PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6186 di Martedì 03 novembre 2026

La formazione ha funzionato? Il punto 7 dell'Accordo letto da un lead auditor

L'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 chiede al datore di lavoro di verificare se la formazione ha cambiato i comportamenti. Che cosa prevede il punto 7, quali questioni si presentano e cosa indica la letteratura. A cura di Massimo Cecaro.

L'attestato è firmato e il test è superato: la formazione ha funzionato? Chi conduce audit sui sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro sa che il fascicolo non basta a rispondere. La tecnica di audit prevede anche il colloquio in reparto con chi lavora: qual è il rischio principale della mansione, come ci si protegge, chi si avvisa se qualcosa va storto.

Le risposte possono coincidere con il documento di valutazione dei rischi oppure no, e l'attestato è in regola in entrambi i casi.

Vale anche per un esame universitario: il voto registra che cosa lo studente sapeva quel giorno e non dice nulla di ciò che ne farà in seguito.

L'articolo 37, comma 2, lettera b), del D.Lgs. 81/2008 rimette all' Accordo Stato-Regioni l'individuazione delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa. L' Accordo del 17 aprile 2025 (Rep. atti n. 59/CSR) pone la verifica in capo al datore di lavoro e ne indica le modalità.

L'Accordo è stato pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro il 19 maggio 2025 (FAQ n. 11 del 27 marzo 2026) e nella Gazzetta Ufficiale il 24 maggio 2025. La Gazzetta riporta il solo atto della Conferenza; l'Allegato A è sul sito del Ministero. Il periodo transitorio di 12 mesi, in cui si potevano ancora avviare corsi con le regole precedenti, si è chiuso nel maggio 2026 (Parte VII, punto 2; FAQ n. 45).

Pubblicità

Che cosa dice il punto 7

La verifica è disciplinata dalla Parte IV, punto 7.

Il primo capoverso stabilisce che il datore di lavoro, che ha l'obbligo della formazione, deve "anche verificarne l'efficacia durante lo svolgimento della prestazione di lavoro".

La 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 e di "comportamenti e pratiche abituali inerenti all'organizzazione, quali la corretta applicazione di procedure, schede lavorative, protocolli, ecc.". Lo scopo dichiarato è "verificare e misurare l'effettivo cambiamento che la formazione ha avuto sui partecipanti".

Lo strumento lo sceglie il datore di lavoro, che "eventualmente anche con il supporto del RSPP può utilizzare una delle seguenti modalità": l'analisi infortunistica aziendale con un confronto prima-dopo, compresi i mancati infortuni; il questionario di autovalutazione; la check list di osservazione dei comportamenti. Il testo non dice se l'elenco sia tassativo o esemplificativo.

Il punto si chiude con un passaggio sulla riunione periodica: "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".

La FAQ n. 10 precisa che questo passaggio vale solo dove la riunione periodica è obbligatoria, cioè nelle aziende e unità produttive con più di 15 lavoratori (articolo 35 del D.Lgs. 81/2008); negli altri casi il datore di lavoro "potrà utilizzare le modalità previste dal punto 7".

Il primo capoverso del punto 7 non distingue per dimensione dell'azienda. Lo stesso punto non fissa un termine, una periodicità o un modello di registrazione; la riunione periodica, dove è obbligatoria, è almeno annuale.

Apprendimento ed efficacia sono due prove diverse

La verifica finale di apprendimento è un adempimento distinto e, quando il corso è affidato all'esterno, è gestita dal soggetto formatore. Nei corsi di formazione, se è un test, ha in tutto almeno 30 domande, ciascuna con almeno tre risposte alternative, e si supera con almeno il 70% di risposte corrette (Parte IV, punto 6.3); il verbale è a cura del soggetto formatore (Parte I, punto 5).

La verifica di efficacia spetta al datore di lavoro e si svolge a distanza di tempo, durante il lavoro. L'Accordo tiene distinti tre livelli di valutazione: il gradimento, gli apprendimenti e l'efficacia durante lo svolgimento della prestazione lavorativa (Parte IV, punto 1.5). Il test di fine corso appartiene al secondo.

Tre questioni applicative

Il punto 7 è recente. Quello che segue viene da anni di lavoro sui sistemi di gestione, in settori e organizzazioni di dimensioni diverse. Le questioni sono descritte in termini generali, senza riferimento a casi singoli.

L'addestramento si svolge sul lavoro e per sua natura lascia meno documentazione di un corso in aula: il collega esperto affianca il nuovo arrivato, il capo reparto mostra come si usa l'attrezzatura. Dalla fine del 2021 l'articolo 37, comma 5, del D.Lgs. 81/2008 chiede che gli interventi di addestramento siano tracciati in un registro, anche informatizzato.

Ai margini dell'organizzazione, per esempio nel lavoro a turni o nelle attività affidate in appalto, dove la formazione spetta a un altro datore di lavoro, anche la verifica durante il lavoro è più difficile da organizzare.

La terza questione è la misura. Le ore erogate e gli attestati si contano con facilità; per sapere se la formazione ha cambiato qualcosa in reparto serve un indicatore costruito apposta. È nota anche la pratica delle organizzazioni che dopo un corso tornano a controllare, con l'osservazione dei capi o con i propri audit interni, se il comportamento è cambiato, e ne registrano l'esito. È una pratica vicina a ciò che il punto 7 descrive.

Dalla progettazione alla riunione periodica

Chi ha un sistema certificato ISO 45001 conosce una richiesta simile: il requisito 7.2 chiede di intraprendere, ove applicabile, azioni per acquisire e mantenere le competenze necessarie, di valutarne l'efficacia e di conservare informazioni documentate come evidenza delle competenze.

Il punto 7 dell'Accordo entra nel sistema per un'altra via, come requisito legale da determinare (6.1.3) e rispetto al quale valutare la conformità (9.1.2), e riguarda il datore di lavoro tenuto alla formazione dell'articolo 37, con o senza sistema certificato. L'audit di certificazione non sostituisce la vigilanza, e la contestazione delle violazioni di legge spetta agli organi competenti.

Nel testo dell'Accordo si legge un **percorso in quattro passaggi**. Indicatori, criteri e strumenti si stabiliscono "in sede di progettazione", la verifica si svolge sul lavoro e gli esiti arrivano in riunione periodica, dove questa è obbligatoria. L'aggiornamento dei lavoratori deve essere effettuato anche "quando le risultanze delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa ne evidenzino la necessità" (Parte III, punto 1.1). L'esito negativo è messo in conto: per l'analisi infortunistica il testo prevede anche la valutazione di "azioni correttive".

Per la verifica di efficacia l'Accordo non prescrive la forma delle registrazioni; una è già prevista dalla legge, il verbale della riunione periodica (articolo 35, comma 5, del D.Lgs. 81/2008).

Il testo ammette tutte e tre le modalità. Sulla prima e sulla terza seguono alcuni dati di letteratura.

Sull'analisi infortunistica esiste uno studio italiano, condotto nei cantieri dell'alta velocità Torino-Novara su 2.795 lavoratori coinvolti nel programma di formazione. Il confronto prima-dopo mostrava una riduzione dell'incidenza degli infortuni del 16% dopo il modulo di base e del 25% dopo i moduli specifici. Con un modello che tiene conto dell'andamento nel tempo la riduzione scendeva al 6% e non era statisticamente significativa; gli autori concludono per un effetto moderatamente positivo del programma (*American Journal of Industrial Medicine*, 2009). Dove gli infortuni sono pochi, il confronto prima-dopo risente di più delle oscillazioni casuali.

Il questionario di autovalutazione rileva ciò che il lavoratore riferisce: il testo indica, tra gli elementi su cui costruirlo, "la percezione del pericolo da parte dei lavoratori" e "la conoscenza delle misure di sicurezza aziendali".

Con l'osservazione si rilevano i comportamenti. Una revisione di 22 studi randomizzati (con assegnazione casuale al gruppo formato o al gruppo di confronto) ha trovato prove forti dell'effetto della formazione sui comportamenti e prove insufficienti dell'effetto sulla salute, intesa come sintomi, infortuni e malattie (*Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2012).

Per leggere un cambiamento serve un termine di confronto: il testo prevede il confronto prima-dopo per l'analisi infortunistica.

Ogni quanto, chi osserva, che cosa si registra

Su frequenza, osservatore e registrazione un termine di paragone, privo di valore prescrittivo per l'ordinamento italiano, viene dalle norme federali statunitensi, dove la verifica sul campo non è un obbligo generale ed è prevista da singole norme, per attrezzature e rischi specifici.

La norma sui carrelli elevatori (29 CFR 1910.178) dell'OSHA, l'agenzia federale per la sicurezza sul lavoro, prevede una valutazione della prestazione dell'operatore almeno ogni tre anni. Il riaddestramento è previsto, tra gli altri casi, quando l'operatore viene visto lavorare in modo non sicuro, è coinvolto in un incidente o in un mancato incidente o riceve una valutazione negativa. La norma chiede anche un'attestazione del datore di lavoro, con nome dell'operatore, data della formazione, data della valutazione e identità di chi ha formato o valutato.

Sul "chi osserva" il punto 7 nomina il datore di lavoro e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione (RSPP) e dice che la check list diventa anche "strumento di controllo da parte dei soggetti della prevenzione aziendale". Tra le figure indicate nel dibattito ricorre il preposto, che per legge vigila sull'osservanza delle disposizioni aziendali di sicurezza (articolo 19 del D.Lgs. 81/2008). Lo stesso articolo gli chiede, quando rileva un comportamento non conforme, di intervenire per modificarlo.

In un lavoro del 2010 scrivevamo che la comunicazione influenza i comportamenti di sicurezza dei lavoratori e che RSPP e medico competente, per la frequenza e la complessità delle relazioni che il ruolo richiede, sono i nodi principali della rete comunicativa aziendale. L'esito di una check list può dipendere dalla formazione e anche da quelle relazioni, e la scheda da sola non distingue i due effetti.

Dove la riunione periodica è obbligatoria, la verifica di efficacia entra all'ordine del giorno, come il punto 7 prevede. Alla riunione partecipano il datore di lavoro o un suo rappresentante, l'RSPP, il medico competente, ove nominato, e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza: le quattro figure che in un contributo del 2020 descrivevamo come i nodi di una rete in cui la prevenzione è distribuita e condivisa nel sistema aziendale.

Verificare sul lavoro se la formazione ha funzionato resta, per l'Accordo, compito del datore di lavoro.

Massimo Cecaro

lead auditor di sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, docente di comunicazione scientifica all'Università di Teramo, giornalista.

Riferimenti

Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, Rep. atti n. 59/CSR (G.U. Serie Generale n. 119 del 24 maggio 2025), Allegato A: Parte I, punto 5; Parte III, punto 1.1; Parte IV, punti 1.5, 6.3 e 7; Parte VII, punto 2 (sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali).

Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, FAQ - Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 in materia di formazione, 27 marzo 2026, quesiti nn. 10, 11 e 45.

D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, artt. 19, 35 e 37.

UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024, Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso, punti 6.1.3, 7.2 e 9.1.2.

OSHA (Occupational Safety and Health Administration), 29 CFR 1910.178(l), Powered industrial trucks, Operator training.

Bena A., Berchialla P., Coffano M.E., Debernardi M.L., Icardi L.G., Effectiveness of the training program for workers at construction sites of the high-speed railway line between Torino and Novara: impact on injury rates, American Journal of Industrial Medicine, 2009; 52(12): 965-972. DOI 10.1002/ajim.20770.

Cecaro M., Isolani L., Salute, felicità e benessere nei luoghi di lavoro: il ruolo dei modelli gestionali e delle strategie comunicanti all'interno dei sistemi, in De Vincentiis M., La comunicazione interna. Teoria e tecniche. Come creare valore nelle organizzazioni: strategie, strumenti e modelli gestionali, Centro di Documentazione Giornalistica, 2020. ISBN 978-88-6658-089-8.

Cecaro M., Isolani L., Passamonti C., Le strategie relazionali ai fini della tutela dei lavoratori: il ruolo del Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP) e del Medico Competente (MC), Giornale Italiano di Medicina del Lavoro ed Ergonomia, 2010; 32(4 Suppl): 231-234.

Robson L.S., Stephenson C.M., Schulte P.A. et al., A systematic review of the effectiveness of occupational health and safety training, Scandinavian Journal of Work, Environment & Health, 2012; 38(3): 193-208. DOI 10.5271/sjweh.3259.

 Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it