

Lettera circolare n. 14 del 21/08/2026

ADDESTRAMENTO E VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE

Adempimenti operativi a carico del datore di lavoro

Gent.me Aziende,

Con precedenti circolari abbiamo già richiamato l'attenzione delle imprese sugli obblighi di addestramento e di verifica dell'efficacia della formazione. Ritorniamo ora sui due argomenti per rafforzare un principio operativo essenziale: l'erogazione del corso e il superamento della verifica finale di apprendimento non esauriscono gli adempimenti del datore di lavoro.

I due adempimenti, pur avendo finalità e modalità differenti, sono accomunati dal fatto di collocarsi nella fase successiva all'attività formativa: l'addestramento trasferisce sul piano pratico e operativo quanto appreso, attraverso prove ed esercitazioni sul luogo di lavoro; la verifica dell'efficacia accerta in un momento successivo, durante la normale prestazione lavorativa, se le conoscenze e le competenze acquisite vengono effettivamente applicate e producono comportamenti sicuri.

Il percorso prevenzionistico non si conclude quindi con l'attestato. Dopo la formazione, il datore di lavoro deve assicurare, quando previsto, l'addestramento pratico e deve verificare nel tempo l'effettiva ricaduta della formazione sull'attività lavorativa. La presente circolare riepiloga esclusivamente questi due adempimenti e le relative modalità di attuazione e documentazione.

1. ADDESTRAMENTO: PROVA PRATICA, ESERCITAZIONE E TRACCIAMENTO

Ai sensi dell'art. 37, comma 5, del D.Lgs. 81/2008, l'addestramento deve essere effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro.

L'addestramento consiste nella prova pratica per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze e dispositivi, compresi i dispositivi di protezione individuale. Comprende inoltre l'esercitazione applicata relativa alle procedure di lavoro in sicurezza.

L'addestramento non consegue automaticamente a ogni corso di formazione. Deve essere effettuato nei casi in cui la normativa richiede una concreta capacità operativa del lavoratore e, in particolare, quando sia necessario apprendere l'uso corretto e sicuro di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi e DPI oppure l'applicazione pratica di procedure di lavoro in sicurezza.

In base al D.Lgs. 81/2008, l'addestramento deve essere assicurato, tra l'altro, in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione, del trasferimento o cambiamento di mansioni e dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro, nuove tecnologie o nuove sostanze e miscele pericolose, quando risulti necessario in relazione ai rischi e alle attività da svolgere. È inoltre espressamente richiesto per l'uso di attrezzature che richiedono conoscenze o responsabilità particolari, ai sensi dell'art. 73, e per l'utilizzo dei DPI di terza

categoria e dei dispositivi di protezione dell'udito, ai sensi dell'art. 77, comma 5, oltre che negli ulteriori casi specificamente previsti dalla normativa.

L'addestramento deve essere svolto prima che il lavoratore operi autonomamente e deve essere ripetuto o integrato quando cambiano attrezzature, tecnologie, sostanze, procedure o condizioni di lavoro, nonché quando emergano carenze operative. Gli interventi effettuati devono essere tracciati in apposito registro, anche informatizzato, indicando almeno il lavoratore addestrato, la persona esperta, l'oggetto dell'attività pratica, la data o il periodo di svolgimento e l'esito.

MODELLO REGISTRO DEGLI INTERVENTI DI ADDESTRAMENTO
[CLICCA QUI PER SCARICARE IL MODELLO EDITABILE](#)

2. VERIFICA DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE DURANTE IL LAVORO

L'Accordo Stato-Regioni Rep. atti n. 59/CSR del 17 aprile 2025 prevede che, per i soggetti di cui all'art. 37, comma 2, lettera b), del D.Lgs. 81/2008, il datore di lavoro verifichi l'efficacia dell'attività formativa durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, eventualmente con il supporto del RSPP.

La verifica deve essere effettuata successivamente alla conclusione dei corsi disciplinati dall'Accordo 59/CSR seguiti dai lavoratori. Essa è distinta dalla verifica finale di apprendimento svolta al termine del corso: serve a controllare, nel contesto lavorativo reale, se le conoscenze e le competenze acquisite sono state tradotte in comportamenti sicuri e nella corretta applicazione delle procedure aziendali.

L'Accordo non individua una scadenza temporale unica. La verifica deve essere programmata a una distanza dal corso sufficiente a consentire l'applicazione concreta degli apprendimenti, secondo tempi coerenti con le attività svolte, i rischi presenti, le mansioni interessate e gli obiettivi della formazione.

L'Accordo individua tre possibili modalità di verifica, che il datore di lavoro può utilizzare, anche con il supporto del RSPP, scegliendo quella più coerente con le caratteristiche dell'impresa, i rischi presenti, le mansioni interessate e la formazione precedentemente erogata:

- 1. Analisi infortunistica aziendale.** La verifica può essere effettuata mediante uno studio pre-post dell'incidenza degli infortuni e dei "mancati infortuni", confrontando i dati rilevati prima e dopo l'intervento formativo nell'arco temporale individuato. Qualora l'analisi evidenzia carenze nelle conoscenze, nelle competenze o nelle abilità dei lavoratori, il datore di lavoro deve valutare l'adozione di adeguate azioni correttive.
- 2. Questionari da somministrare al personale.** La verifica può essere svolta attraverso questionari di autovalutazione finalizzati a rilevare l'acquisizione e l'applicazione di comportamenti sicuri. I questionari possono considerare, tra gli altri elementi, la percezione del pericolo da parte dei lavoratori, la conoscenza delle misure di sicurezza aziendali e la percezione dell'esperienza maturata dal lavoratore.

3. Checklist di valutazione. La verifica può essere realizzata mediante l'osservazione dei comportamenti adottati dai lavoratori durante l'attività lavorativa. La checklist deve contenere osservazioni utili a verificare, ad esempio, il corretto utilizzo dei DPI e delle attrezzature, nonché il rispetto delle procedure di lavoro. Lo strumento può essere utilizzato anche nell'ambito dell'attività di controllo del preposto.

INDICAZIONE OPERATIVA

La scelta della modalità non deve essere standardizzata, ma calibrata sulla realtà aziendale e sugli obiettivi del percorso formativo. Gli indicatori, i criteri e gli strumenti utilizzati devono consentire di rilevare se le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite sono effettivamente applicate durante la prestazione lavorativa. Gli esiti devono essere conservati e, quando emergono criticità, devono essere valutate azioni di rinforzo formativo, nuovo addestramento, affiancamento o revisione delle procedure.

Le imprese che intendono affrontare in modo strutturato la verifica dell'efficacia della formazione possono contattare FORMEDIL MOLISE PMI ed Artigianato. L'Ente fornirà supporto per individuare la soluzione più adeguata alla singola impresa, tenendo conto delle dimensioni e dell'organizzazione aziendale, delle attività e dei rischi presenti, delle mansioni dei lavoratori e della formazione precedentemente effettuata.

Restiamo a vostra disposizione per qualsiasi chiarimento o assistenza necessaria. Per informazioni: tel. **393.6614341** – e-mail: cpt@formedilmolisepmi.it.

Distinti saluti,

Il Presidente

PAOLO PISTILLI



Il Vicepresidente

RICCARDO ZELINOTTI



Il Responsabile

MASSIMO PASSALACQUA

