

La verifica di efficacia della formazione in materia di salute e sicurezza

Una delle novità più significative del nuovo Accordo Stato Regioni sulla formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Accordo Stato Regioni, Rp 59/CSR del 17 aprile 2025, entrato in vigore il 24 maggio 2025) è certamente costituito dall'obbligo, a carico di tutti i datori di lavoro, senza eccezioni di sorta per dimensioni o settore lavorativo, di effettuare, a completamento dei percorsi formativi, la **verifica dell'efficacia della formazione** erogata in materia di salute e sicurezza.

Il contesto normativo

Si tratta di una novità che dà attuazione alle modifiche introdotte dalla Legge 215/2021 al DL.gs. 81/2008 e in particolare al comma 2 dell'art. 37 del predetto decreto laddove, tra l'altro, si dispone che il nuovo Accordo dovrà garantire *“l'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”*.

Il nuovo Accordo, infatti, in attuazione delle predette disposizioni, al punto 7 del Titolo IV disciplina la verifica di efficacia della formazione durante la prestazione lavorativa disponendo : *“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**”*.

Per quanto più direttamente riferibile al nostro settore, pur in assenza di specifiche disposizioni in ordine alla verifica di efficacia della formazione, va comunque fatto riferimento al disposto del comma 2 dell'art. 27 del DL.gs 271/99 laddove si fa obbligo all'armatore di assicurare che ciascun lavoratore marittimo riceva una formazione **sufficiente ed adeguata** in materia di sicurezza e di salute, con particolare riferimento alla tipologia di nave ed alle mansioni svolte a bordo.

Nello stesso senso l'art. 6 del DL.gs dispone che l'armatore deve garantire che i lavoratori ricevano una **formazione adeguata**.

In tal senso deve ritenersi comunque opportuna una valutazione di risultato che valuti appunto l'efficacia ed adeguatezza della formazione erogata.

Non è chiaro se questo obbligo di verifica di efficacia, non testualmente disciplinato dal DLgs 81/2009, ma affidato, nella definizione delle sue modalità, al nuovo Accordo Stato Regioni, debba riferirsi ai soli percorsi formativi obbligatori previsti e disciplinati, nei contenuti e nelle modalità, dal nuovo Accordo o se invece debba ritenersi un obbligo/adempimento riferibile a qualsiasi percorso formativo erogato, quindi anche a corsi che trovano disciplina in specifici provvedimenti normativi, nei quali non vi è alcun riferimento specifico alla verifica di efficacia.

La stessa formulazione del comma 2 del novellato art. 37 può in effetti ingenerare dubbi atteso che interpretando letteralmente il disposto normativo potrebbe ritenersi che solo per l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento si fa riferimento a tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di sicurezza del lavoro.

Personalmente ritengo, a riguardo, che al di là di valutazioni in punto di diritto sia necessaria una valutazione di opportunità che ci porta a ritenere estensibile a tutti i percorsi formativi in materia di salute e sicurezza la necessità della verifica di efficacia degli stessi durante le prestazioni lavorative.⁽¹⁾

Non può negarsi, infatti, che l'efficacia della formazione rappresenta un elemento fondamentale per poter garantire un ambiente di lavoro più sicuro e protetto, per cui l'azienda non può e non deve limitarsi al formale adempimento normativo, organizzando ed erogando la formazione necessaria, attenendosi alle modalità organizzative previste dal nuovo Accordo, ma deve preoccuparsi di verificarne la qualità e la efficacia, i concreti risultati ottenuti, la sua effettiva capacità di produrre miglioramenti sensibili nell'approccio alla sicurezza dei lavoratori.

E' necessario infatti valutare, nel complesso, in che misura la formazione erogata ha apportato miglioramenti nel sistema di prevenzione e protezione aziendale o se si rendono necessari rimodulazioni e aggiustamenti dei percorsi formativi.

L'obbligo rimane a carico del datore di lavoro anche nel caso in cui lo stesso si configuri come soggetto formatore per la formazione obbligatoria dei propri dipendenti (2). Tra le indicazioni metodologiche per l'organizzazione e gestione dei corsi di formazione, poste a carico anche dei datori di lavoro – soggetti formatori, a norma del par. 1, parte IV (3) del nuovo Accordo, ritroviamo, infatti, la verifica di

efficacia della formazione durante la prestazione lavorativa, prevista e disciplinata dal par.fo 7 della parte IV dell'Accordo.

Nota n. 1

A norma del par.fo. 2 della parte II del nuovo Accordo *“I datori di lavoro possono organizzare direttamente i corsi di formazione ex art. 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008 nei confronti dei propri lavoratori, preposti e dirigenti, a condizione che venga rispettato quanto previsto dal presente Accordo. In questo caso il datore di lavoro riveste il ruolo di soggetto formatore cui spettano gli adempimenti del presente accordo).*

Nota n. 2

“Le indicazioni metodologiche per l’organizzazione e la gestione dei corsi riportate di seguito, fatta eccezione dei punti 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 6.3 e 7, non si applicano ai Datori di Lavoro che organizzano ed erogano autonomamente, all’interno delle proprie aziende nei confronti dei propri lavoratori, la formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, ma esse possono trovare indicazioni utili per la gestione dei percorsi formativi di cui al presente accordo”.

Nota n. 3

Giova a riguardo far riferimento a quanto opportunamente previsto dal nuovo Accordo che al paragrafo 7 della parte IV riporta testualmente *“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. 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.*

La valutazione dell’efficacia della formazione, si configura, quindi, come una parte integrante e sostanziale del processo formativo, ed è intesa a verificare e misurare nel contesto lavorativo l’effettivo cambiamento che la formazione ha avuto

sui lavoratori partecipanti, sui loro comportamenti e sui loro processi lavorativi in sicurezza, in relazione ai rispettivi ruoli e funzioni.

La valutazione va eseguita nel contesto lavorativo, a completamento dei percorsi formativi, in un arco temporale sufficientemente esteso, in modo da poter effettivamente verificarne l'efficacia e gli effetti positivi eventualmente prodotti.

Il nuovo Accordo suggerisce tre diverse modalità da utilizzare, nella prestazione lavorativa, per la verifica dell'efficacia del processo formativo obbligatorio:

- **Analisi dell'infortunistica aziendale.**

Si tratta di adottare un apposito modello di studio "pre-post", finalizzato a misurare l'incidenza infortunistica prima e dopo l'intervento formativo inclusi i "mancati infortuni" in un determinato arco temporale.

E' evidente che la rilevazione di eventuali dissonanze rispetto agli obiettivi formativi come pure la mancanza di apprezzabili miglioramenti in termini di infortuni o quasi infortuni o comunque la rilevazione di carenze nelle conoscenze, competenze e abilità dei lavoratori, potrà consentire la possibilità di adottare tempestive azioni correttive.

- **Questionari da somministrare al personale.**

Si tratta di utilizzare appositi questionari di autovalutazione per poter valutare l'acquisizione di comportamenti sicuri da parte dei lavoratori destinatari della attività formativa.

Tenendo conto delle indicazioni contenute nel nuovo Accordo, il questionario potrà essere elaborato in base a diversi elementi: la percezione del pericolo da parte dei lavoratori, la conoscenza dei rischi connessi alla specifica attività lavorativa e delle misure di sicurezza aziendali, la conoscenza dei dispositivi di sicurezza individuali e collettivi da utilizzare, il loro corretto utilizzo e la percezione dell'esperienza da parte del lavoratore.(4)

Nota n. 4

La valutazione va altresì strutturata tenendo conto del contesto organizzativo e operativo, nel quale i lavoratori svolgono la attività lavorativa, atteso che la formazione non può e non deve essere generica ma deve essere strettamente legata alle specifiche mansioni e attività lavorative svolte. Si tratta quindi di valutare se e in che misura i lavoratori hanno sviluppato conoscenze e competenze direttamente spendibili nella loro attività quotidiana, aumentando la consapevolezza e la capacità di prevenzione.

- **Check list di valutazione.**

Come chiaramente riportato nel nuovo Accordo la check list va strutturata in modo da poter misurare la valutazione di efficacia dell'attività formativa attraverso l'osservazione dei comportamenti dei lavoratori nel contesto lavorativo, nei confronti dei rischi e delle misure di prevenzione e protezione aziendali relative alla salute e sicurezza del lavoro. Si deve pertanto definire una checklist che consenta di poter concretamente verificare se e in che misura il lavoratore ha modificato il suo approccio alla sicurezza e ha conseguentemente adottato comportamenti sicuri. La check list dovrebbe servire a verificare l'utilizzo corretto dei dispositivi individuali e collettivi di protezione, il corretto utilizzo attrezzature e apparecchiature di lavoro, il rispetto delle procedure di lavoro e delle misure di prevenzione e protezione da seguire nel contesto operativo. Il check diventa così, nel contempo, strumento di valutazione dell'efficacia della formazione durante l'attività lavorativa ma anche strumento di controllo da parte dei soggetti della prevenzione aziendale.

A riguardo non possiamo che seguire le indicazioni di quanti consigliano che per una valutazione ottimale si dovrebbe abbinare la check list con l'analisi dell'infortunistica aziendale, near miss compresi.

La riunione periodica potrebbe rivelarsi momento organizzativo più adatto alla verifica di efficacia della formazione erogata, integrandola nei processi aziendali.

.