

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6017 di Giovedì 12 febbraio 2026

La verifica dell'efficacia della formazione dopo l'ASR 17 aprile 2025

In cosa consiste, che finalità ha e come deve essere effettuata la verifica dell'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione di lavoro con cui l'Accordo ha recepito il principio di effettività della formazione.

Sul tema della verifica dell'efficacia della formazione, il nuovo Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 ha recepito, in maniera evidente, gli orientamenti giurisprudenziali della Suprema Corte.

Come affermato dalla Cassazione da decenni, infatti, il datore di lavoro "ha l'obbligo di assicurare ai lavoratori una formazione sufficiente ed adeguata in materia di sicurezza e salute, con particolare riferimento al proprio posto di lavoro ed alle proprie mansioni, **in maniera tale da renderlo edotto** sui rischi inerenti ai lavori a cui è addetto (cfr. Sez.3A, sent.n.4063 del 04/10/2007, Rv.238540; Sez.4A, sent.n.41997 del 16/11/2006, Rv.235679)."

Inoltre, secondo la Corte, l'art.37 del D.Lgs.81/08, in ordine alla formazione in materia di salute e sicurezza, ha "scandito: a) l'oggetto, dovendo aver attinenza specifica al posto di lavoro e alle mansioni assegnate al lavoratore; b) la temporalità, essendo evidenziati per la sua somministrazione i momenti dell'assunzione, del trasferimento o cambio di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e preparati pericolosi, nonché la modifica per evoluzione o per innovazione del quadro dei rischi; c) il coinvolgimento degli organismi paritetici" (**Cassazione Penale, Sez.IV, 26 maggio 2016 n.22147**).

Nell'articolo 37 del D.Lgs.81/08, richiamato dalla Cassazione in quest'ultima sentenza, è dunque rintracciabile un'applicazione al tema della formazione del **principio di effettività**, da sempre applicato e ribadito dalla giurisprudenza di legittimità, secondo cui quella prevista da tale norma non può essere configurata come una "obbligazione di mezzi", la quale - qualora in questo caso sussistesse - obbligherebbe il datore di lavoro semplicemente allo svolgimento di una certa attività (l'"erogazione" della formazione, indipendentemente dalla verifica dell'assimilazione da parte del lavoratore), bensì va inquadrata come **un'obbligazione di risultato**, laddove quest'ultimo è rappresentato dalla effettiva assimilazione dei concetti e dei contenuti ad opera dei destinatari della formazione.

Se ciò che viene richiesto al datore di lavoro o dirigente è dunque il raggiungimento di un obiettivo concreto (legato all'assimilazione dei contenuti formativi da parte del lavoratore e alla messa in atto nell'ambiente di lavoro di quanto appreso), da intendersi quale risultato verificabile - e da verificarsi obbligatoriamente - nella pratica, lo strumento per il raggiungimento di tale risultato non può che essere inquadrato in termini fattuali, sostanzialistici e di reale raggiungimento dello scopo, e non certo in termini burocratici, astratti e (solo) formali.

Come anticipato, tali principi sono stati recepiti dall'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, che ha attuato quanto disposto dalla norma primaria contenuta nell'art.37 c.2 lett.b) del D.Lgs.81/08, ai sensi del quale è stata demandata al nuovo Accordo la previsione della *"individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa"*.

Anche se può apparire una considerazione banale o quantomeno ovvia, è comunque opportuno ricordare sin da subito che la verifica dell'apprendimento (attuata mediante test, colloqui, prove pratiche etc.) e la verifica dell'efficacia della formazione sono due adempimenti distinti e non sovrapponibili, da attuare con strumenti differenti identificati dal nuovo Accordo (v. oltre).

Anche a livello temporale, se la verifica dell'apprendimento, che secondo l'art.37 c.2 lett.b) del D.Lgs.81/08 è *"obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro"*, è effettuata al termine del percorso formativo o di aggiornamento, come vedremo, invece, la verifica dell'efficacia della formazione deve essere svolta *"a una certa distanza di tempo dal termine del corso"*.

Pubblicità

Le modalità di effettuazione della verifica dell'efficacia della formazione sono state identificate dal punto 7 del nuovo Accordo Stato-Regioni, secondo il quale *"il datore di lavoro, oltre ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici, deve, pertanto, anche verificarne l'efficacia durante lo svolgimento della prestazione di lavoro."*

La finalità di tale attività di verifica è ben evidenziata dal provvedimento della Conferenza Stato-Regioni, allorché esso sottolinea che *"la valutazione dell'efficacia della formazione, parte integrante del processo formativo, ha lo scopo di verificare e misurare l'effettivo cambiamento che la formazione ha avuto sui partecipanti, attraverso l'interiorizzazione di concetti e l'acquisizione delle competenze necessarie, rispetto all'esercizio del proprio ruolo in azienda, con un effetto diretto sia sull'efficacia che sull'efficienza del funzionamento organizzativo del sistema prevenzionale."*

Non deve sfuggire il fatto che la verifica dell'efficacia della formazione viene definita dall'Accordo quale *"parte integrante del processo formativo"*, con la conseguenza che un percorso formativo non potrà dirsi compiuto, adeguato e giuridicamente valido allorché non abbia soddisfatto pienamente, in omaggio al principio giurisprudenziale di effettività ora sancito normativamente, anche tale requisito (con tutte le implicazioni sanzionatorie del caso ai sensi del comb.disp. degli artt.37 e 55 del D.Lgs.81/08).

Il nuovo Accordo precisa, poi, che *"la valutazione dell'efficacia risulta necessaria per rilevare informazioni utili a supportare i processi decisionali aziendali e assume una funzione migliorativa, centrata sui processi e sui loro legami con i risultati."*

Dunque, alla luce di tale specificazione, le informazioni che il datore di lavoro o il dirigente ricaverà dall'attività di verifica

dell'efficacia della formazione saranno utili anche a fini di revisione, da parte dei medesimi soggetti, del sistema organizzativo e procedurale di salute e sicurezza e, più in generale, impatteranno sui *"processi decisionali aziendali"* nel loro complesso.

Dal momento che, come abbiamo visto, tale verifica ha l'obiettivo di *"misurare l'effettivo cambiamento che la formazione ha avuto sui partecipanti"*, l'Accordo precisa che *"tale valutazione dovrà essere svolta a posteriori, a una certa distanza di tempo dal termine del corso, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa"*.

In particolare, essa *"dovrà constatare l'applicazione al lavoro di:*

? conoscenze, abilità e competenze acquisite dai discenti mediante l'intervento formativo;

? comportamenti e pratiche abituali inerenti all'organizzazione, quali la corretta applicazione di procedure, schede lavorative, protocolli, ecc."

Come ormai noto, la Conferenza Stato-Regioni suggerisce tre metodi per la verifica dell'effettività della formazione, ovvero:

- 1) l'analisi infortunistica aziendale;
- 2) la somministrazione di questionari al personale;
- 3) l'elaborazione di check list di valutazione.

Il provvedimento precisa che tali metodi sono indicati *"al fine di verificare l'efficacia dell'attività formativa dei confronti dei soggetti di cui all'art.37 comma 2 lett.b) del D.lgs.81/08 durante lo svolgimento della prestazione lavorativa"*.

Più nello specifico, l'Accordo chiarisce che *"il datore di lavoro, eventualmente anche con il supporto del RSPP può utilizzare una delle seguenti modalità"*.

Esaminando tali metodi nel dettaglio, partendo dall'*"analisi infortunistica aziendale"*, il provvedimento specifica che *"può essere adottato un modello di studio pre-post, misurando l'incidenza infortunistica prima e dopo l'intervento formativo inclusi i "mancati infortuni""*.

Inutile dire che sarà decisivo identificare un ambito temporale ragionevole e adeguato in relazione alla situazione organizzativa aziendale e al tipo di formazione svolta, a fronte del fatto che, a seguito dell'attività di verifica, *"le informazioni raccolte consentono di effettuare l'analisi pre-post sugli infortuni e i "mancati infortuni" nell'arco temporale prescelto."*

Sul tema dei mancati infortuni, peraltro, si sta assistendo ad una sempre crescente attenzione da parte del legislatore, come dimostrato, a mero titolo di esempio, dal fatto che la recente Legge 198/2025 di conversione del D.L.159/2025, entrata in vigore il 31 dicembre 2025, ha previsto (all'art.15) che, *"al fine di promuovere il miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e di ridurre l'incidenza degli infortuni, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, d'intesa*

*con l'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), sentite le parti sociali, adotta, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto, linee guida per l'identificazione, **il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni** da parte delle imprese con più di quindici dipendenti."*

La medesima disposizione prosegue, inoltre, prevedendo che *"con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono individuate le modalità attraverso le quali le imprese di cui al presente comma comunicano i dati aggregati relativi agli eventi segnalati come mancati infortuni e le azioni correttive o preventive intraprese per il miglioramento della sicurezza, nonché i criteri utili alla predisposizione annuale di un rapporto di monitoraggio nazionale sui mancati infortuni, anche ai fini della definizione di interventi formativi e di sostegno tecnico alle imprese."*

Ciò ricordato, tornando alla verifica dell'efficacia della formazione mediante l'analisi infortunistica aziendale, l'Accordo Stato-Regioni sottolinea che, *"laddove l'analisi evidenzia carenze nelle conoscenze, competenze e abilità dei lavoratori, si dovrà valutare la possibilità di adottare azioni correttive."*

Il secondo metodo suggerito dal provvedimento della Conferenza Stato-Regioni è quello che consiste nella somministrazione di questionari di autovalutazione al personale (da non confondere, anche qui, con i questionari per la verifica dell'apprendimento immediatamente successivi alla conclusione dei corsi, disciplinati dal punto 6 dell'Accordo).

Nello specifico, come precisato dall'Accordo stesso, *"si tratta di valutare tramite un questionario di autovalutazione l'acquisizione di comportamenti sicuri da parte dei lavoratori destinatari dell'attività formativa."*

In aderenza alla finalità di tale strumento, *"il questionario può essere elaborato in base a diversi elementi: la percezione del pericolo da parte dei lavoratori, la conoscenza delle misure di sicurezza aziendali, la percezione dell'esperienza da parte del lavoratore."*

Il terzo strumento suggerito dall'Accordo 17 aprile 2025 è quello della *check list* di valutazione.

In particolare, *"la check list deve misurare la valutazione di efficacia dell'attività formativa attraverso l'osservazione dei comportamenti dei lavoratori nei confronti delle misure relative alla salute e sicurezza del lavoro."*

Il riferimento a tali "misure" ricomprende, evidentemente, sia le misure di prevenzione che quelle di protezione.

A tal fine, l'Accordo precisa che *"si deve pertanto definire una checklist che risponda ad una serie di osservazioni per poter verificare se il lavoratore ha adottato dei comportamenti sicuri. Ad esempio, si possono individuare i seguenti elementi: utilizzo dei DPI, corretto utilizzo attrezzature, rispetto delle procedure di lavoro."*

E' evidente che l'attività di verifica dell'efficacia della formazione, così come delineata dall'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 con riferimento al metodo della *check list* di valutazione, salda insieme in un *continuum* logico-cronologico due obblighi in sé e per sé distinti ma tra loro collegati, ovvero l'obbligo di formazione previsto dall'art.18 c.1 lett.1) D.Lgs.81/08 - da attuarsi secondo il principio di effettività su ricordato - e quello di vigilanza previsto dall'art.18 c.1 lett.f) del medesimo decreto.

Ciò è peraltro riconosciuto anche dallo stesso Accordo, il quale precisa, con riferimento al metodo rappresentato dalla *check list* di valutazione, che *"il check diventa, nel contempo, strumento di valutazione dell'efficacia della formazione durante l'attività lavorativa e strumento di controllo da parte dei soggetti della prevenzione aziendale."*

Il nuovo Accordo prevede, infine, che *"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."*

Come già sottolineato in apertura, tutto ciò è, dunque, coerente con il principio giurisprudenziale di effettività della formazione, secondo cui un percorso formativo, *"per garantire il raggiungimento degli obiettivi sostanziali e non la mera osservanza formale dei precetti, deve prevedere momenti di verifica dei risultati: insomma l'attività di formazione è necessariamente un'attività procedimentalizzata"* (**Cassazione Penale, Sez. IV, 23 settembre 2014 n.38966**).

La Suprema Corte ha infatti costantemente affermato che, *"se è vero che la effettiva formazione è costituita da una pluralità di momenti e da un insieme di obblighi che si integrano, rappresentando piuttosto un processo formativo; non è vero tuttavia che esista un modello di formazione domestica, fai da te, alternativa a quella prevista dalla legge nella sua scansione dinamica e funzionale."*

Di conseguenza, il modello legale di formazione *"è un modello di prevenzione ineludibile, che non è rimesso alla discrezionalità del datore"*; e ciò vale anche, ad oggi, in relazione alla necessità che venga effettuata la verifica dell'efficacia della formazione a seguito di un periodo di tempo dall'erogazione della formazione stessa.

Con riferimento al "processo formativo", infatti, la Suprema Corte ha avuto modo di ricordare a più riprese che *"non può perciò bastare che il datore assolva in modo parziale, soltanto ad alcuni dei predetti obblighi, siccome egli è invece obbligato ad osservarli tutti e per intero, e nell'ordine logico e cronologico voluto dalla legge"* (**Cassazione Civile, Sez. Lav., 18 maggio 2017 n.12561**).

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Corte di Cassazione - Penale Sezione IV - Sentenza n. 22147 del 26 maggio 2016 - Sull'applicazione dell'obbligo di formazione del lavoratore in materia di sicurezza.

Corte di Cassazione Penale - Sez. 4 - Sentenza n. 38966 del 23 settembre 2014 - Infortunio con la troncatrice. La formazione va necessariamente proceduralizzata

Corte di Cassazione Civile - Sez. Lav. ? Sentenza n. 12561 del 18 maggio 2017 - Infortunio con l'uso di un carroponte: l'appaltante dei lavori nella propria impresa con proprie macchine ha l'obbligo formativo previsto per legge. No alla formazione "fai da te"



Licenza [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

www.puntosicuro.it