



**“Le tecnologie digitali per un apprendimento basato sull’esperienza: una ricerca applicata per validare nuovi strumenti formativi”**



## **Formazione a distanza per migliorare il sistema prevenzionale: possibilità e limiti**

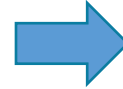
Dott.ssa Giuditta Simoncelli, Samuel Potente, Andrea Farinella

*Bologna, Quartiere Fieristico, Sala Martini – Padiglione 22*

*28 maggio 2026*

# LA TRASFORMAZIONE DEI PROCESSI DI APPRENDIMENTO NELL'ERA DIGITALE

DIFFUSIONE DI INTERNET E STRUMENTI MOBILI



TRASFORMAZIONE DI DINAMICHE RELAZIONALI, DI APPRENDIMENTO, DI FORMAZIONE

Nuove strutture cognitive e relazionali della società digitale  
(Jenkins, 2011)

Sul piano cognitivo

- Pensiero reticolare e non lineare
- Elaborazione rapida e distribuita
- Costruzione collaborativa della conoscenza
- Adattamento continuo e apprendimento lifelong



Sul piano relazionale

- Connessioni diffuse e globali
- Comunità e reti di pratica
- Condivisione e cultura della partecipazione
- Empatia digitale e nuove forme di presenza

La formazione evolve: da percorso lineare a ecosistema dinamico, integrato e centrato sulla persona.



INDEBOLIMENTO DEI MODELLI FORMATIVI FORMALI E LINEARI



- Approccio unico, frontale e sequenziale
- Trasferimento passivo della conoscenza.
- Spazi, tempi e strumenti

EMERGERE DI APPRENDIMENTO DISTRIBUITO, MULTITASKING E SISTEMI DIGITALI INTEGRATI



- Apprendimento ovunque e in ogni momento
- Attività multiple e simultanee
- Risorse digitali integrate e interconnesse
- Partecipazione, collaborazione e interazione

# LA PANDEMIA COME ACCELERATORE: EMERGENZA E SPERIMENTAZIONE



**COVID-19**  
accelerazione della  
formazione a distanza

Continuità operativa  
e prevenzione  
garantite dagli  
ambienti digitali

## DIFFUSIONE DI:




**E-LEARNING  
ASINCRONO**

Formazione fruibile  
in autonomia,  
quando e dove si vuole



**VIDEOCONFERENZA  
SINCRONA**

Interazione in tempo reale  
tra docente e  
partecipanti



**MODELLI MISTI**

Integrazione di attività  
asincrone e sincrone  
per percorsi flessibili  
ed efficaci



**FORMAZIONE SSL EX D.LGS. 81/08**  
trasferita rapidamente online

**Crescita diffusa delle  
competenze digitali**  
attraverso l'esperienza diretta

 **La pandemia ha reso evidente il ruolo strategico della formazione a distanza:  
uno strumento essenziale per garantire continuità, protezione e crescita.**

# DALL'EMERGENZA ALLA NECESSITA' DI SISTEMA: SUPERARE LA LOGICA EMERGENZIALE



# DAL CORSO AL PROCESSO: IL CAMBIO DI PARADIGMA

La fase emergenziale ha reso visibile ciò che nel sistema della formazione SSL era rimasto a lungo implicito: **la qualità della formazione non dipende dalla modalità di erogazione in quanto tale, ma dalla solidità del progetto formativo che la sostiene.**

L'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 introduce **la verifica dell'efficacia della formazione** durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. Non solo *che cosa* viene fatto ma *che cosa si è prodotto*.



QUALITÀ



SOSTENIBILITÀ  
DEL PROGETTO FORMATIVO



COERENZA CON I BISOGNI  
ORGANIZZATIVI E OPERATIVI



IMPATTO NEL  
LAVORO REALE

## LA VECCHIA LOGICA

Formazione come adempimento

DISTINZIONE RIGIDA  
TRA AULA E DISTANZA



PREVALENZA DELLA  
CONFORMITÀ FORMALE



CORSO COME ADEMPIMENTO



FOCUS SULLA REGOLARITÀ  
DELL'EVENTO FORMATIVO



## IL NUOVO PARADIGMA

Formazione come leva di efficacia

VALUTAZIONE DELLE MODALITÀ FORMATIVE  
IN FUNZIONE DELLA CAPACITÀ DI GARANTIRE



FOCUS SULLA LEGITTIMITÀ  
DELLA MODALITÀ



L'ACCORDO 2025 SPOSTA IL FOCUS



DALLA DIMOSTRABILITÀ DELL'EVENTO  
ALLA DIMOSTRABILITÀ DELL'EFFICACIA  
NEL LAVORO REALE



L'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 introduce la **verifica dell'efficacia della formazione** durante lo svolgimento della prestazione lavorativa — non solo *che cosa* viene fatto ma *che cosa si è prodotto*.

# LA SCELTA DELLA MODALITA': COMPETENZA COME OGGETTO SITUATO



## L'ACCORDO 2025

Attraverso le tabelle di ammissibilità circoscrive i contesti in cui è possibile o meno una formazione online

### ALCUNE COMPETENZE RICHIEDONO:



Addestramento operativo



Osservazione diretta



Verifica pratica delle competenze



## AMMISSIBILITÀ DELLA FORMAZIONE ONLINE



**DISTANZA AMMESSA**



Formazione a distanza ammessa senza particolari limitazioni.

Es. formazione specifica dei lavoratori in contesti a rischio basso, nei limiti previsti.



**DISTANZA AMMESSA CON LIMITI**



Formazione a distanza ammessa solo entro limiti stringenti e con restrizioni legate alle mansioni effettivamente svolte.

Es. e-learning per formazione specifica con condizioni precise.



**PRESENZA NECESSARIA**



Formazione a distanza esclusa per attività che richiedono addestramento operativo e verifica pratica delle competenze.  
Es. ambienti confinati, sospetti di inquinamento, abilitazioni all'uso di attrezzature (art. 73 D.Lgs. 81/2008), formazione per preposti.



### QUESTI VINCOLI RICONOSCONO CHE

esistono competenze intrinsecamente situate, la cui acquisizione e valutazione richiedono:



osservazione diretta del comportamento



interazione con contesti materiali



verifica pratica delle abilità



### UNA PROGETTAZIONE FORMATIVA ORIENTATA ALLA QUALITÀ

deve prima di tutto identificare la competenza come oggetto situato, valutarne l'eventuale trasferimento a distanza sulla base del tipo di evidenza che si intende produrre per dimostrarne l'effettiva acquisizione.



# LEGITTIMITA' E QUALITA': UN PERCORSO



Prima del nuovo Accordo Stato-Regioni, il tema della qualità e dell'affidabilità della formazione a distanza in materia di salute e sicurezza sul lavoro è stato al centro di una riflessione istituzionale articolata, attraverso atti di indirizzo e prassi tecniche per rendere verificabile l'effettività dei processi formativi.



## LE FONTI DI RIFERIMENTO



ISPETTORATO NAZIONALE  
DEL LAVORO  
Circolare n. 2/2022



**INAIL**

in collaborazione con



Prassi di riferimento UNI/PdR 149:2023



## LE INDICAZIONI DELL'INL: DAL FORMALE AL SOSTANZIALE

Le indicazioni dell'INL chiariscono le condizioni minime di legittimità e controllabilità della formazione a distanza, ponendo l'accento sulla necessità di elementi oggettivi di prova.



Effettivo  
svolgimento  
del corso



Partecipazione  
attiva dei  
discenti



Tracciabilità  
delle  
presenze



Coerenza delle  
verifiche degli  
apprendimenti



Qualità non ridotta  
alla correttezza  
formale dell'attestazione



La qualità della formazione si dimostra, non si dichiara.

## UNI/PdR 149:2023 – UN APPROCCIO PER PROCESSI

La prassi fornisce una cornice metodologica per la gestione della qualità dei percorsi in videoconferenza sincrona, basata sul ciclo Plan-Do-Check-Act.



Piattaforma tecnologica e organizzazione didattica sono componenti funzionali alla produzione di evidenze affidabili e alla garanzia della qualità.



## UNA BASE METODOLOGICA PER L'ACCORDO 2025

L'impianto concettuale e operativo sviluppato da INL e UNI/PdR 149:2023 ha costituito una base metodologica rilevante per l'Accordo Stato-Regioni del 2025, che integra in modo esplicito la qualità e l'efficacia della formazione nel sistema normativo della prevenzione.



# QUATTRO MODALITA' FORMATIVE SSL NELL'ACCORDO 2025

L'Accordo 2025 riunisce le modalità formative in un quadro unico con criteri chiari di ammissibilità

## 1. PRESENZA

Obbligatoria per addestramento operativo, prove pratiche, ambienti confinati, abilitazioni art.73 d.lgs.81/2008



## 3. E-LEARNING ASINCRONO

Ammesso solo per rischio basso, escluso per preposti, richiede LMS e SCORM



## 2. VIDEOCONFERENZA SINCRONA

Equiparata alla presenza, escluse attività pratiche, richiede postazione individuale e tracciamento



## 4. MODALITÀ BLENDED

Combinazione strutturata, massima coerenza con obiettivi di efficacia SSL



# VIDEO CONFERENZA SINCRONA (VCS)



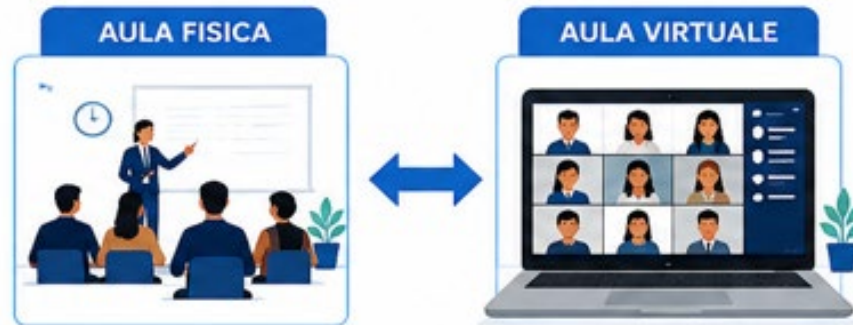
L. 52/2022

Formazione in VCS equiparata alla presenza, esclusi addestramento e prove pratiche.



Accordo Stato-Regioni 17/04/2025

Sviluppa le condizioni operative e qualitative della VCS.



**POSTAZIONE INDIVIDUALE**  
PC o tablet dedicato.



**ACCESSO PROTETTO**  
Credenziali e procedure di autenticazione.



**TRACCIAMENTO PRESENZE**  
Sistema equivalente al registro d'aula.



**VERIFICA SINCRONA**  
Verifiche dell'apprendimento in tempo reale.



**GESTIONE INTERAZIONI**  
Regole e strumenti per interventi e interazioni.



La VCS è un ambiente formativo regolato, non un trasferimento online di contenuti.



La partecipazione è progettata, non automatica.

## TECNOLOGIA



- Chat e messaggi
- Sondaggi e quiz
- Breakout room
- Gestione accessi
- Tracciabilità



## ORGANIZZAZIONE



- Tutor aula virtuale
- Gestione accessi e interventi
- Continuità didattica
- Monitoraggio percorso



## DIDATTICA



- Interazione guidata
- Esercitazioni
- Feedback e riscontro
- Verifiche in itinere



L'Accordo introduce ruoli dedicati e riconosce il tutor d'aula virtuale.



**INTRODUZIONE**  
Contestualizzazione e obiettivi.



**INTERAZIONE**  
Domande, sondaggi, discussione guidata.



**ESERCITAZIONE**  
Attività pratiche, lavori di gruppo.



**VERIFICA**  
Verifiche in itinere e quiz sincroni.



**RISCONTRO**  
Feedback immediato e chiarimenti.



**SESSIONI BREVI**  
Alta densità cognitiva.



**ALTERNANZA**  
Input teorici e attività pratiche.



**STRUMENTI ATTIVI**  
Chat, sondaggi, breakout, condivisioni.



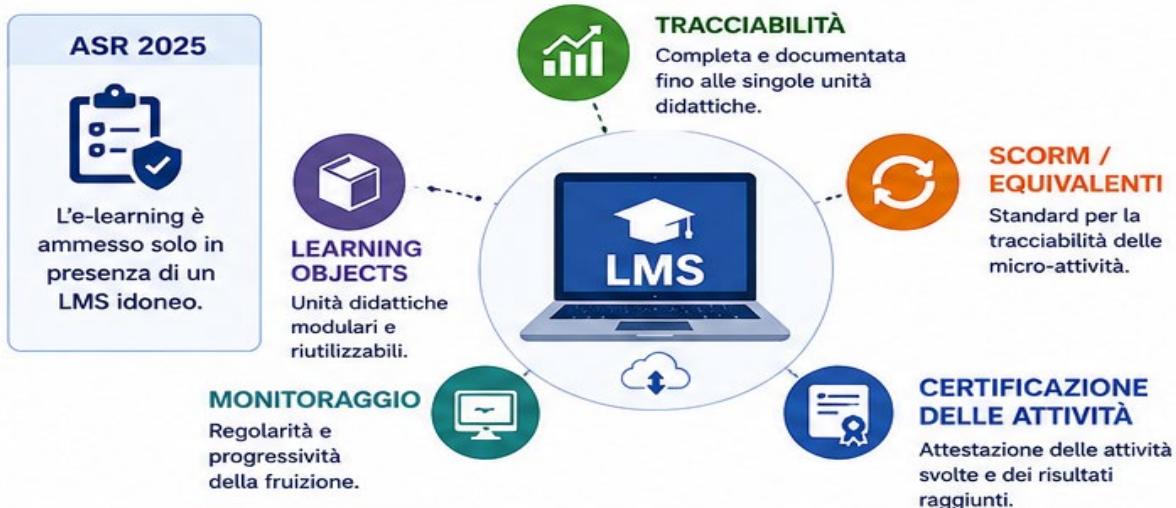
**TUTOR D'AULA VIRTUALE**  
Presidio della continuità e della tracciabilità.



La qualità della VCS dipende dalla collaborazione tra piattaforma tecnologica, metodologia didattica e competenza del formatore.

## 1 L'E-LEARNING NON È UN ARCHIVIO DI CONTENUTI

### LMS come infrastruttura della formazione



La legittimità dell'e-learning si fonda sulla dimostrabilità del processo formativo.

## 2 TRACCIARE NON SIGNIFICA APPRENDERE

Tempo di connessione ≠ competenza



### ASSETTI ORGANIZZATIVI E RUOLI CHIAVE



La tracciabilità è necessaria ma non sufficiente: conta l'efficacia formativa.

# LEARNING MANAGEMENT SYSTEM

3

## L'LMS COME AMBIENTE DI ATTIVITÀ

Dall'erogazione all'apprendimento situato



### SCORM = STANDARD MINIMO

per tracciare micro-attività didattiche significative, unità di apprendimento con senso operativo e trasferibilità nel lavoro.



Un e-learning efficace non eroga soltanto contenuti: organizza esperienze di apprendimento trasferibili nel lavoro.

# MODALITA' BLENDED

## DEFINIZIONE

La modalità blended è un'alternanza strutturata tra presenza e distanza, progettata per massimizzare l'efficacia formativa e la trasferibilità operativa.

## PERCHÉ È LA SOLUZIONE PIÙ COERENTE



**Maggiore efficacia**  
Integra i punti di forza di entrambe le modalità.



**Flessibilità**  
Articola nel tempo e nello spazio il percorso formativo.



**Trasferibilità operativa**  
Ogni attività è scelta in base al valore che genera nel lavoro.



**Supera i limiti della formazione a distanza isolata.**

## IL VALORE DELLA PRESENZA

L'aula fisica è il luogo delle attività ad alto valore aggiunto.



**COSTRUZIONE DEL CLIMA FORMATIVO**  
Motivazione e coinvolgimento.



**SOCIALIZZAZIONE PROFESSIONALE**  
Scambio di esperienze e confronto.



**FAMILIARIZZAZIONE CON STRUMENTI E PROCEDURE**  
Approccio concreto e guidato.



**ATTIVITÀ PRATICHE E ADDESTRAMENTO**  
Prove, esercitazioni, osservazione diretta.



**VERIFICHE CHE RICHIEDONO OSSERVAZIONE DIRETTA**  
Valutazione di abilità e comportamenti.

## IL VALORE DELLA DISTANZA

Le modalità digitali sono ideali per attività che beneficiano di flessibilità, ripetibilità e tracciabilità.



**DISTRIBUZIONE DELLE CONOSCENZE**  
Contenuti accessibili ovunque e quando serve.



**ANALISI DELLE PROCEDURE**  
Approfondimento guidato e strutturato.



**ESERCITAZIONI GUIDATE**  
Attività interattive e applicative.



**MICRO-VERICHE**  
Controllo continuo dell'apprendimento.



**FOLLOW-UP E RINFORZO**  
Ripetizione, monitoraggio e consolidamento nel tempo.

## CRITERIO PROGETTUALE

Progettare in blended significa scegliere per ogni obiettivo formativo la modalità più adeguata in base al valore che genera nel lavoro.



**1 ANALIZZA I FABBISOGNI**  
Individua obiettivi e competenze da sviluppare.



**2 DEFINISCI LE ATTIVITÀ**  
Scomponi il percorso in attività formative.



**3 SCEGLI LA MODALITÀ PIÙ EFFICACE**  
Presenza per le attività insostituibili, distanza per quelle scalabili.



**4 INTEGRA E PIANIFICA**  
Alterna in modo coerente momenti in presenza e online.



**5 MONITORA E MIGLIORA**  
Valuta i risultati e ottimizza il percorso nel tempo.

## ESEMPIO DI PERCORSO BLENDED



**PREPARAZIONE ONLINE**  
Contenuti teorici, video, letture, quiz iniziali.



**INCONTRO IN PRESENZA**  
Confronto, discussione, attività pratiche e addestramento.



**ATTIVITÀ ONLINE**  
Esercitazioni, casi, approfondimenti, micro-verifiche.



**VERIFICA FINALE IN PRESENZA**  
Prova pratica e valutazione delle competenze.



**Il blended non è la somma di due modalità, ma un progetto formativo unico, coerente e centrato sull'efficacia nel lavoro.**

# QUALE MODALITA' FORMATIVA E' PIU' ADEGUATA?

## 1 NUOVO SOFTWARE AZIENDALE



L'azienda introduce un nuovo software per la gestione delle segnalazioni di sicurezza. I lavoratori devono comprenderne funzioni e procedure d'uso.

Quale modalità formativa è più appropriata?

## 2 PROVA DI EVACUAZIONE



Una squadra deve apprendere procedure di evacuazione e sperimentare i comportamenti previsti dal piano di emergenza.

Quale modalità formativa è più appropriata?

## 3 AGGIORNAMENTO GESTIONE EMERGENZE



Un ente deve realizzare un aggiornamento teorico sulla gestione delle emergenze garantendo docente, domande, discussione di casi e verifica finale in tempo reale.

Quale modalità formativa è più appropriata?

## 4 NUOVA PROCEDURA DI SICUREZZA



L'azienda introduce una nuova procedura che richiede studio preliminare dei contenuti e successiva esercitazione applicativa.

Quale modalità formativa è più appropriata?

## MODALITÀ FORMATIVE

### A PRESENZA



Formazione in aula con docente e interazione diretta.

### B VIDEOCONFERENZA SINCRONA (VCS)



Formazione online in tempo reale con docente e interazione.

### C E-LEARNING



Formazione online in autonomia, con contenuti digitali.

### D BLENDED



Combinazione di formazione online e in presenza.

# VALUTAZIONE, APPRENDIMENTO ED EFFICACIA: IL SISTEMA MULTILIVELLO DELL'ACCORDO



L'Accordo Stato-Regioni 2025 introduce un sistema di valutazione multilivello che supera la logica dell'evento formativo e si orienta verso una logica di **processo** e di **impatto sul lavoro**.



## PRINCIPI FONDAMENTALI



Nessuno strumento da solo è sufficiente a dimostrare l'efficacia della formazione.



La dimostrabilità nasce dalla coerenza tra progetto, erogazione, verifica dell'apprendimento e osservazione nel lavoro.



La verifica di efficacia deve essere integrata fin dalla progettazione, come parte del processo formativo e del sistema di prevenzione.



Responsabilità di formatori e azienda: costruire un impianto coerente che renda plausibile, osservabile e discutibile il contributo della formazione.

È nell'integrazione degli strumenti, più che nella scelta del singolo strumento, che si gioca la qualità e la difendibilità della formazione, anche a distanza.

## L'LMS COME INFRASTRUTTURA PER LA VALUTAZIONE MULTILIVELLO



Un LMS coerente con l'impianto dell'Accordo collega evidenze di fruizione, apprendimento e trasferimento, rendendo possibile una governance dei dati e decisioni basate su evidenze.



Report aggregati su progressività e risultati delle verifiche



Tracciamento completo delle attività e delle competenze acquisite (SCORM)



Raccordo con strumenti di osservazione nel lavoro e indicatori di efficacia



Supporto alla responsabilità, alla trasparenza e al miglioramento continuo

# CRITICITA' E PROSPETTIVE

## 1 IL PATRIMONIO DELL'ESPERIENZA NON VALORIZZATO



- La pandemia ha generato innovazioni, adattamenti e soluzioni efficaci (scuole professionali, enti, imprese).
- Pratiche ibride, simulazioni digitali, laboratori virtuali, tutoraggi rafforzati, accompagnamento didattico.
- L'Accordo non ha previsto un dispositivo per raccogliere, analizzare e valorizzare questo patrimonio.



### In sintesi

Si stabiliscono regole, ma non si trasforma l'esperienza in conoscenza condivisa.

## 2 ETEROGENEITÀ DEI SOGGETTI FORMATORI



- Richiesti LMS strutturati, tutoraggio, tracciabilità e verifiche articolate.
- Non sono affrontate le disuguaglianze infrastrutturali e organizzative.
- Competenze digitali, risorse e costi organizzativi possono generare divari di qualità.



### In sintesi

Rischio di disparità di accesso e di qualità nella formazione.

## 3 MISURAZIONE DELL'EFFICACIA COMPLESSA



- La verifica sul lavoro è innovativa, ma metodologicamente complessa.
- Difficile attribuire causalità alla formazione nei cambiamenti comportamentali.
- Variabilità dei contesti e sostenibilità delle osservazioni.
- Rischio di strumenti complessi ridotti a pratiche formali.



### In sintesi

Serve rigore metodologico per evitare valutazioni deboli o solo burocratiche.

## 4 GOVERNANCE DEI DATI E PROTEZIONE DELLA PERSONA



- Più tracciamenti, registrazioni e repository digitali.
- Questioni aperte su proporzionalità dei dati, conservazione e ruoli di garanzia.
- Equilibrio delicato tra dimostrabilità della formazione e tutela della persona.



### In sintesi

Da definire principi chiari per proteggere i dati e le persone.

## 5 QUALITÀ DELLA PROGETTAZIONE DIDATTICA



- L'Accordo definisce requisiti organizzativi, ma non approfondisce la qualità pedagogica.
- Come progettare ambienti realmente partecipativi, adattivi e cognitivamente sostenibili?
- Quali modelli didattici sono più efficaci per profili, rischi e contesti diversi?



### In sintesi

Serve maggiore attenzione al "come si insegna" nei contesti digitali.



L'ACCORDO NON È UN PUNTO DI ARRIVO, MA UN QUADRO CHE APRE NUOVE DOMANDE.



Apprendere dalle pratiche e valorizzare le esperienze maturate nei territori.



Costruire evidenze condivise su ciò che funziona davvero.



Integrare la formazione nel sistema di prevenzione e nei processi organizzativi.



Promuovere cultura della sicurezza attraverso formazione efficace e sostenibile.



La qualità e la difendibilità della formazione – anche a distanza – si giocano nella coerenza tra progettazione, erogazione, verifica dell'apprendimento e osservazione del comportamento nel lavoro reale.

**E' TUTTO COSI'  
FACILE?**





**“L’attenzione è la forma più rara e più pura della generosità.” Simone Weil**

**GRAZIE DELL’ATTENZIONE**

**“L’attenzione è la forma più rara e più pura della generosità.” Simone Weil**