei servizi SPISAL, al fine di uniformare la metodologia di lavoro. | |
| | | Strumenti di programmazione e controllo di gestione degli SPISAL | |
| | | Sistema di programmazione e controllo per gli SPISAL e gestione per obiettivi Alcuni strumenti del "mestiere" (Analisi SWOT, Matrice di fattibilità, Mappa strategica); il budget di Unità Operativa come strumento di programmazione | |
| 2. Formazione manageriale | Valutazione delle performance | Caratteristiche di un sistema di performance management nelle organizzazioni complesse. Sviluppo e condivisione di un sistema di indicatori per la misurazione e la valutazione degli obiettivi gestionali degli SPISAL. | |
| | | Sistemi informativi e azioni di prevenzione | |
| | | Utilizzo dei sistemi informativi e delle piattaforme informatiche al fine di rinforzare il monitoraggio dei rischi per la sicurezza e la salute; danni acuti e cronici da esposizione lavorativa; programmazione e valutazione delle azioni di prevenzione nei luoghi di lavoro. | |
| 3. Formazione tecnico-specialistica | Funzioni di polizia giudiziaria | Utilizzo delle tecniche di polizia giudiziaria ed esercizio delle funzioni di UPG all'interno degli organi di vigilanza delle Aziende ULSS e degli altri enti pubblici con funzioni di vigilanza. | |
| | | Cambiamenti nel mercato del lavoro | |
| | | Aggiornamento ed approfondimento in merito ai cambiamenti del mercato del lavoro: forme contrattuali, appalti e nuove forme societarie nell'applicazione della normativa a tutela di salute e sicurezza sul lavoro. | |
| 4. Scenari di rischio e strategie per affrontarli | Rischio chimico | Aggiornamento in tema di gestione del rischio chimico, anche in relazione al Regolamento REACH e CLP. | |
| | | Idoneità lavorativa | |
| | | Metodi e strumenti per la definizione della idoneità lavorativa nei diversi contesti normativi. | |



settembre 2019-giugno 2020

| Linea di lavoro | Tema | Principali contenuti |
|--|---|--|
| 1. Cantieri di miglioramento dei sistemi gestionali SPISAL | Gestione delle inchieste per infortuni sul lavoro | Analisi del processo ed individuazione di una procedura di lavoro condivisa a livello regionale per la gestione generale delle attività di prevenzione dei servizi SPISAL, al fine di uniformare la metodologia di lavoro. |
| | Lean management | Principi del lean management; analisi e rappresentazione dei processi organizzativi dal punto di vista del valore generato per gli utenti; definizione di progetti di miglioramento, attraverso le tecniche del Lean management. |
| 2. Formazione manageriale | Gestione del cambiamento organizzativo | Analisi delle dinamiche dei processi di cambiamento Strumenti utili a guidare e gestire processi di cambiamento nei team di lavoro (sostenere la motivazione delle persone, il senso di appartenenza, la resilienza e la capacità progettuale, personale e di team). |
| | Sistemi informativi e azioni di prevenzione | Utilizzo dei sistemi informativi e delle piattaforme informatiche al fine di rinforzare il monitoraggio dei rischi per la sicurezza e la salute; danni acuti e cronici da esposizione lavorativa; programmazione e valutazione delle azioni di prevenzione nei luoghi di lavoro. |
| 3. Formazione tecnico-specialistica | Sicurezza di macchine e impianti | Aggiornamento tecnico e normativo in materia di sicurezza di macchine e impianti, al fine di saper riconoscere carenze di sicurezza e di saper indicare soluzioni tecniche. |
| | Organizzazione per la gestione della sicurezza | Metodi e strumenti per promuovere sistemi di gestione della sicurezza e per valutare l'adozione e l'efficace attuazione di modelli organizzativi per la gestione della sicurezza. |
| 4. Scenari di rischio e strategie per affrontarli | Prevenzione degli infortuni in agricoltura e in edilizia | Analisi delle iniziative di prevenzione e le modalità di intervento, a più livelli, nel settore dell'agricoltura e dell'edilizia. |



settembre 2020-giugno 2021

| Linea di lavoro | Tema | Principali contenuti |
|---|--|--|
| 1. Canteri di miglioramento dei sistemi gestionali SPISAL | Gestione delle inchieste per malattia professionale | Analisi del processo ed individuazione di una procedura di lavoro condivisa a livello regionale per la gestione generale delle attività di prevenzione dei servizi SPISAL, al fine di uniformare la metodologia di lavoro. |
| | Project management | Processi di Project Management; tecniche e strumenti per la gestione dei progetti degli SPISAL. |
| 2. Formazione manageriale | Leadership e gestione risorse umane | Condivisione degli obiettivi con i propri collaboratori; far crescere le persone nell'organizzazione (talent management e percorsi di sviluppo) Gestione efficace dei gruppi di lavoro Feedback costruttivi e delega ai collaboratori Politiche di age/diversity management |
| | Sistemi informativi e azioni di prevenzione | Utilizzo dei sistemi informativi e delle piattaforme informatiche al fine di rinforzare il monitoraggio dei rischi per la sicurezza e la salute; danni acuti e cronici da esposizione lavorativa; programmazione e valutazione delle azioni di prevenzione nei luoghi di lavoro. |
| 3. Formazione tecnico-specialistica | Promozione della salute negli ambienti di lavoro | Metodi e strumenti per la promozione della salute negli ambienti di lavoro. |
| | Indagini di igiene industriale | Metodi e strumenti per valutare la qualità delle indagini di igiene industriale. |
| | Sorveglianza sanitaria | Metodi per la verifica della appropriatezza della sorveglianza sanitaria e per effettuare la sorveglianza sanitaria a favore di soggetti con pregressa esposizione professionale ad agenti con effetti a lungo termine. |
| 4. Scenari di rischio e strategie per affrontarli | Prevenzione delle malattie professionali | Analisi delle iniziative di prevenzione e le modalità di intervento, a più livelli, nei principali settori lavorativi. |



5. Metodologie e materiali didattici

“La formazione può rappresentare un potente strumento di cambiamento organizzativo nella misura in cui i partecipanti ai corsi la vivano come occasione di riflessione sui propri comportamenti, discussione sulle alternative disponibili e apprendimento di nuove modalità di azione.”¹

Per tale motivo, le attività formative del Piano prevedono l'applicazione di **metodologie didattiche attive** (formazione esperienziale, simulazioni, metodi di lavoro collaborativo, casi studio) che consentiranno di valorizzare l'esperienza professionale dei partecipanti in relazione ai temi di volta in volta trattati e di contestualizzare i contenuti dei corsi alla specifica realtà lavorativa.

Inoltre nell'attività d'aula verranno utilizzati i documenti di pianificazione e programmazione, nonché i principali documenti tecnici, relativi all'attività degli SPISAL.

Uno dei deliverable del Piano formativo è la progettazione e la realizzazione di **corso in modalità e-learning** che sia fruibile, al termine dello stesso, dagli operatori degli SPISAL e dagli altri soggetti attivi della prevenzione; attraverso questo canale sarà possibile raggiungere il più alto numero possibile di partecipanti, rendendo al tempo stesso più flessibile e autonoma la fruizione del corso. L'argomento su cui verrà sviluppato il corso verrà selezionato dal Comitato scientifico tra quelli affrontati nel Piano: dovrà essere di tipo teorico/specialistico e avere caratteristica di “stabilità”, ossia non essere soggetto a modifiche significative entro brevi periodi.

Fondazione Scuola di Sanità Pubblica dispone di una propria piattaforma Moodle per l'erogazione di eventi formativi in modalità e-learning.

¹ “Motivare i talenti e sviluppare competenze in una sanità che cambia.” S. Nuti, M. Furlan, Harvard Business review, ottobre 2012



6. Organigramma del progetto

Lo sviluppo di un Piano formativo triennale richiede l'adozione di un'organizzazione di progetto in grado di perseguire l'obiettivo di massima efficacia delle attività proposte.

Appare, quindi, fondamentale individuare i diversi livelli/competenze necessarie al presidio del Piano ed alla sua realizzazione, nonché precisare con chiarezza i ruoli degli attori coinvolti e le relazioni che tra questi si possono instaurare.

Il Piano prevede il coinvolgimento dei seguenti soggetti:

Direzione Prevenzione, Sicurezza Alimentare, Veterinaria della Regione del Veneto: ha il compito di presidiare la piena coerenza tra i bisogni formativi degli SPISAL e le attività del Piano; di approvare il programma annuale delle attività e di proporre eventuali integrazioni sulla base delle esigenze della programmazione regionale.

Responsabile del Piano: ha il compito di garantire l'erogazione delle attività previste nel rispetto degli obiettivi formativi, dei tempi e dei livelli di qualità previsti. Il responsabile del Piano formativo, per la specifica competenza, è il dr. Ivo Dagazzini, Medico del Lavoro, già Direttore UOC SPISAL Azienda ULSS n. 4 "Alto Vicentino".

Comitato scientifico: costituito dal Direttore della Direzione Prevenzione, Sicurezza Alimentare, Veterinaria della Regione del Veneto o suo delegato, dai referenti scientifici e dal Responsabile del piano formativo. Il Comitato scientifico ha il compito di presidiare la dimensione teorico-metodologica e di contenuto del Piano, nonché valutare i risultati delle attività realizzate. Il comitato scientifico è composto da:

- ✓ Linea 1: dr. Michele Mongillo, Direzione Prevenzione, Sicurezza Alimentare, Veterinaria – Regione del Veneto
- ✓ Linea 2: dr. Valerio Vergadoro, Fondazione Scuola di Sanità Pubblica
- ✓ Linea 3: dr. Roberto Agnesi, ATS della Brianza – Regione Lombardia
- ✓ Linea 4: prof. Gianni Finotto, Università Ca' Foscari

Fondazione SSP

Fondazione SSP nell'intero arco temporale del Piano formativo sarà impegnata nelle seguenti attività:

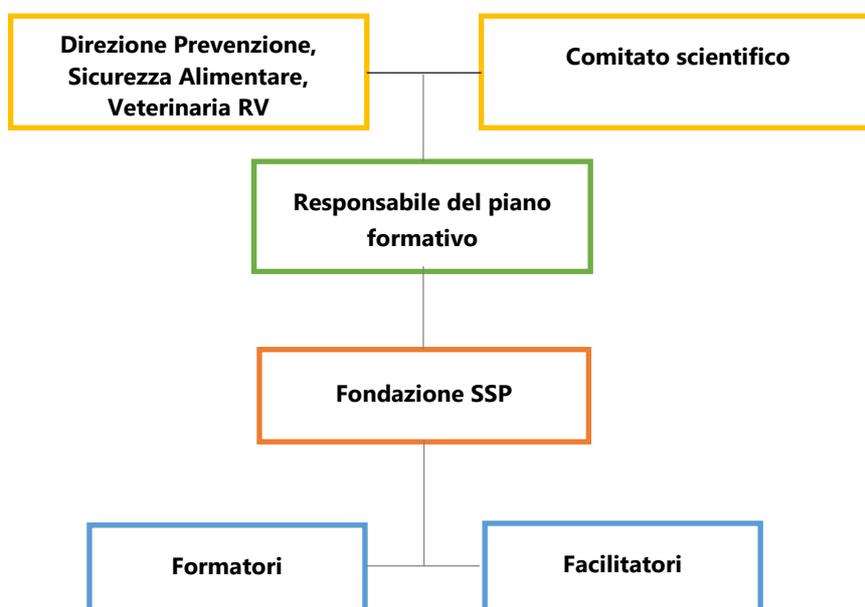
- progettazione delle attività formative secondo le indicazioni del Comitato scientifico ed in collaborazione con la Direzione Prevenzione, Sicurezza Alimentare, Veterinaria della Regione del Veneto
- predisposizione del materiale didattico e dei casi didattici da utilizzare nelle attività formative del Piano;
- organizzazione e coordinamento dei percorsi formativi;
- valutazione delle ricadute formative;
- monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività previste dal Piano;



- raccolta di eventuali ulteriori fabbisogni formativi;
- sviluppo di un corso in modalità e-learning su un argomento individuato dal Comitato scientifico del Piano formativo;
- gestione amministrativa e contabile del Piano.

Formatori e facilitatori: i formatori sviluppano le competenze delle diverse figure professionali coinvolte nelle attività del Piano; i facilitatori supportano i partecipanti nello svolgimento delle linee di lavoro 1 e 4 e dei lavori di gruppo previsti nei corsi delle azioni 2 e 3.

Figura 3. Organigramma del progetto



7. Valutazione della qualità percepita, degli apprendimenti e accreditamento ECM

La valutazione rappresenta una parte integrante della formazione perché promuove un bilancio critico sulle attività realizzate e permette di attivare le necessarie azioni di miglioramento su quelle in programma.

Con il Comitato scientifico verranno individuati gli indicatori di valutazione del Piano formativo (partecipazione, gradimento rilevato in interim, compliance e risultati dei test di valutazione intermedia e finale, ...), sulla base dei quali verranno redatti i report di monitoraggio intermedi.

La valutazione della qualità percepita dai partecipanti così come la valutazione degli apprendimenti avverrà attraverso gli strumenti previsti dalle procedure per ottenere i crediti ECM.

Fondazione SSP, quale provider ECM, provvederà ad accreditare le attività formative della linea 2 e della linea 3.

I partecipanti interessati all'acquisizione dei crediti dovranno:

- partecipare al 90% delle ore formative. La frequenza sarà documentata attraverso la registrazione delle firme di ingresso e uscita della mattina e di ingresso ed uscita del pomeriggio;
- compilare la scheda anonima di valutazione del gradimento dell'evento formativo che sarà distribuita in aula;
- superare la prova di valutazione che sarà distribuita in aula e che dovrà essere compilata individualmente.

La Fondazione, dopo aver verificato, per ciascun partecipante interessato, il possesso dei requisiti sopra elencati, invierà via email l'attestato ECM.

