

FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO OSSERVAZIONI E PROPOSTE SUL QUADRO NORMATIVO VIGENTE

A cura di: Norberto Canciani, Angelo Alesini, Renata Borgato, Gianfranco Cicotto, Manuela Peruzzi, Andrea Petromilli, Katia Razzini, Rocco Vitale, per conto del GRUPPO FORMAZIONE CIIP

Premessa

Il presente documento contiene osservazioni e proposte di modifica del quadro normativo in relazione alla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Dopo una prima parte con indicazione delle modifiche e delle integrazioni all'Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025, in questo documento sono stati inseriti due allegati con specifiche proposte operative su aspetti qualificanti della formazione che nell'Accordo Stato Regioni vengono solo indicati come finalità e con rinvio a provvedimenti successivi per la definizione dei contenuti.

Nell'allegato I presentiamo proposte operative e metodologiche per la valutazione dell'efficacia della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

L'allegato II è invece dedicato alla individuazione di modalità specifiche per il controllo delle attività formative e il monitoraggio dell'applicazione dell'Accordo.

Osservazioni e proposte

La prima parte introduttiva del nuovo Accordo Stato Regioni individua in modo univoco quali sono i soggetti abilitati ad organizzare e gestire i percorsi formativi per tutte le tipologie di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro previste nell'Accordo stesso.

Come noto sono previste tre tipologie di soggetti formatori:

- Soggetti "istituzionali"
- soggetti "accreditati"
- "altri soggetti"

Tuttavia, la definizione dei requisiti minimi che dovranno essere posseduti dai soggetti formatori così come l'istituzione del repertorio/elenco nazionale è demandata ad un "atto" successivo senza indicare alcuna possibile tempistica.

Aver emanato il nuovo Accordo Stato Regioni senza aver prima individuato chi possiede i requisiti per svolgere queste attività formative, oltre a perpetuare la confusione attuale, rischia di consolidare situazioni discutibili con soggetti formatori sprovvisti dei requisiti che continuano ad operare indisturbati.

Pertanto, si ritiene prioritaria l'emanazione dell'atto che dovrà individuare i requisiti e, soprattutto, è assolutamente inderogabile la costituzione del repertorio/elenco dei soggetti formatori autorizzati a svolgere formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel decreto 159/25, convertito con legge 198/25, è prevista l'emanazione di un nuovo Accordo Stato Regioni, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto, per l'individuazione dei criteri e dei requisiti per l'accreditamento regionale dei soggetti formatori.

Con questo nuovo Accordo la definizione dei requisiti dei soggetti formatori, che nell'Accordo del 2025 viene demandata a un atto successivo, di fatto viene limitata ai soli soggetti accreditati.

Naturalmente tale limitazione non è accettabile poiché la maggior parte delle segnalazioni circa l'incompetenza, l'inaffidabilità e l'assenza di requisiti minimi dei soggetti formatori che operano in modo discutibile riguarda proprio soggetti formatori classificati nel gruppo di "altri soggetti" e, soprattutto, i soggetti cosiddetti di **"diretta emanazione"**.

Infatti, un passaggio critico più volte segnalato era proprio rappresentato dalla possibilità per associazioni datoriali, organizzazioni sindacali e organismi paritetici di delegare le attività formative a strutture di loro ***diretta emanazione***. Proprio questa possibilità ha aperto un varco enorme al dilagare di soggetti formatori improvvisati che, con discutibili accordi di collaborazione, si sono dichiarati soggetti di diretta emanazione di qualche associazione od organismo compiacente.

Queste situazioni dovrebbero cessare proprio in virtù di quanto stabilito dal nuovo accordo in merito alla definizione di **"diretta emanazione"**: ***struttura di proprietà esclusiva o almeno partecipata in modo prevalente dall'associazione delegante***.

Ovviamente finché non verranno effettuati controlli su questi aspetti continueranno ad operare sul mercato enti formatori delegati attraverso accordi o convenzioni discutibili.

L'inserimento dei nominativi dei soggetti formatori nel repertorio nazionale dovrà riguardare tutti i soggetti formatori indicati nell'Accordo, compresi quelli di **"diretta emanazione"**, e dovrà essere subordinato alla verifica preventiva del rispetto dei requisiti stabiliti.

L'urgenza della emanazione di un provvedimento completo è determinata anche dal fatto che questo "atto" definirà anche le modalità per il monitoraggio e il controllo da parte degli organi di vigilanza su datori di lavoro e soggetti formatori in merito alle attività formative svolte.

Come più volte segnalato, per avere strumenti adeguati finalizzati a un controllo efficace sugli enti formatori è indispensabile prevedere un sistema sanzionatorio anche per questi soggetti.

Nei documenti CIIP trasmessi nei mesi scorsi abbiamo anche indicato una specifica proposta di modifica dell'art. 23 del D.Lgs. 81/08 con inserimento anche degli enti formatori come soggetti obbligati.

Di seguito vengono riportate le modifiche e le integrazioni proposte al quadro normativo vigente.

Modifiche ed integrazioni all'Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025

Norma attuale	Proposta di modifica (nuovo testo)	Motivazioni
ASR 17 aprile 2025		Nell'attuale ASR del 17 aprile 2025 non sono sempre chiari, ovvero in alcuni casi sono inesistenti o difformi, i requisiti minimi di cui i soggetti formatori debbano essere in possesso al fine di essere ritenuti idonei allo svolgimento della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Lo stesso Accordo del 27 aprile 2025 prevede (Parte I, punti 1.1.) che <i>“Con atto successivo, sentite le parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e sentita la Conferenza permanente Stato Regione, potranno essere definiti i requisiti minimi che dovranno essere posseduti dai soggetti formatori.”</i> Lo stesso ASR, in relazione punto 1.3. <i>“Altri soggetti”</i> prevede che <i>“Con medesimo atto si potrà procedere all’istituzione di apposito repertorio/elenco nazionale”</i>
Parte I. punto 1.1.	Parte I. punto 1.1.	
Soggetti formatori “istituzionali” a) Ministero del lavoro e delle politiche sociali; b) Ministero della difesa; c) Ministero della salute; d) Ministero dell’ambiente e della sicurezza energetica; e) Ministero dell’interno; f) Ministero delle imprese e del made in Italy;	Soggetti formatori “istituzionali” Ministeri a) Ministero del lavoro e delle politiche sociali; b) Ministero della difesa; c) Ministero della salute; d) Ministero dell’ambiente e della sicurezza energetica; e) Ministero dell’interno;	Tra i Ministeri sono stati esclusi i Ministeri della Giustizia, il Ministero dei Trasporti ed il Ministero dell’Economia nella specifica della Guardia di Finanza. Tali esclusioni sono incongruenti anche in riferimento all’art. 3 del D. Lgs. 81/2008 che prevede

	f) Ministero delle imprese e del made in Italy g) Ministero dei Trasporti h) Ministero della Giustizia i) Ministero dell'economia - nei confronti del proprio personale dipendente - ciascun Ministero, con atto amministrativo, definisce le strutture centrali e periferiche autorizzate a erogare la formazione in materia di salute e sicurezza.	specifici decreti per i suddetti settori. Mal si concilia il riferimento dell'obbligo formativo per le forze di polizia allorquando ne sono esclusi il Corpo della Guardia di Finanza. Per quanto riguarda il Ministero dei Trasporti vale la pena ricordare come i loro rappresentanti all'interno dell'allora Commissione consultiva ex art. 6 (anno 2013) erano stati parte attiva nella definizione del D.I. 6 marzo 2013. Il Ministero della Giustizia con un primo decreto, in attuazione dell'art. 3, aveva dato avvio alla formazione del proprio personale centrale e periferico In riferimento ai Ministeri l'Accordo del 17 aprile 2025 è generico in ordine a chi sia il "soggetto formatore", cioè colui che è il soggetto della redazione e conservazione del "Fascicolo del corso". Le Regioni, ad esempio, per accreditare un soggetto formatore devono verificare che lo stesso abbia maturato un'esperienza almeno triennale. Un Ministero viene esonerato da qualsiasi capacità di esperienza e organizzazione formativa
g) Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano, anche mediante le proprie strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione (Aziende Sanitarie Locali, etc.) e della formazione professionale di diretta	j) Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano, anche mediante le proprie strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione (Aziende Sanitarie Locali, etc.) e della formazione professionale di diretta	

emanazione regionale o provinciale;	emanazione regionale o provinciale;	
h) Università; i) Istituzioni scolastiche nei confronti del personale scolastico e degli studenti;	Università ed istituzioni scolastiche k) Università, previa delibera del Senato Accademico o simile l) Istituzioni scolastiche di ogni ordine e grado - nei confronti del proprio personale dipendente e degli studenti - sono vietate le forme di appalto o subappalto ad enti terzi	Le Università, non tutte, hanno competenza in materia di salute e sicurezza anche in relazione alle esperienze degli ultimi anni laddove questo servizio veniva (viene) appaltato a strutture esterne previo un compenso all'Università in base al numero degli attestati emessi. Qualora l'Università sia soggetto formatore gli organismi interni devono con chiarezza e trasparenza definire i Dipartimenti organizzatori dei corsi in materia di salute e sicurezza con i rispettivi docenti come previsto dal punto 1.7 della parte IV dell'Accordo in essere. Ovviamente anche i docenti universitari devono essere in possesso dei requisiti di cui al D.L. 6 marzo 2013. Deve, inoltre, essere chiarito se le Università devono svolgere la formazione per il proprio personale amministrativo e docente oppure possono operare, anche, nel mercato pubblico e privato (con quali garanzie di concorrenza). Per le istituzioni scolastiche è chiaro che la formazione è rivolta al personale docente ed amministrativo ed agli studenti. Ferma restando la capacità organizzativa per la formazione i docenti devono essere in possesso dei requisiti di cui al D.L. 6 marzo 2013

j) INAIL k) INL	Istituti Nazionali m) INAIL n) INL Ispettorato Nazionale del lavoro - nei confronti del proprio personale dipendente - con atto amministrativo, ogni ente definisce le strutture centrali e periferiche autorizzate a erogare la formazione in materia di salute e sicurezza nonché i requisiti di esperienza in materia di salute e sicurezza.	È utile chiarire chi sono i soggetti formatori nazionali e periferici nonché la trasparenza per operare nel mercato. Verificare in questi casi se vi sono incompatibilità con le leggi del mercato e della concorrenza o di aiuti di stato.
l) Corpo nazionale dei vigili del fuoco o i corpi provinciali dei vigili del fuoco per le Province autonome di Trento e Bolzano secondo quanto previsto dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione;	o) Corpo nazionale dei vigili del fuoco o i corpi provinciali dei vigili del fuoco per le Province autonome di Trento e Bolzano secondo quanto previsto dai rispettivi statuti speciali e dalle relative norme di attuazione; che devono essere armonizzate e coerenti con quanto previsto dal presente Accordo.	Viene richiamata la specifica normativa senza considerare che in alcuni punti è differente ed in contrasto con le norme stabilite dall'Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2005 ed in alcuni aspetti anche differenti dal D. Lgs. 81/2008. I VV.F. effettuano anche la formazione generale a terzi con propri listini commerciali. Verificare in questi casi se vi sono incompatibilità con le leggi del mercato e della concorrenza o di aiuti di stato.
m) Formez	p) Formez	
n) SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione)	q) SNA (Scuola Nazionale dell'Amministrazione)	
o) Ordini e i collegi professionali regolamentati secondo le vigenti disposizioni	r) Ordini e i collegi professionali regolamentati secondo le vigenti disposizioni nei confronti dei propri iscritti. - sono vietate le forme di appalto o subappalto ad enti terzi - definire i requisiti di esperienza in materia di salute e sicurezza.	
le organizzazioni di volontariato della Protezione	le organizzazioni di volontariato della Protezione	Necessità di definire non solo la dizione nazionale del

Civile, la Croce Rossa Italiana ed il Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, nei confronti del proprio personale	Civile, la Croce Rossa Italiana ed il Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, nei confronti del proprio personale con atto amministrativo, ogni ente definisce le strutture centrali e periferiche autorizzate a erogare la formazione in materia di salute e sicurezza nonché i requisiti di esperienza in materia di salute e sicurezza.	soggetto formatore ma la sua ricaduta sul territorio. Con atto amministrativo, ogni ente definisce le strutture centrali e periferiche autorizzate a erogare la formazione in materia di salute e sicurezza. Ciascun ente deve definire i requisiti di esperienza in materia di salute e sicurezza che dovranno essere univoci ed uguali per i soggetti formatori accreditati.
Norma attuale	Proposta di modifica (nuovo testo)	Motivazioni
ASR 17 aprile 2025		
Parte I – Punto 1.2.	Parte I – Punto 1.2.	
Soggetti formatori “accreditati” Sono soggetti formatori “accreditati” i soggetti formatori accreditati in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia autonoma ai sensi dell’Intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata sulla GURI del 23 gennaio 2009 presso ciascuna Regione o Provincia Autonoma.	Legge 29 dicembre 2025, n. 198 Art. 6 Accordo Stato Regioni su soggetti accreditati alla formazione	Il punto 1.2. dell’Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025 viene di fatto superato con la Legge 29 dicembre 2025, n.198 che recepisce il DL 159 che all’art. 6 prevede un nuovo Accordo Stato Regioni. Al fine di prevenire e contenere l’ordine sparso in cui le Regioni stanno operando in tema di “soggetti accreditati”, entro 90 giorni, (30 marzo 2026) sono individuati, al fine di innalzare il livello della qualità dell’offerta formativa, i criteri e i requisiti di accreditamento presso le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano dei soggetti che erogano la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. I criteri e i requisiti disposti dall’accordo di cui al comma 1 devono essere riferiti alla competenza e certificata

		esperienza in materia di salute e sicurezza sul lavoro, all'adeguata organizzazione, nonché alle risorse dei soggetti che erogano la formazione. I suddetti requisiti devono essere detenuti, ai fini della conferma dell'accreditamento, anche dai soggetti già accreditati. Il nuovo Accordo dovrà essere specifico e puntuale per l'Accreditamento alle Regioni ai fini di svolgere i compiti di "soggetto formatore" in materia di salute e sicurezza. Dovranno essere previsti e definiti criteri uguali ed univoci per tutte le Regioni (ci siamo sempre chiesti che senso hanno gli Accordi approvati dalle Regioni e successivamente ogni regione delibera in modo differente?). Tra le indicazioni è logica ma incongruente la richiesta di "essere in possesso di una esperienza almeno triennale opportunamente documentata". Fatto salvo che è corretto avere tale esperienza ma si tratta di una dichiarazione di principio che viene abilmente aggirata e risolta con confusione e sotterfugi. Non viene delineato nessun percorso. Come può una azienda che intende richiedere l'accreditamento avere un
--	--	--

		incarico di lavoro senza i tre anni di esperienza? È necessario prevedere un approccio che dia la possibilità di intraprendere un percorso triennale valido a tutti gli effetti.
--	--	---

Norma attuale	Proposta di modifica (nuovo testo)	Motivazioni
ASR 17 aprile 2025		
Parte I – Punto 1.3.	Parte I – Punto 1.3.	
Altri soggetti Sono soggetti formatori	Altri soggetti Sono soggetti formatori	
1. i fondi interprofessionali di settore nel caso in cui, da statuto, si configurino come erogatori diretti di formazione;	1) i fondi interprofessionali di settore nel caso in cui, da statuto, si configurino come erogatori diretti di formazione; ed in possesso dei requisiti previsti ai soggetti formatori accreditati in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro.	I FONDI Interprofessionali dovranno definire l'esatto nominativo del soggetto formatore ed il legale rappresentante al fine di evitare che aziende aderenti ai singoli fondi possano attivare convenzioni o inesistenti accreditamenti ai fondi. Anche i Fondi dovranno essere in possesso dei requisiti previsti ai soggetti formatori accreditati in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro.
2. Organismi Paritetici Già inseriti nel repertorio di cui al comma 1-bis dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2008	2. Organismi Paritetici Già inseriti nel repertorio di cui al comma 1-bis dell'art. 51 del D. Lgs. 81/2008 con verifica triennale dei criteri di immissione.	
3. Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.	3. Associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori.	

Norma attuale	Proposta di modifica (nuovo testo)	Motivazioni
Leggi e delibere delle Regioni Legge Regione Lombardia del 27 gennaio 2026	Le ASL (o comunque siano definite in ciascuna regione) e le strutture di formazione di diretta emanazione (caso Lombardia_ POLIS) sono già	Le Regioni nell'ambito dell'ASR (nuovo) sull'Accreditamento potranno definire le modalità in base alle quali possono in modo

Introduce al punto 1.1. dell'ASR tra i "soggetti istituzionali" i seguenti enti: - Aziende Socio Sanitarie - AREU, Azienda Regionale per l'emergenza e urgenza - Fondazioni IRCCS - POLIS, ente di formazione della Regione	comprese nei soggetti formatori istituzionali (lettera g) e pertanto non è necessaria nessuna legge.	autonomo definire altri "soggetti istituzionali". Si tratta pur sempre di soggetti che necessitano di "accreditamento" mentre ulteriori soggetti istituzionali che operano nel campo della formazione dovranno essere definiti dall'Accordo Stato Regioni (Così almeno era previsto nel vecchio ASR del 7 luglio 2016) .
---	---	---

Norma attuale	Proposta di modifica (nuovo testo)	Motivazioni
ASR 17 aprile 2025		
Parte IV – Punto 3.2.	Parte IV – Punto 3.2.	Vedi ALLEGATO 1
Requisiti organizzativi e tecnici, modalità operative per i corsi in video conferenza sincrona (VCS)	Vedi motivazioni per alcune puntualizzazioni	Chiarire che - Il progetto formativo ed il programma si riferiscono a ciascun corso e non ai singoli utenti del corso - Molti accreditamenti regionali "accreditano" la sede e l'ambito regionale. - Vi è quindi la necessità di precisare che ai corsi di formazione in modalità e-learning possono partecipare utenti a livello nazionale. - Definire l'obbligo di verifica e controllo con la consegna, documentale, di una password all'ASL territoriale che consente l'accesso alla piattaforma e-learning - Alcune Delibere regionali prospettano che i "soggetti" che svolgono formazione in e-learning debbano anche prevedere una percentuale di corsi (20/30%) in modalità presenza (e non esclusivamente in e-learning) - Ogni ente di controllo e vigilanza potrà così, preventivamente, verificare se sono rispettate le condizioni
Parte VI – Punto 3.3.	Parte IV – Punto 3.3.	
Requisiti organizzativi e tecnici, modalità operative per i corsi in e-learning	Circa la necessità di includere, da parte delle Regioni, la possibilità di accedere alla modalità di e-learning anche per il rischio medio ed alto per le grandi organizzazioni (Strutture sanitarie, ospedali, università, banche e similari).	

		previste dall'Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025.
--	--	---

Norma attuale	Proposta di modifica (nuovo testo)	Motivazioni
ASR 17 aprile 2025		
Parte IV- Punto 7 Verifica dell'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa		Vedi ALLEGATO 1
Al fine di verificare l'efficacia dell'attività formativa nei confronti dei soggetti di cui all'art.37 comma 2 lett. b) del D.lgs. 81/08 durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro, eventualmente anche con il supporto del RSPP può utilizzare una delle seguenti modalità:	Al fine di verificare l'efficacia dell'attività formativa nei confronti dei soggetti di cui all'art.37 comma 2 lett. b) del D.lgs. 81/08 durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro, eventualmente anche con il supporto del RSPP, del Servizio di Prevenzione e di Protezione, nonché dei soggetti della sicurezza che operano in azienda può utilizzare una delle seguenti modalità:	
Analisi infortunistica aziendale	Coordinare con art. 15 del D.L. 159 del 31 ottobre 2025.	
Questionari di somministrazione al personale		
Check list di valutazione		
ASR 17 aprile 2025		
Parte VI Controllo delle attività formative e monitoraggio dell'applicazione dell'Accordo		Vedi ALLEGATO 2
<i>"Secondo l'art. 37 comma 2 lettera b-bis del d.lgs. n. 81/2008, gli Organi di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevedono, nell'ambito della loro attività e delle proprie competenze, anche la pianificazione di controlli sulle attività formative e sul</i>		

<i>rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa. Con l'atto di cui al punto 1 parte I del presente accordo saranno altresì definiti le modalità di monitoraggio e controllo."</i>		
Norma attuale	Proposta di modifica (nuovo testo)	Motivazioni
D. Lgs. 81/2008 art. 23 Obblighi dei fabbricanti e dei fornitori	Art. 23 bis "Obblighi dei fornitori di servizi di informazione, formazione e addestramento" 1. È vietata la fornitura, in qualsiasi forma, di servizi di informazione, formazione e in mancanza o in violazione dei requisiti previsti dalle relative disposizioni vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. 2. In caso di corsi di formazione e addestramento che richiedono l'utilizzo di attrezzature di lavoro o di dispositivi di protezione individuale o che possono esporre i partecipanti a rischi per la salute e la sicurezza, i fornitori di cui al presente articolo, per la parte di loro competenza, devono attenersi alle relative norme di salute e sicurezza sul lavoro. 3. Nei confronti dei datori di lavoro che erogano direttamente i servizi di informazione, formazione e addestramento per i propri lavoratori resta fermo l'obbligo di attenersi alle relative norme di salute e sicurezza sul lavoro"	
	Art. 57 bis	Sanzioni

	Sanzioni Introdurre sanzioni per i fornitori di servizi di formazione, informazione, consulenza, addestramento e datori di lavoro.	Introdurre sanzioni per i fornitori di servizi di formazione, informazione, consulenza, addestramento e datori di lavoro. Attualmente nessuna sanzione specifica è prevista per coloro che (datori di lavoro, docenti, organizzazioni, soggetti formatori pubblici e privati) non ottemperano alle norme di salute e sicurezza in relazione alla formazione e a quanto previsto dagli Accordi Stato Regioni.
Parte II CORSI DI FORMAZIONE Art. 2.1.1. Condizioni Particolari	Aggiungere: Nelle grandi organizzazioni, come quelle del comparto sanità (aziende ospedaliere, ASL, IRCCS) e nelle strutture complesse quali Università, istituti di ricerca, gruppi bancari, enti pubblici e grandi imprese multisito, il personale possiede spesso una formazione universitaria abilitante, competenze consolidate e esperienza in contesti altamente regolamentati. Per tali motivi, il ricorso alla modalità e-learning per la formazione generale e per la formazione specifica rischio medio e alto risulta giustificato e frequentemente preferibile. Eliminare	L'art. 3.3 stabilisce in modo dettagliato i requisiti organizzativi, tecnici, le modalità e le procedure operative necessarie per erogare corsi di formazione in modalità e-learning. Nelle grandi organizzazioni — come aziende sanitarie (ospedali, ASL, IRCCS), Università, istituti di ricerca, gruppi bancari, enti pubblici e imprese multisito — la formazione sulla salute e sicurezza presenta caratteristiche specifiche, poiché il personale dispone generalmente di: • formazione universitaria abilitante che include già contenuti sulla sicurezza; • competenze professionali consolidate e aggiornate; • esperienza in contesti altamente regolamentati dotati di sistemi di gestione della sicurezza evoluti. Tali organizzazioni presentano inoltre esigenze particolari, tra cui: • grande numerosità del personale; • disponibilità interna di docenti e tutor qualificati; • necessità di rendere rapidamente fruibili corsi legati a
nota 1 alla tabella punto 3.5 della parte IV ASR 17 aprile 2025 "Consentita per rischio medio ed alto relativamente a progetti formativi, eventualmente individuati da Regioni e Province autonome"		

Tabella punto 3.5 della parte IV ASR 17 aprile 2025 Consentita Solo per rischio basso^{1,2}	Modificata: Consentita per rischio basso e per rischio medio ed alto per gli operatori delle grandi organizzazioni, come quelle del comparto sanità (aziende ospedaliere, ASL, IRCCS) e nelle strutture complesse quali Università, istituti di ricerca, gruppi bancari, enti pubblici e grandi imprese multisito	prescrizioni del Medico Competente; • presenza di turni h24 che rendono difficoltosa la partecipazione a lezioni in aula; • ampia varietà di rischi e figure professionali con esposizioni differenti; • necessità di ottimizzare i contenuti formativi evitando duplicazioni su temi trasversali. Per questi motivi, l'uso dell'e-learning per la formazione generale e per quella specifica a rischio medio e alto è pienamente giustificato e spesso preferibile.
--	--	--

ALLEGATO I

Efficacia della formazione

La Legge 215 del 2021 ha modificato l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 introducendo, tra l'altro, "la verifica dell'efficacia della formazione". Il successivo Accordo Stato regioni ne deve definire le modalità attuative.

Nella parte IV dell'Accordo al punto 7. Si trovano le prime indicazioni operative nel complesso abbastanza semplicistiche, molto generiche, che sicuramente dovranno essere oggetto di ulteriori approfondimenti.

Preliminarmente sono da chiarire gli obblighi ed i partecipanti coinvolti.

Chiarito come le azioni di misurazione dell'efficacia della formazione si deve effettuare durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, del resto prevista dalla legge, risulta evidente che non si tratta di un ulteriore corso di formazione.

La prima difficoltà riguarda i corsi di formazione e i corsi di aggiornamento.

Definito che spetta al datore di lavoro verificare l'efficacia della formazione ricevuta, in alcuni passaggi dell'Accordo, non è chiaro se l'efficacia riguarda solo la formazione iniziale e se l'aggiornamento abbia, poi, bisogno di una successiva verifica.

Giustamente l'Accordo definisce come la valutazione dell'efficacia della formazione sia parte integrante del processo formativo. Però in tutto il processo formativo definito al punto IV non vi è menzione e correlazione con la verifica dell'efficacia.

Un altro aspetto mancante riguarda la correlazione esistente, o che dovrebbe esistere, tra corso di formazione, verifica dell'efficacia e corsi di aggiornamento.

Si tratta di un processo unico di cui nell'Accordo non vi è menzione e le procedure attuative dei corsi indicano tre stadi differenti indipendenti e discontinui uno dall'altro.

Si ritiene riduttivo allorquando l'Accordo afferma che al fine di verificare l'efficacia dell'attività formativa il datore di lavoro può, eventualmente, operare con il supporto del RSPP. Sarebbe stato più serio considerare il supporto del Servizio di Prevenzione e protezione, ovvero includendo tutti i soggetti che operano per la sicurezza in azienda.

L'Accordo non individua una delle figure essenziali per le azioni di verifica rappresentata dal preposto e a seguire dal RLS, dirigenti, consulenti esterni e dagli stessi docenti del corso nonché dai soggetti organizzatori dei corsi stessi.

Proposte operative per la valutazione dell'efficacia della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

«L'obiettivo principale di qualunque atto di apprendimento... è la sua utilità futura».

Jerome Bruner

1. Finalità della valutazione dell'efficacia

La valutazione dell'efficacia della formazione ha l'obiettivo di comprendere **in che misura un intervento formativo contribuisca a produrre cambiamenti concreti nei comportamenti**

lavorativi, nelle pratiche organizzative e nei risultati legati alla prevenzione. Nella letteratura sulla formazione e sul trasferimento dell'apprendimento si parla spesso di **valutazione di impatto**, ossia della verifica degli effetti che un percorso formativo produce nel contesto reale di lavoro. L'attenzione non riguarda quindi soltanto i contenuti trasmessi o la soddisfazione dei partecipanti, ma soprattutto **ciò che cambia nelle attività quotidiane dopo la formazione**. In questa prospettiva la valutazione dell'efficacia può aiutare a comprendere:

- se i comportamenti attesi vengono effettivamente adottati;
- se le pratiche di prevenzione evolvono nel tempo;
- se la formazione contribuisce al miglioramento dei processi organizzativi legati alla sicurezza.

2. La valutazione parte già dalla progettazione della formazione

Diversi studi sul trasferimento dell'apprendimento suggeriscono che la valutazione dell'efficacia risulta più significativa quando viene **considerata fin dalla fase di progettazione della formazione**. In questa fase può essere utile riflettere su alcuni elementi chiave:

- quali cambiamenti si auspica osservare dopo la formazione?
- quali comportamenti o risultati potrebbero indicare tali cambiamenti?
- quali indicatori permettono di rendere visibili questi effetti?
- quali modalità di osservazione o raccolta delle evidenze possono essere utilizzate?
- quali comportamenti o pratiche di lavoro ci si aspetta possano migliorare dopo la formazione?
- quali segnali concreti permetterebbero di accorgersi di questi cambiamenti?
- chi, all'interno dell'organizzazione, potrebbe osservare o rilevare queste evidenze?

Quando questi aspetti vengono chiariti fin dall'inizio, la valutazione dell'efficacia tende a diventare **più coerente con gli obiettivi del percorso formativo**.

La natura del cambiamento voluto deve essere individuata, quindi, nella fase di rilevazione dei bisogni, sulla cui base si evidenziano il livello di partenza e quello del risultato auspicato. I bisogni da colmare possono riguardare

- gli individui;
- il ruolo;
- l'organizzazione

L'obiettivo deve essere realistico e tener conto del successivo rinforzo derivante dalla routine.

3. Possibili livelli di valutazione dell'efficacia e monitoraggio continuo

La letteratura sulla valutazione della formazione suggerisce di osservare l'efficacia attraverso **più livelli di analisi**, che consentono di cogliere l'impatto della formazione da prospettive diverse.

Nello specifico si propongono i seguenti livelli:

- a) indicatori oggettivi / organizzativi
- b) indicatori comportamentali nel lavoro quotidiano

a) Indicatori oggettivi organizzativi

Un primo livello di osservazione può riguardare **indicatori oggettivi legati ai processi aziendali**, utili a monitorare nel tempo l'andamento di fenomeni di sicurezza.

Tra gli indicatori utilizzati nelle organizzazioni si possono citare, ad esempio:

- numero di infortuni e indice di frequenza;
- numero di near miss segnalati;
- numero di non conformità rilevate negli audit;
- numero di segnalazioni di situazioni pericolose;
- tempo medio di gestione delle segnalazioni;
- numero di azioni correttive attivate;
- eventi operativi critici o piccoli fermi di impianto legati alla sicurezza;
- numero di segnalazioni relative a molestie, violenze e comportamenti non rispettosi della dignità della persona, nonché tempo e modalità di gestione delle stesse.

Tra gli indicatori oggettivi è utile includere anche quelli relativi ai rischi psicosociali, con particolare riferimento alle segnalazioni di molestie e violenze nei luoghi di lavoro, in coerenza con le recenti evoluzioni normative (art. 15 D.Lgs. 81/2008 e successive modifiche).

Tali indicatori, pur richiedendo particolare attenzione nella gestione e nella lettura, rappresentano un elemento rilevante per comprendere il livello di sicurezza organizzativa e relazionale.

Questi indicatori non consentono di attribuire direttamente i cambiamenti alla sola formazione, poiché intervengono anche altri fattori organizzativi. Tuttavia, possono contribuire a **individuare tendenze nel tempo**, utili a comprendere l'impatto complessivo delle iniziative di prevenzione. Ad esempio, un aumento delle segnalazioni di near miss può indicare una maggiore attenzione ai rischi, mentre una riduzione dei comportamenti non conformi può suggerire una migliore applicazione delle procedure.

b) Indicatori comportamentali nel lavoro quotidiano

Un secondo livello riguarda **l'osservazione dei comportamenti nel contesto di lavoro**, che costituisce una delle manifestazioni più dirette dell'efficacia della formazione. Gli indicatori risultano generalmente più utili quando formulati come **comportamenti osservabili**. Si riportano qui di seguito, a puro titolo esemplificativo, alcuni possibili esempi:

lavoratori

- % persone che utilizzano correttamente i DPI
- numero di segnalazioni di anomalie o situazioni di rischio
- % di rispetto delle procedure operative

preposti

- presenza e qualità dei briefing o momenti di confronto sulla sicurezza
- numero di richiami costruttivi sui comportamenti a rischio
- numero di verifiche delle condizioni di lavoro sia programmate che a “sorpresa”

dirigenti e responsabili

- attenzione al tema sicurezza nelle riunioni operative
- numero di decisioni organizzative conseguenti alle segnalazioni
- numero e qualità degli incontri nei reparti per momenti di confronto.

Questi comportamenti possono essere osservati tramite strumenti relativamente semplici, come checklist, osservazioni sul campo, audit operativi o analisi delle registrazioni interne.

Sistema di monitoraggio

Si suggerisce di individuare un sistema per monitorare gli indicatori ottenuti tramite questionari, checklist, focus group e altre modalità, così da comprendere l'effettivo impatto e implementare contromisure coerenti.

4. Esempi di strumenti utilizzabili

Nelle esperienze organizzative e nella letteratura sulla formazione si utilizzano diversi strumenti per misurarne l'efficacia.

Tra questi si possono citare:

- schede di osservazione delle prestazioni;
- checklist comportamentali;
- interviste a lavoratori e responsabili;
- questionari di autovalutazione;
- analisi di dati provenienti dai processi aziendali;
- audit o verifiche operative.

Un ulteriore strumento che, in alcune esperienze formative, si è rivelato utile è costituito dagli **Action Plan individuali**.

Durante la sessione formativa, con il supporto del formatore, i partecipanti possono essere invitati a individuare **uno o più comportamenti concreti che intendono sperimentare o rafforzare nel proprio contesto lavorativo** nelle settimane successive.

L'Action Plan può includere:

- un obiettivo di miglioramento legato alla sicurezza;
- alcune azioni concrete da sperimentare;
- indicatori semplici per osservare i progressi.

A distanza di alcune settimane o mesi, questi impegni possono essere ripresi in momenti di confronto con i preposti o i responsabili, offrendo così **una modalità semplice per osservare il trasferimento della formazione nel lavoro quotidiano**.

5. Coinvolgimento dei lavoratori

Diversi studi sulla sicurezza organizzativa evidenziano l'importanza del **coinvolgimento attivo dei lavoratori nei processi di prevenzione**. Anche nella valutazione dell'efficacia della formazione può essere utile coinvolgere le persone nella definizione di alcuni indicatori o segnali di miglioramento. Ad esempio, durante momenti di confronto, può essere interessante chiedere ai partecipanti:

- quali comportamenti contribuirebbero maggiormente a ridurre i rischi?
- quali segnali indicherebbero che la sicurezza sta migliorando?
- quali cambiamenti sarebbero più utili nel lavoro quotidiano?

Questo approccio può favorire indicatori più realistici, una maggiore partecipazione e una maggiore attenzione ai comportamenti quotidiani.

6. La dimensione temporale della valutazione

La valutazione dell'efficacia può assumere un significato maggiore quando viene osservata **in diversi momenti nel tempo**. Generalmente si distinguono tre fasi:

prima della formazione > rilevazione dello stato iniziale e dei bisogni formativi.

al termine della formazione > verifica dell'apprendimento e della percezione del percorso.

a distanza di tempo > osservazione di eventuali cambiamenti nei comportamenti o nei processi di lavoro.

Il follow-up può avvenire, ad esempio, dopo alcuni mesi, periodo che spesso consente di osservare se i nuovi comportamenti si stanno consolidando.

La progettazione di un intervento di valutazione d'impatto si iscrive in un percorso sistemico che parte dalle attività preparatorie del corso di formazione, prevede le attività da svolgere durante il corso stesso e quelle da effettuare ex post, a distanza di un congruo periodo di tempo (da 3 a 6 mesi).

7. Interpretazione dei risultati

Nel leggere i risultati della valutazione dell'efficacia è utile tenere conto che i cambiamenti osservati dipendono spesso da **molteplici fattori organizzativi**, come il supporto del management, l'organizzazione del lavoro o le condizioni operative. Per questo motivo, nella prospettiva della **valutazione di impatto**, i risultati della formazione vengono generalmente interpretati **in relazione al contesto organizzativo complessivo**, anziché come effetto diretto e isolato della sola attività formativa.

ALLEGATO II

MONITORAGGIO E CONTROLLO ATTIVITA' FORMATIVE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il D. Lgs. 81/2008, art. 37, comma 2 lettera b-bis definisce che *“il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa”*

- Norma introdotta dall'art. 14 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 contenente Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro (G.U. 04/05/2023 n. 103) convertito con modificazioni dalla L. 3 luglio 2023, n. 85 (G.U. 03/07/2023, n. 153).
- L'attuazione di questa norma è demandata, ai sensi del comma 2 del citato art. 37, con l'emanazione di un Accordo Stato-regioni.

L'Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025 individua nella parte VI tale indicazione:

PARTE VI CONTROLLO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE E MONITORAGGIO DELL'APPLICAZIONE DELL'ACCORDO
Secondo l'art. 37 comma 2 lettera b-bis del d.lgs. n. 81/2008, gli Organi di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevedono, nell'ambito della loro attività e delle proprie competenze, anche la pianificazione di controlli sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.

- Con atto successivo, sentite le parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e sentita la Conferenza permanente Stato Regione, saranno definite le indicazioni ai fini del controllo delle attività formative e del monitoraggio.

Il presente documento viene inviato al Ministero del lavoro quale contributo ai fini della stesura del prossimo Accordo Stato Regioni.

Innanzitutto si richiamano i punti messi in evidenza nel nuovo Accordo del 17 aprile 2025 che diventano cogenti per il controllo delle attività formative da parte degli organi di vigilanza:

1. va dato rilievo che questo Accordo segna un punto di innovazione nel sistema della formazione sulla sicurezza e salute sul lavoro, superando la visione burocratica, per passare ad una visione orientata all'efficacia del percorso formativo, **basata su aspetti sostanziali** oltre agli aspetti formali, da una visione statica della formazione ad una dinamica in continua evoluzione, parallela all'evoluzione della Valutazione dei rischi.
2. il nuovo Accordo aggiorna e unifica i precedenti Accordi costituendo un corpus unitario che regola ogni fase del progetto formativo, prevedendo **una metodologia vincolante**, che diventa l'oggetto di verifica e controllo da parte degli organi di vigilanza.

Nel monitoraggio delle attività formative si deve tener conto, svolgendo così una azione di prima verifica, di quanto definito nella parte I dell'Accordo relativo all'organizzazione generale della formazione.

1. Requisiti dei soggetti formatori

Definizione dei soggetti e dati identificativi del soggetto formatore

- 1.1. Istituzionali
- 1.2. Accreditati
- 1.3. Altri soggetti

2. Requisiti dei docenti

Verifica documentale del possesso dei criteri di cui al DI 6 marzo 2013

3. Progetto formativo

Indicazioni metodologiche per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi coerente con settore produttivo e tipologia aziendale.

3.1. Analisi dei bisogni

4. Programma del corso

Obiettivi, moduli, durata ore del corso

5. Modalità di erogazione dei corsi

- Presenza fisica
- Video conferenza sincrona
- E-learning
- Modalità mista

6. Verbali delle verifiche finali

- Registro presenze dei partecipanti
- Dati identificativi del Responsabile del progetto formativo
- Esiti documentali delle verifiche finali di apprendimento (anche in progress, con indicazioni metodologiche sviluppate)
- Verbale finale

7. Attestazioni

- Copia Attestato emesso
- Anagrafica dell'attestazione (nominativi partecipanti, località, data di svolgimento, ecc.)

8. Aggiornamento

Indicazioni della periodicità, scadenze ed obblighi dell'aggiornamento, modalità ed indicazioni operative

9. Modalità di monitoraggio dell'efficacia formativa

Indicazioni sull'effettuazione del monitoraggio

Nella fase di elaborazione del progetto formativo si pone l'attenzione a due principi fondamentali che più volte vengono richiamati e che orientano ed indirizzano l'attività di controllo:

- a) la necessità che i contenuti soprattutto per la "formazione specifica" siano riferiti e coerenti con i rischi e i danni individuati nella valutazione dei rischi, specifici per mansioni e sull'individuazione e la conoscenza delle misure di sicurezza, delle procedure di prevenzione e protezione da adottare.
- b) il monitoraggio e la valutazione della qualità della formazione non deve limitarsi solo alla verifica finale ma deve essere un processo continuo da svilupparsi durante l'attività del lavoratore.
- c) Risulta vincolante l'obbligo del datore di lavoro di valutazione dell'efficacia della formazione con precisi obiettivi di verifica e di analisi della modifica delle modalità lavorative, dei comportamenti, delle competenze, anche a distanza di tempo, che rendono il lavoratore consapevole, capace di agire e "reagire" alle diverse situazioni che si possono presentare, con abilità e proprie conoscenze.

In sintesi, il sistema delineato dall'Accordo impone requisiti delle attività formative, che oggi diventano più cogenti perché, altra novità interessante: **il ruolo della formazione ha una dimensione propria alla pari delle altre misure di prevenzione tecniche/organizzative.**

Di conseguenza il controllo diventa più complesso e deve svilupparsi in modo duplice, sul piano formale e sostanziale. Un controllo che richiederà modulazioni ed approfondimenti diversi se effettuato a seguito di vigilanza programmata aziendale, nell'ambito, per esempio, dei Piani di prevenzione o più rigoroso, analitico se in corso di indagine giudiziaria per infortunio.

In entrambi i casi l'Accordo ci offre alcuni strumenti che facilitano e rendono più appropriata l'attività di controllo, come ad esempio dà rilievo all'osservazione dei comportamenti dei lavoratori nei confronti delle misure di salute e sicurezza, alle interviste per capire la percezione del pericolo,

alla conoscenza dei dispositivi di sicurezza, all'adozione delle procedure di prevenzione dell'organizzazione aziendale, ecc.

La novità è che ora è prevista anche una verifica di efficacia da parte delle imprese e per impostare quella esterna da parte degli organi di vigilanza, non si può non partire dagli stessi metodi suggeriti per quella interna. Con qualche complicazione però, perché alcuni strumenti vengono bene se applicati da personale interno (preposto, dirigenti, RSPP, DDL ecc.) che è lì e ha la possibilità di osservazione lunga.

Un controllo sostanziale è in primis anche quello volto a verificare che l'impresa abbia predisposto propri controlli interni sulla efficacia e quindi un'analisi dell'organizzazione e degli strumenti adottati.

I metodi di verifica possono essere suddivisi generalmente in:

- a) indicatori "ritardati" o a posteriori:
 - incidenti, infortuni, near-miss, comportamenti errati registrati
- b) indicatori "anticipatori":
 - osservazione dei comportamenti
 - raccolta di feed-back
 - interviste/questionari/sondaggi (ma anche audit o focus group)

I metodi possono quindi essere sia quantitativi che qualitativi (es. che tipo di incidente o near-miss, quali errori oltre che quanti) e in letteratura si suggerisce che siano usati in un mix di entrambi metodi misti e multilivello).

Dando per scontati quelli a posteriori, che però sono per lo più applicabili su dimensioni aziendali maggiori e su lungo periodo, i limiti dei secondi risiedono nel fatto che chi controlla viene dall'esterno e rimane in azienda un tempo breve (vedi "osservazione": puoi rilevare un singolo comportamento errato che casualmente si verifica durante la tua visita ma non è detto. Forse con un test pratico apposito? Fai eseguire un'operazione e la osservi?).

Più fertile parrebbe il campo delle interviste e questionari, ma devono essere calibrati, validati e standardizzati (non improvvisati): sarebbero da costruire, scientificamente.

Un aspetto in merito al controllo oggettivo: se fatto sul singolo lavoratore, oltre a non prestarsi per una valutazione complessiva, potrebbe essere fuorviante ma anche "rischioso" per il lavoratore nei confronti di osservazioni da parte dell'impresa. Sarebbero preferibili quelli orientati al "gruppo" (omogeneo ...)

In sintesi il controllo si sviluppa in due fasi entrambe essenziali:

- **il Controllo formale:** sugli aspetti documentali costituiti, ad esempio, sul fascicolo del corso, attestati, registro presenze, verbali, test di valutazione...
- **il Controllo sostanziale** sull'effettività della formazione, sulla corrispondenza dei contenuti dei rischi effettivi presenti nella valutazione dei rischi, specifici della realtà aziendale, della mansione, sulla verifica, come già detto, degli effetti concreti della formazione sui comportamenti dei lavoratori.

La combinazione dell'art. 37 comma 2 lett. b-bis del D.lgs. 81/2008 e l'Accordo Stato Regioni del 17 aprile 2025 ha permesso di individuare i soggetti responsabili del progetto formativo e in questa direzione deve svilupparsi l'attività di controllo.

Obblighi dei soggetti formatori e dei docenti

A questi soggetti è insito l'obbligo di documentare ogni attività svolta nello sviluppo del progetto formativo, strutturato in conformità alla metodologia vincolante dell'Accordo, che viene verificata dalle prove documentali ma anche direttamente nell'analisi dell'ambiente di lavoro

Obblighi del datore di lavoro/dirigente

Il Datore di Lavoro (Dirigente) non è più solo spettatore del progetto formativo ma ha l'obbligo diretto di assicurare un percorso di formazione rispondente ai vincoli dell'Accordo e soprattutto di garantire la verifica dell'efficacia della formazione coerente con i rischi della Valutazione dei rischi che lui stesso ha elaborato, ai risultati del protocollo sanitario e ad eventuali altre indagini strumentali effettuate.

Di conseguenza il datore di lavoro non può limitarsi ad assicurare una formazione generica ma deve entrare nel merito dei contenuti attraverso, come già affermato, la vigilanza sui comportamenti e la verifica, anche nel tempo, delle capacità ed abilità acquisite dal lavoratore sulla salute e sicurezza del suo lavoro e del contesto organizzativo in cui opera.

- Un ultimo aspetto che si apre: come e quando un controllo da parte degli Enti di vigilanza "negativo" (e quanto negativo?) porta ad una prescrizione, ad un provvedimento disciplinare fino a sospensione dell'attività formativa? È facile quando il corso è formalmente deficitario, ma quando si decide che è un deficit di efficacia?

Per concludere

A distanza di quasi 20 anni dai primi Accordi ci troviamo a lamentarci della impossibilità di intervenire per contrastare un mercato di falsi certificati, di corsi inadeguati, di verifiche di efficacia inutili, di genericità dei contenuti, che emergono dai controlli e in particolare come causa principale dell'accadimento degli infortuni (mancata formazione specifica, insufficiente preparazione, non conoscenza dei propri rischi e delle misure per gestirli...)

È comune la consapevolezza che vi è la necessità di colmare questo vuoto attraverso un approfondimento del ruolo e delle responsabilità di ogni figura che è coinvolta nel programma formativo: non interessa più solo il datore di lavoro, spesso inconsapevole delle scelte/tecniche formative/didattiche ma anche il soggetto formatore che ha progettato ed erogato l'attività. L'approfondimento deve riguardare la coerenza con ogni passaggio del Nuovo accordo, individuando chi e che cosa si deve fare per essere allineato ai contenuti tecnici ed organizzativi delle attività formative, che ora sono diventate più specifiche e cogenti.

Di seguito si vuole riunire in una tabella di sintesi, gli elementi oggetto di verifica, per semplificare il monitoraggio ed il controllo del progetto formativo a cura degli Enti di vigilanza, per singola fase, da quelle iniziali alla sua conclusione, riportando i punti di verifica, le motivazioni determinate dalla normativa e l'evidenza documentale e pratica che sostiene la verifica, con le conseguenti responsabilità tra i tre soggetti: datore di lavoro, formatore, docente.

Segue una proposta di tabella che evidenzia i punti di verifica del monitoraggio.

Non si tratta di una semplice check list ma di una modalità di controllo ragionata e motivata le cui risultanze non rappresentano solo un semplice numero statistico ma una indicazione coerente con il monitoraggio quale strumento di miglioramento continuo.

Tabella MODALITA' DI MONITORAGGIO E CONTROLLO

Artt. 37, comma 2 lett. b-bis e art. 14 del d.lgs. 81/2008 e contenuti Accordo Stato-Regioni 2025

Punti di verifica	Evidenza modalità	Responsabilità Violazioni	Motivazioni
Requisiti dei soggetti formatori 1. Istituzionali 2. Accreditati 3. Altri soggetti	Atti Documenti Attestazioni Autodichiarazioni	Adempimento e Violazione ASR parte I, punto 1. Obbligo Datore di Lavoro art. 18, c. 1 lettera l); art. 37, comma 2, lettera b-bis del D. Lgs.81/2008 e nuovo previsto ASR	Identificazione, controllo e verifica del possesso dei criteri, differenti, di ciascun soggetto formatore ai fini della sorveglianza e monitoraggio da parte degli Organismi di vigilanza.
Requisiti dei docenti Qualificazione del formatore con obbligo di possedere i requisiti previsti dal DM 6 marzo 2013 (conoscenza, esperienza, capacità didattica)	Verifica documentale del possesso dei criteri di cui al DI 6 marzo 2013 - Autodichiarazione - Documentazione di qualificazione da parte di organismi iscritti Legge 4/2013 - Certificazione delle competenze da parte di ente accreditato ad Accredia Dichiarazione di soggetto formatore	Adempimento e Violazioni - DI 6 marzo 2013 - ASR parte I, punto 2	Necessità che la qualificazione del docente sia accompagnata dalla relativa documentazione e, molto meglio, se un ente di certificazione o qualificazione ne controlli la documentazione ed il relativo aggiornamento periodico.
Progetto formativo Indicazioni metodologiche per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi Il progetto formativo si riferisce a ciascun corso.	Copia del progetto formativo contenente ed evidenziando: 1. Analisi dei fabbisogni formativi 2. Progettazione 3. Realizzazione 4. Monitoraggio valutazione della qualità e verifica dell'efficacia D.V.R. coerente con settore produttivo e tipologia aziendale. Riesame e adozione misure correttive ai fini del miglioramento Verbale dell'ultima Riunione Periodica	Adempimento e Violazioni - ASR parte I, punto 3	Il progetto formativo è il documento fondamentale per la programmazione e l'organizzazione dei corsi di formazione.
Analisi dei fabbisogni formativi	Documentazione idonea.	Adempimento e Violazioni	Conoscenza degli elementi necessari per lo svolgimento dei

	Questionario di ingresso con verifica delle conoscenze. Test di conoscenza della lingua italiana	- ASR parte IV, punto 1.2 - Art. 37 c.13, D. Lgs. 81/2008	compiti e dal ruolo/incarico rivestito da ogni figura aziendale, ai sensi del D. Lgs.81/08 Verifica della necessità di formazione per i lavoratori somministrati, lavoratori delle ditte in appalto Conoscenza della lingua italiana, con modalità di verifica delle capacità di comprensione per i lavoratori stranieri.
Modalità di erogazione dei corsi	- Presenza fisica - Video conferenza sincrona - E-learning - Modalità mista - Materiali e strumenti didattici di supporto al corso per i partecipanti	Adempimento e Violazioni - ASR parte I, punto 4	Operazione preliminare alla progettazione di un corso ed al relativo programma è la definizione della modalità di erogazione che indice concretamente sull'intero percorso della formazione.
Parti Pratiche	- Presenza fisica - Verifica iscritti e docenti con rapporto 1/6. - Registro specifico parte pratica del corso - Verifica intermedia	Adempimento e Violazioni - ASR parte II, punto 7 e tutti del punto 8	Tutti i corsi che prevedono parti pratiche, queste, devono essere svolte in presenza fisica e registrate su apposito registro che ne individui le prove pratiche eseguite
Programma del corso	Copia del programma del corso costituito da: unità didattiche /modulo, contenuti, obiettivi formativi, ore minime obbligatorie (90% frequenza), nominativi dei docenti e 30 numero massimo di discenti.	Adempimento e Violazioni - ASR parte IV, punto 2.6	Oltre alla documentazione tipica costituita dal programma del corso si richiede la copia del verbale dell'ultima riunione periodica dalla quale si deve desumere le indicazioni relative alla formazione da svolgere e la sua coerenza con il Documento della Valutazione dei Rischi.

Consultazione R.L.S.	Documento idoneo di attuazione della consultazione	Art. 50, c. 1. Lettera d)	Evidenza che il Rappresentante dei Lavoratori sia stato consultato in ordine ai programmi ed ai corsi di formazione da svolgere
Modalità e criteri degli apprendimenti	Documenti relativi a: - Test di 30 domande ed esiti conseguenti - Colloquio con argomenti trattati - Simulazione con modello eseguito - Modulo riepilogativo delle prove pratiche svolte	Adempimento e Violazioni - ASR parte IV, punto 6.3.	Modalità di erogazione dell'attività formativa: lezioni frontali, lezioni interattive, lavori di gruppo, utilizzo di tecnologie informatiche, simulazioni,
Verbali delle verifiche finali	Documentazione da allegare - Registro presenze con firme dei partecipanti e dei docenti del corso - Dati identificativi del Responsabile del progetto formativo - Esiti documentali delle verifiche finali di apprendimento (anche in progress, con indicazioni metodologiche sviluppate) - Copia del Verbale finale	Adempimento e Violazioni - ASR parte I, punto 5	La verifica finale è lo strumento con il quale si conclude il corso e pertanto è necessario, al momento della verifica, che siano stati messi in atto tutti gli strumenti idonei per affrontare la verifica finale.
Attestazioni	Copia Attestato emesso per ogni partecipante Anagrafica dell'attestazione (nominativo partecipante, località, data di svolgimento, ecc.)	Adempimento e Violazioni - ASR parte I, punto 5	L'Attestato deve essere rilasciato ai partecipanti ai corsi. Copia viene trattenuta dal soggetto formatore e consegnata al datore di lavoro
Aggiornamento	Indicazioni documentali della periodicità, scadenze ed obblighi dell'aggiornamento, modalità ed indicazioni operative	Art. 37 D. Lgs. 81/2008 Adempimento e Violazioni - ASR parte III - Datore di lavoro e soggetti formatori	L'aggiornamento previsto dall'art. 37 del D. Lgs. 81/2008 viene progettato al pari dei corsi di formazione.

Modalità di monitoraggio dell'efficacia formativa	Tutte le attività devono essere documentate da un percorso tracciabile. Questionario di gradimento (interazione col docente, conoscenza piattaforma, efficacia del tutoraggio, efficacia gestione gruppi di lavoro 3.2.1 Accordo S-R	Adempimento e Violazioni - ASR parte I, punto 7	In base al corso svolto si deve indicare quali sono gli obiettivi dell'efficacia formativa. Si possono individuare alcuni strumenti quali l'osservazione dei comportamenti, interviste, questionari, sondaggi, audit, focus group.... Verifica incidenti, infortuni, near-miss
Fascicolo del corso	Documenti da allegare - Responsabile del progetto formativo - dati anagrafici dei partecipanti - registro presenze dei partecipanti con firme - elenco dei docenti con firme - progetto formativo e programma del corso - verbale di verifica finale.	Adempimento e Violazioni - ASR parte I, punto 7 - Strumenti per la Conservazione per 10 anni	Si tratta di un atto che raccoglie tutti i documenti prodotti e realizzati che dimostrino, formalmente, l'avvenuto svolgimento di un corso in base alle norme giuridiche e legislative.