



SiRVeSS

Sistema di Riferimento
Veneto per la Salute e
Sicurezza nelle Scuole

Analisi Accordo Stato Regioni 17/04/25

Relatore: Prof. Arturo Bernecoli

San Bonifacio, 3 settembre 2025

Il nuovo Accordo Stato Regioni sulla formazione sulla sicurezza, uscito il **17 aprile 2025** e pubblicato in Gazzetta Ufficiale il **24 maggio 2025**, è un documento che **accorpa** i vari accordi sulla formazione, costituendo quindi un “accordo quadro” o un “testo unico degli accordi stato regioni” sulla formazione e abrogando definitivamente i precedenti.

- ✓ Accordo del 21/12/11 sulla formazione dei lavoratori, preposti e dirigenti
- ✓ Accordo del 21/12/11 sulla formazione del Datore di Lavoro che svolge direttamente i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione (DL SPP)
- ✓ Accordo del 22/12/12 sulla formazione degli operatori di alcune attrezzature di lavoro
- ✓ Accordo del 7/7/16 sulla formazione del RSPP e dell'ASPP

DALLA FRAGMENTAZIONE ALL'UNIFICAZIONE

E' stato quindi compiuto un passo decisivo nel lungo processo di **unificazione e riorganizzazione sistematica della disciplina della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro**, previsto dall'art. 37, comma 2, del **Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81**, sostituendo **organicamente gli Accordi previgenti**, nonché armonizzando la disciplina con quella concernente *R/ASPP, coordinatori per la sicurezza, ambienti confinati* e formazione generale specifica per i rischi professionali di lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro.

L' Accordo è in vigore dal 24 maggio 2025!!!

AMBITO SOGGETTIVO: CHI È DESTINATARIO DELL'OBBLIGO FORMATIVO

L' Accordo elenca i soggetti cui si applicano le nuove disposizioni, che coincidono con **le figure chiave del sistema aziendale di prevenzione e protezione dai rischi:**

- **Lavoratori, dirigenti e preposti:** soggetti destinatari della formazione generale e specifica ai sensi dell'art. 37 D.Lgs.81/2008;
- **Datori di lavoro**, sia in qualità di garanti della formazione dei propri dipendenti;
- DL Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), come previsto dall'art. 34;
- **Responsabili e Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (art. 32):** per i quali la formazione è disciplinata nei contenuti e nei crediti formativi minimi necessari per l'accesso alla funzione;
- Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori nei cantieri temporanei e mobili (art. 98 D.Lgs. n.81/2008);

Criticità: non sono più previsti i 60 giorni entro cui completare la formazione. Il lavoratore va quindi formato prima dell'avvio dell'attività lavorativa

AMBITO OGGETTIVO: COME SONO REGOLATI I PERCORSI FORMATIVI

L'Accordo disciplina tutti i percorsi formativi previsti dal sistema normativo della sicurezza sul lavoro e li **riorganizza in un corpo unitario**, con riferimento a:

- **Durata** dei corsi (in ore);
- **Contenuti minimi** standardizzati;
- **Modalità di erogazione** (in presenza, e-learning, blended, addestramento pratico);
- **Modalità di verifica finale dell'apprendimento;**
- **Obblighi di aggiornamento periodico;**
- **Modalità di monitoraggio dell'efficacia formativa;**
- **Requisiti minimi dei soggetti formatori e dei docenti;**
- **Sistemi di controllo e vigilanza** da parte delle Regioni, delle Province autonome e degli organi ispettivi.

E' UN ACCORDO MODULARE

L'accordo, suddiviso in **percorsi distinti per ciascuna figura aziendale**, delinea:

- obiettivi formativi;
- moduli e ore minime obbligatorie;
- modalità di erogazione (aula, e-learning, blended, addestramento pratico);
- metodi di verifica dell'apprendimento;
- periodicità e contenuti dell'aggiornamento.

Viene dunque superata **la frammentarietà precedente**, dove le diverse tipologie di formazione erano regolate da accordi distinti, **spesso incoerenti o sovrapposti**.

VERIFICA DELL'APPRENDIMENTO

Uno degli elementi chiave della riforma è **l'obbligo generalizzato di verifica dell'apprendimento finale**, che diventa condizione necessaria per il rilascio dell'attestato. L'Accordo stabilisce che la verifica dell'apprendimento è obbligatoria per tutte le tipologie di formazione previste.

Ciò si applica, senza eccezione alcuna, a tutti i **percorsi formativi: dalla formazione generale dei lavoratori, a quella per preposti, dirigenti, datori di lavoro, RSPP/ASPP**, coordinatori per la sicurezza, operatori di attrezzature, fino ai soggetti che operano in ambienti confinati.

È una novità di sistema: mentre prima la verifica era richiesta esplicitamente solo in alcuni casi (es. per RSPP o attrezzature), ora **l'adempimento è uniforme e obbligatorio**.

MONITORAGGIO DELL'EFFETTIVITÀ - EFFICACIA

Il principio dell'**effettività della formazione**: viene superata definitivamente la logica della formazione "di facciata", con attestati formalmente validi ma privi di reale contenuto.

In particolare, **l'Accordo dispone** che: «*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 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. **Tale valutazione dovrà essere svolta a posteriori, a una certa distanza di tempo** dal termine del corso, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa ...»*

La nuova disposizione dell'Accordo **impone** quindi **al datore di lavoro** di **valutare l'efficacia** della formazione non solo al termine dell'attività formativa, ma di valutare, in termini di efficacia, a distanza di tempo dalla fine delle attività stesse cosa resta nell'organizzazione in relazione alle ricadute formative.

In vari articoli specializzati si parla di distanza di 6 mesi - 1 anno dall'avvenuta formazione

Cosa significa il termine "**efficacia**": **capacità di produrre pienamente l'effetto voluto e l'ottenimento stesso dell'effetto**

Nella Parte IV al Punto 7 l' Accordo indica come verificare l'efficacia:

- **analisi infortunistica aziendale;**
- **questionari da somministrare al personale (autovalutazione);**
- **check list di valutazione;**

Analisi infortunistica aziendale

Per la valutazione dell'efficacia dell'attività formativa può essere adottato un modello di studio pre-post, **misurando l'incidenza infortunistica** prima e dopo l'intervento formativo **inclusi i "NEAR MISS"**.

Le informazioni raccolte consentono di effettuare l'analisi pre-post sugli infortuni e i "mancati infortuni" nell'arco temporale prescelto. Laddove l'analisi evidenzia carenze nelle conoscenze, competenze e abilità dei lavoratori, si dovrà valutare la possibilità di adottare azioni correttive.

Questionari da somministrare al personale

Si tratta di valutare tramite un questionario di autovalutazione l'acquisizione di comportamenti sicuri da parte dei lavoratori destinatari dell'attività formativa. 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

Check list di valutazione

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.

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.**

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.

LA RIUNIONE PERIODICA (è un punto ODG da aggiungere)

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.

REQUISITI DEI FORMATORI

Rimane in vigore il D.l. 6 marzo 2013

Una innovazione sostanziale è il rafforzamento dei requisiti minimi per i docenti.

Per il formatore la competenza tecnica non è sufficiente, ma deve essere accompagnata da **capacità comunicativa e metodologica, in cui gli insegnati con abilitazione rientrano.**

EROGAZIONE CORSI: INDICAZIONI METODOLOGICHE

Impostazione didattica fondata su **criteri di coerenza tra obiettivi, contenuti, metodi e strumenti di valutazione**, richiedendo l'adozione di **tecniche formative attive**, finalizzate a favorire **l'apprendimento esperienziale** e il coinvolgimento diretto dei partecipanti.

In tal senso, è valorizzata l'integrazione tra momenti teorici e **applicazioni pratiche, l'uso di esercitazioni, simulazioni, lavori di gruppo, studio di casi**, e la presenza del docente quale facilitatore dell'apprendimento.

Particolare attenzione è riservata alla **coerenza tra metodologie e destinatari**, prevedendo una **personalizzazione dei percorsi** in funzione del ruolo (lavoratore, preposto, dirigente, RSPP/ASPP, ecc.), del livello di rischio, del settore produttivo e dell'esperienza pregressa.

ANALISI DEI BISOGNI FORMATIVI E DI CONTESTO

L'analisi dei bisogni formativi e di contesto deve essere un procedimento sistematico, basato principalmente su tecniche specifiche di raccolta delle informazioni rilevanti: **questionari, interviste, osservazioni.....**

Una delle fonti più rilevanti di dati e informazioni per l'analisi dei fabbisogni formativi dei **lavoratori/preposti/dirigenti/datori di lavoro è sicuramente il DVR**, dal quale possono essere ricavati elementi conoscitivi.

Progettazione

In questa fase vengono definiti:

- Specifiche del percorso formativo;
- Specifiche di realizzazione;
- Specifiche per il controllo e la verifica.

Pertanto saranno stabiliti: gli obiettivi specifici e i risultati attesi dell'unità didattica, i contenuti dell'unità didattica e la durata, la strategia formativa e la metodologia didattica, le modalità e i criteri di verifica e valutazione dei risultati

Queste metodologie devono essere garantite anche in caso di **formazione a distanza in modalità sincrona**, che deve essere tracciabile, interattiva e con presenza attiva dei partecipanti e dei formatori.

Il legislatore e le parti sociali hanno inteso riaffermare che la formazione deve essere:

- **interattiva e partecipativa;**
- **contestualizzata all'attività lavorativa;**
- **fondata sull'esperienza concreta e sull'analisi del rischio specifico**

Nell'ambito della formazione si può fare ricorso a **break formativi (15-30 min)**, **formazione on the job**, **corsi di formazione su moduli pratici** che richiedono l'utilizzo di specifici spazi di lavoro e di specifiche attrezzature.

LA VIDEOCONFERENZA SINCRONA

E' **espressamente riconosciuta** dall'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 quale modalità formativa ammessa, **a condizione che sia rispettata la contestualità dell'interazione** tra docente e discenti.

Presenza simultanea dei partecipanti e del formatore, consentendo **l'interattività, la tracciabilità delle presenze e il monitoraggio delle attività formative.**

Per essere valida, la formazione sincrona deve essere supportata da **strumenti che garantiscano il controllo dell'effettiva partecipazione**, l'identificazione dei partecipanti e la registrazione delle attività. Essa può essere utilizzata per la trattazione di **contenuti teorici**, ma **non può sostituire le attività pratiche o esercitative**, che restano obbligatoriamente da svolgere in presenza

E-LEARNIG: uso mirato, non generalizzato

L'Accordo stabilisce che l'e-learning **può essere utilizzato per i moduli specificamente individuati**: "Per e-learning si intende un modello formativo in remoto in modalità prevalentemente asincrona caratterizzato da forme di **interattività a distanza** tra discenti, docenti, tutor e altri discenti tramite piattaforma informatica.

Per figure come i preposti, la formazione non può includere moduli in modalità e-learning, **neanche solo per la parte di aggiornamento e limitatamente ai contenuti generali.**

Viceversa l'e-learning è consentito senza limitazioni sia per la formazione base che per l'aggiornamento per datori di lavoro e dirigenti. È consentito anche per la formazione generale dei lavoratori e la formazione specifica, limitatamente ai settori a rischio basso.

Per quanto riguarda i Responsabili e gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP/ASPP), **la formazione base può essere erogata interamente in modalità e-learning esclusivamente per il modulo A.**

SOGGETTI FORMATORI

Qualificazione dei soggetti formatori

- **Soggetti istituzionali** (VVF, INAIL, INL, Università..)
- **Soggetti accreditati:** soggetti formatori accreditati in conformità al modello di accreditamento definito in ogni Regione e Provincia autonoma.

Reti Sirvess accreditate BUR n.154 del 20/12/22

I soggetti formatori devono disporre di **personale docente qualificato**, avere **una comprovata esperienza nel settore della sicurezza sul lavoro** e garantire **strumentazioni e ambienti adeguati** allo svolgimento della formazione, soprattutto per le attività pratiche

Datore di lavoro che riveste il ruolo di soggetto formatore: 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.**

Altri soggetti: Fondi interistituzionali, Organismi paritetici, Associazioni sindacali

OBBLIGHI DEI SOGGETTI FORMATORI

Documentare ogni attività svolta, mediante registri delle presenze, verbali, test di valutazione e attestati conformi ai modelli standard definiti dall'Accordo. Tali prescrizioni intendono garantire **uniformità nazionale**.

L'Accordo richiama più volte il principio che **il contenuto della formazione deve essere coerente con i rischi specifici presenti nei luoghi di lavoro, come individuati nella valutazione dei rischi - DVR.**

Il datore di lavoro deve garantire che la formazione sia non solo formalmente eseguita, ma anche idonea rispetto al **contesto operativo** e **al rischio specifico cui è esposto il lavoratore**.

La formazione è un **processo continuo**, non episodico, e ogni figura, dal lavoratore al datore di lavoro, deve essere **periodicamente aggiornata**

AGGIORNAMENTI

Per i **lavoratori** aggiornamento **quinquennale minimo di 6 ore**: l'aggiornamento deve essere effettuato ogni qualvolta intervengono elementi modificativi in termini di esiti della valutazione dei rischi ovvero quando le risultanze delle verifiche di efficacia.

Per i **preposti** aggiornamento **minimo di 6 ore ogni 2 anni**: a titolo esemplificativo ma non esaustivo per cambiamenti del contesto si intendono: cambiamenti del reparto, modifiche dei processi produttivi, organizzativi, ecc... .

OBBLIGO di svolgimento del corso di aggiornamento entro e non oltre 12 mesi in caso di formazione (base o aggiornamento) da più di 2 anni dall'entrata in vigore dell'accordo

Per i **dirigenti** aggiornamento **minimo di 6 ore quinquennali**: nell'aggiornamento è compresa la formazione relativa ai cambiamenti del contesto in cui il dirigente opera in relazione alle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione adottate a seguito della valutazione dei rischi dell'azienda.

Per i **datori di lavoro** aggiornamento minimo **di 6 ore quinquennali**, orientato in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza.

Per i **RSPP/ASPP**: aggiornamento di **40 ore (RSPP) o 20 ore (ASPP) ogni cinque anni**, già disciplinato nel 2016, e ora pienamente confermato e integrato

Il nuovo testo chiarisce che l'aggiornamento non è una replica formale dei contenuti iniziali, ma un momento formativo autonomo e mirato

SEMINARI

L'aggiornamento può essere ottemperato anche per mezzo della partecipazione a **convegni o seminari** per le figure dei Dirigenti e R-ASPP

E' scomparso il limite di 50 % del tempo a carattere seminariale

Sono invece **esclusi** da questa modalità gli aggiornamenti per **formazione specifica dei lavoratori, preposti**

LA VALUTAZIONE DI GRADIMENTO OBBLIGATORIA

Secondo il nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, la valutazione del gradimento è diventata **obbligatoria** per tutti i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Questa valutazione deve riguardare:

- la qualità didattica;
- la qualità organizzativa;
- l'utilità percepita e la rispondenza alle aspettative dei partecipanti.

L'obiettivo è garantire un monitoraggio sistematico della soddisfazione dei discenti, al fine di migliorare continuamente l'efficacia dei percorsi formativi

REQUISITI DEGLI ATTESTATI DI FORMAZIONE

L'**attestato di formazione** deve avere requisiti minimi formali e sostanziali:

dati anagrafici del partecipante, titolo del corso, durata complessiva espressa in ore, data di avvio e di conclusione, sede e modalità di erogazione (in presenza, sincrona o blended), **indicazione del soggetto formatore, competenze acquisite, firma del responsabile del progetto formativo e del docente**, nonché **esito della verifica dell'apprendimento** ove prevista.

L'attestato deve inoltre essere conservato a cura del soggetto formatore per almeno **10 anni**, ed essere **disponibile per eventuali controlli** da parte degli organi di vigilanza.

Eventuali **difformità** rispetto ai requisiti prescritti possano comportare **la non validità dell'attestato**

RIESAME E ADOZIONE DI MISURE E INERENTI CORRETTIVI PER IL MIGLIORAMENTO

- Analisi delle rilevazioni effettuate nella fase precedente
- Individuazione delle misure migliorative e correttive
- Elaborazione e diffusione dei risultati del riesame

GRAZIE PER L'ATTENZIONE