



Avvocati

Butti Peres Zalin
& Partners

28 maggio 2025

**LE VERIFICHE DI EFFICACIA DELLA
FORMAZIONE DURANTE L'ATTIVITÀ
LAVORATIVA**

**LE NOVITÀ DELLA LEGGE 215/2021 E IL
NUOVO ACCORDO STATO – REGIONI:
SPUNTI OPERATIVI**

Luca Montemezzo

Francesca Masso

Ester Bonifacio

Una rilevante modifica introdotta dalla Legge 215/2021 (di conversione del D.L. 146/2021) riguarda gli obblighi formativi, in particolare l'introduzione di **nuove modalità per verificare l'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa** e dunque più pregnanti del mero *test di apprendimento* utilizzato sino ad oggi.

Il nuovo **Accordo Stato – Regioni** (approvato il 17.04.2025 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 119 del 24.05.2025) contiene, nella Parte IV, il paragrafo n. 7 dedicato appunto alla "Verifica dell'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa" e chiarisce 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».

Si legge, poi che «**Tale 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 dai discenti mediante l'intervento formativo; - comportamenti e pratiche abituali inerenti all'organizzazione, quali la corretta applicazione di procedure, schede lavorative, protocolli, ecc.».

L'Accordo propone tre diverse modalità per condurre tali verifiche:

1. Analisi dell'infortunistica aziendale

Si tratta di un indicatore già utilizzato da diverse imprese e che, per essere attendibile e verificabile, richiede orizzonti temporali dilatati nonché l'esame di diverse variabili di cui tenere conto.

Alla luce della novità, si dovranno individuare indicatori in grado di mettere in relazione la specifica attività formativa e l'andamento infortunistico.

2. Questionari per il personale

È opportuno valutare soluzioni realmente efficaci come, ad esempio, la possibilità di sottoporre il questionario al lavoratore prima dello svolgimento dell'attività formativa e poi a distanza di qualche tempo dalla formazione avvenuta.

In questo senso si potrà non solo verificare l'efficacia della formazione somministrata, ma anche registrare il cambiamento nella percezione del pericolo da parte dei lavoratori.

3. Check list di valutazione

Precisa l'Accordo 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».

Uno strumento che consente, quindi, l'adempimento di due obblighi distinti, con grandi prospettive di utilizzo nell'ottica di verificare e registrare l'efficacia non solo della formazione erogata, ma anche del complessivo sistema di gestione della sicurezza, attraverso un documento che può fornire precisi riscontri anche rispetto agli obblighi di vigilanza e controllo dei diversi soggetti della sicurezza.

È chiaro, però, che sarà indispensabile redigere check list chiare, analitiche e rappresentative della realtà aziendale, dei suoi processi e procedure (si pensi, ad esempio, al profilo dell'analisi dei DPI previsti per le diverse mansioni, alla valutazione delle procedure di sicurezza applicabili alle varie attività ed alla ricognizione delle diverse attrezzature impiegate in azienda dai lavoratori).