

Il nuovo accordo Stato Regioni del 17 Aprile 2025, quali novità?

Dott. Chim. Alberto Mannu, Ph.D.

Dipartimento di Ingegneria Meccanica e Industriale (DIMI)

Università degli Studi di Brescia

✉ alberto.mannu@unibs.it

Milano, 27 Giugno 2025

D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81
Testo coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106

TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

(Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n. 108)

(Decreto integrativo e correttivo: Gazzetta Ufficiale n. 180 del 05 agosto 2009 - Suppl. Ordinario n. 142/L)

REV. GENNAIO 2025

D.Lgs. 81/08

Articolo 34 - Svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi

2. Il datore di lavoro che intende svolgere i compiti di cui al comma 1, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano.....

D.Lgs. 81/08

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

D.Lgs. 81/08

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante Accordo in

sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano

..... in modo da garantire:

D.Lgs. 81/08

Articolo 37 - Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

- a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- b) 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
- b-bis) 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

Articolo 73 - Informazione, formazione e addestramento

Nell'ambito degli obblighi di cui agli articoli 36 e 37 il datore di lavoro provvede, affinché per ogni attrezzatura di lavoro messa a disposizione, i lavoratori incaricati dell'uso dispongano di ogni necessaria informazione e istruzione e ricevano una formazione e un addestramento adeguati, in rapporto alla sicurezza relativamente:

- a) alle condizioni di impiego delle attrezzature;
- b) alle situazioni anormali prevedibili.

Articolo 73 - Informazione, formazione e addestramento

5. In sede di Conferenza permanente per i rapporti tra Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano sono individuate le attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione e le condizioni considerate equivalenti alla specifica abilitazione.

Articolo 98 - Requisiti professionali del coordinatore per la progettazione, del coordinatore per l'esecuzione dei lavori

3. I contenuti, le modalità e la durata dei corsi di cui al comma 2 devono rispettare almeno le prescrizioni di cui all'ALLEGATO XIV. L'allegato XIV è aggiornato con accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.....

Gli accordi Stato-Regioni e le fonti di diritto

(I). Gli Accordi non sono fonti del diritto in senso proprio

Non sono leggi, né decreti legislativi, né regolamenti. Non hanno forza normativa autonoma. Sono atti politico-amministrativi di natura pattizia, stipulati tra Governo e Regioni.

(II). Possono avere effetti giuridici indiretti

Se recepiti in atti normativi (es. decreto, legge, regolamento), acquistano efficacia vincolante. Se previsti da norme primarie come presupposto di efficacia, possono diventare condizione necessaria per l'applicazione di certe discipline.

Effetti giuridici

Effetto	Spiegazione
Vincolanti de facto	Una volta recepiti nella normativa o richiamati da una legge, diventano obbligatori per datori di lavoro, enti formatori, Regioni, ecc.
Condizione di legittimità	Ad es. un corso di formazione che non rispetta le modalità dell'Accordo può essere considerato non valido.
Efficacia indiretta	Non creano norme generali ed astratte, ma stabiliscono modalità tecniche vincolanti nel sistema di sicurezza sul lavoro.



Presidenza del Consiglio dei ministri

CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO,
LE REGIONI E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO

Accordo, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tra il Governo, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008.

Rep. atti n. 59/CSR del 17 aprile 2025.

**LA CONFERENZA PERMANENTE PER I RAPPORTI TRA LO STATO, LE REGIONI
E LE PROVINCE AUTONOME DI TRENTO E DI BOLZANO**

Nella seduta del 17 aprile 2025:

PARTE VII– ALTRE DISPOSIZIONI

1 ENTRATA IN VIGORE

Il presente accordo entra in vigore il giorno della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

SERIE GENERALE

*Spediz. abb. post. - art. 1, comma 1
Legge 27-02-2004, n. 46 - Filiale di Roma*

Anno 166° - Numero 119

GAZZETTA  UFFICIALE
DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA

Roma - Sabato, 24 maggio 2025

SI PUBBLICA TUTTI I
GIORNI NON FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DELLA GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE LEGGI E DECRETI - VIA ARENULA, 70 - 00186 ROMA
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO E ZECCA DELLO STATO - VIA SALARIA, 691 - 00138 ROMA - CENTRALINO 06-85081 - LIBRERIA DELLO STATO
PIAZZA G. VERDI, 1 - 00198 ROMA

La **Gazzetta Ufficiale, Parte Prima**, oltre alla **Serie Generale**, pubblica cinque **Serie speciali**, ciascuna contraddistinta da autonoma numerazione:

- 1^a **Serie speciale**: Corte costituzionale (pubblicata il mercoledì)
- 2^a **Serie speciale**: Unione europea (pubblicata il lunedì e il giovedì)
- 3^a **Serie speciale**: Regioni (pubblicata il sabato)
- 4^a **Serie speciale**: Concorsi ed esami (pubblicata il martedì e il venerdì)
- 5^a **Serie speciale**: Contratti pubblici (pubblicata il lunedì, il mercoledì e il venerdì)

La **Gazzetta Ufficiale, Parte Seconda**, "Foglio delle inserzioni", è pubblicata il martedì, il giovedì e il sabato

Disposizioni finali

.....alla data di entrata in vigore del presente accordo sono abrogati i seguenti accordi:

→ accordo sancito il 21 dicembre 2011 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra il Governo e le Regioni e le Province autonome ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 8 del 11/01/2012 (Rep 221/CSR);

→ accordo sancito il 21 dicembre 2011 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra il Governo e le Regioni e le Province autonome sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto, da parte del datore di lavoro, dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, ai sensi dell'articolo 34, commi 2 e 3, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 8 del 11/01/2012 (Rep 223/CSR);

Disposizioni finali

.....alla data di entrata in vigore del presente accordo sono abrogati i seguenti accordi:

→ accordo sancito il 22 febbraio 2012 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra il Governo e le Regioni e le Province autonome per l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, ai sensi dell'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 60 del 12/03/2012 (Rep 53/CSR);

→ Accordo tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, sul documento proposto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali recante «Adeguamento e linee applicative degli accordi ex articolo 34, comma 2 e 37, comma 2 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni e integrazioni».(Repertorio atti n. 153 /CSR del 25 luglio 2012). (12A09056) (GU n.192 del 18-8-2012)

Disposizioni finali

.....alla data di entrata in vigore del presente accordo sono abrogati i seguenti accordi:

→ accordo sancito il 7 luglio 2016 in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra il Governo e le Regioni e le Province autonome finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, ai sensi dell'articolo 32 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 193 del 19/08/2016 (Rep 128/CSR).

Novità in materia di formazione obbligatoria

Ambito	Accordi Precedenti (2011–2016)	Accordo 2025	Novità Principali
Formazione per datori di lavoro	Obbligatoria solo per chi svolgeva il ruolo di RSPP	Obbligatoria per tutti i datori di lavoro: 16 ore + aggiornamento quinquennale di 6 ore	Introduzione dell'obbligo formativo per tutti i datori di lavoro
Formazione preposti	8 ore + aggiornamento quinquennale	12 ore + aggiornamento biennale di 6 ore	Aumento della durata del corso e frequenza di aggiornamento più ravvicinata
Formazione dirigenti	16 ore + aggiornamento quinquennale	12 ore + modulo aggiuntivo di 6 ore per cantieri + aggiornamento quinquennale di 6 ore	Riduzione delle ore base e introduzione di un modulo specifico per dirigenti operanti nei cantieri
Formazione lavoratori	4 ore generali + 4/8/12 ore specifiche in base al rischio + aggiornamento quinquennale di 6 ore	Invariata	Nessuna modifica rispetto agli accordi precedenti
Formazione ambienti confinati	Regolamentata da norme specifiche, non inclusa negli accordi	Corso di 12 ore obbligatorio in presenza + aggiornamento quinquennale di 4 ore	Introduzione di un percorso formativo specifico per ambienti sospetti di inquinamento o confinati
Formazione attrezzature	Elenco limitato di attrezzature con obbligo di abilitazione	Inclusione di nuove attrezzature (es. carriponte, caricatori materiali, macchine raccogli frutta)	Ampliamento dell'elenco delle attrezzature per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori

PARTE VII– ALTRE DISPOSIZIONI

2 DISPOSIZIONI TRANSITORIE

In fase di prima applicazione e comunque non oltre dodici mesi dall'entrata in vigore del presente accordo, possono essere avviati i corsi secondo quanto previsti degli accordi Stato-Regioni abrogati al successivo punto 3 nonché dell'allegato XIV del d.lgs. n. 81 /2008 vigente prima dell'entrata in vigore del presente accordo.

Al fine di consentire la piena ed effettiva attuazione degli obblighi formativi di cui all'art. 37 del d.lgs. n. 81 /2008, i datori di lavoro sono tenuti a frequentare il corso di formazione di cui alla parte II, punto 3, del presente accordo in modo che lo stesso venga concluso entro e non oltre il termine di 24 mesi dall'entrata in vigore del presente accordo. I corsi di formazione per datore di lavoro, già erogati alla data di entrata in vigore del presente accordo, i cui contenuti siano conformi al presente accordo sono riconosciuti. L'aggiornamento dei suddetti corsi parte dalla data di fine corso riportata nell'attestato.



PARTE I – ORGANIZZAZIONE GENERALE

4. MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE

Le modalità di erogazione per i corsi di cui al presente accordo sono:

- presenza fisica
- video conferenza sincrona
- e-learning
- modalità mista.

I corsi sono erogati con le modalità indicate nella parte IV.

PARTE IV – Indicazioni metodologiche per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi

CICLO PDCA		PROCESSI DI PRODUZIONE DELLA FORMAZIONE
PLAN	PIANIFICAZIONE	Analisi dei fabbisogni formativi e di contesto
		Progettazione
DO	REALIZZAZIONE	Erogazione
CHECK	MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Monitoraggio e valutazione della qualità della formazione
ACT	RIESAME E ADOZIONE DI MISURE DI MIGLIORAMENTO	Riesame e adozione di misure e interventi correttivi ai fini del miglioramento

Monitoraggio (check) - 1.5 Monitoraggio e valutazione della qualità della formazione

Normalmente il monitoraggio si basa sulla valutazione di tre livelli:

- Valutazione di gradimento, cioè della qualità percepita dall'utente;
- Valutazione degli apprendimenti;
- Valutazione dell'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

2.4 Le metodologie didattiche attive

Laddove necessario esistono ulteriori metodologie didattiche attive che attraverso le opportunità offerte dalle ICT (Information and Communication Technologies), dagli strumenti, dalle tecnologie e dai linguaggi digitali permettono la creazione di nuovi spazi e modalità di apprendimento. Ad esempio:

Realtà aumentata e virtuale: sono tecnologie immersive.....

Simulatori Virtuali e fisici /Bordo macchina: software di simulatore virtuali molto utili.....

Gamification: metodologia che usa i meccanismi tipici del gioco.....

L'utilizzo degli ambienti virtuali può prevedere anche spazi tridimensionali dove gli utenti si muovono liberamente utilizzando degli avatar (metaverso). Il ricorso alla realtà virtuale o aumentata non sostituisce la parte pratica relativa ai corsi di cui ai punti 7 e 8 del presente accordo.

3.5 MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Corso di formazione	Presenza fisica	Video conferenza sincrona	E-learning
Lavoratori: Formazione generale	Consentita	Consentita	Consentita
Formazione specifica	Consentita	Consentita	Consentita Solo per rischio basso ^{1,2}
Preposti	Consentita	Consentita	Non consentita
Dirigenti	Consentita	Consentita	Consentita
Datore di lavoro	Consentita	Consentita	Consentita
Datore di lavoro/RSPP	Consentita	Consentita	Non consentita

3.5 MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Corso di formazione	Presenza fisica	Video conferenza sincrona	E-learning
RSPP/ASPP	Consentita	Consentita	Consentita solo per il modulo A
Coordinatore per la sicurezza	Consentita	Consentita	consentita solo per il modulo giuridico
Lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati	Consentita	Non consentita	Non consentita
Operatori addetti alla conduzione delle attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81/2008	Consentita	Non consentita	Non consentita

3.5 MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE E AGGIORNAMENTO

Corso di aggiornamento	Presenza fisica	Video conferenza sincrona	E-learning
Lavoratori: Formazione specifica	Consentita	Consentita	Consentita
Preposti	Consentita	Consentita	Non consentita
Dirigenti	Consentita	Consentita	Consentita
Datore di lavoro	Consentita	Consentita	Consentita
Datore di lavoro/RSPP	Consentita	Consentita	Consentita
RSPP/ASPP	Consentita	Consentita	Consentita
Coordinatore per la sicurezza	Consentita	Consentita	Consentita
lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati	Consentita	Non consentita	Non consentita
Operatori addetti alla conduzione delle attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81/2008	Consentita	Non consentita	Non consentita

6.3 MODALITÀ E CRITERI DI VERIFICA DEGLI APPRENDIMENTI DEI CORSI DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO (TABELLE CORSI/MODALITÀ DI VERIFICA)

Modulo/Corso di formazione	Modalità di verifica finale
Lavoratori	Colloquio o test
Preposti	Colloquio o test
Dirigenti	Colloquio o test
Datore di lavoro	Colloquio o test
Datore di lavoro/RSPP	Colloquio o test
Modulo A (RSPP/ASPP)	Test eventualmente integrato da colloquio
Modulo B (RSPP/ASPP)	Test e Simulazione
Modulo C per RSPP	Colloquio
Modulo giuridico per Coordinatore per la sicurezza	Test
Modulo tecnico per Coordinatore per la sicurezza	Simulazione
lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati	Test e Prove pratiche
Operatori addetti alla conduzione delle attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81/2008	Prove pratiche

6.3 MODALITÀ E CRITERI DI VERIFICA DEGLI APPRENDIMENTI DEI CORSI DI FORMAZIONE E DI AGGIORNAMENTO (TABELLE CORSI/MODALITÀ DI VERIFICA)

Corso di aggiornamento	Modalità di verifica
Lavoratori	Colloqui o test
Preposti	Colloquio o test
Dirigenti	Colloquio o test
Datore di lavoro	Colloquio o test
Lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati	Prova pratica e Colloquio in relazione all'oggetto dell'aggiornamento
Operatori addetti alla conduzione delle attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81/2008	Prova pratica e Colloquio in relazione all'oggetto dell'aggiornamento

Test: minimo 10 domande ciascuna con almeno tre risposte alternative (esito positivo dato dalla risposta corretta ad almeno il 70% delle domande) in relazione all'oggetto dell'aggiornamento;

Colloquio individuale: finalizzato a verificare le competenze acquisite in relazione all'oggetto dell'aggiornamento;

Prova pratica: consistente nella verifica delle capacità di utilizzare in sicurezza le attrezzature di lavoro o di operare in ambiente confinato e di sospetto di inquinamento.

RICONOSCIMENTO FORMAZIONE PREGRESSA LAVORATORI, DIRIGENTI E PREPOSTI

PREPOSTI

Per i preposti sono fatti salvi i percorsi formativi effettuati in vigore dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, per il quali è riconosciuto credito formativo totale.

L'obbligo di aggiornamento per il preposto, per il quale il corso di formazione o aggiornamento sia stato erogato da più di 2 anni dalla data di entrata in vigore del presente accordo, dovrà essere ottemperato entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del presente accordo.



7 VERIFICA DELL' EFFICACIA DELLA FORMAZIONE DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA



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.

7 VERIFICA DELL' EFFICACIA DELLA FORMAZIONE DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA



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.

7 VERIFICA DELL' EFFICACIA DELLA FORMAZIONE DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA



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.

7 VERIFICA DELL' EFFICACIA DELLA FORMAZIONE DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA



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:

7 VERIFICA DELL' EFFICACIA DELLA FORMAZIONE DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA



1. 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 “mancati infortuni”. 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.

7 VERIFICA DELL' EFFICACIA DELLA FORMAZIONE DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA



2. 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.

7 VERIFICA DELL' EFFICACIA DELLA FORMAZIONE DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA



3. 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.

7 VERIFICA DELL' EFFICACIA DELLA FORMAZIONE DURANTE LO SVOLGIMENTO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA



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.

La formazione per il Datore di Lavoro

I datori di lavoro attraverso la frequenza del corso dovranno essere in grado di svolgere le funzioni loro attribuite dalla normativa (art. 18 d.lgs. n. 81/2008), acquisendo la consapevolezza delle azioni conseguenti alle responsabilità del ruolo.

Obiettivi

Il corso di formazione ha l'obiettivo di fornire ai discenti competenze organizzative, gestionali e giuridiche per gestire il processo della salute e sicurezza sul posto di lavoro nell'ottica del superamento di una visione formale della materia a favore di una visione sostanziale orientata alla prevenzione e alla protezione della salute dei lavoratori, anche alla luce della continua evoluzione del mondo del lavoro.

- far acquisire le conoscenze e le competenze per esercitare il ruolo di datore di lavoro;
 - far conoscere gli obblighi e le responsabilità penali, civili ed amministrative posti in capo al datore di lavoro e alle altre figure della prevenzione aziendale;
 - illustrare il sistema istituzionale della prevenzione e il ruolo degli organi di vigilanza;
 - far acquisire competenze utili per l'organizzazione e la gestione del sistema di prevenzione e protezione aziendale;
- illustrare gli strumenti di comunicazione più idonei al proprio contesto per un'efficace interazione e relazione.



La formazione per il Datore di Lavoro

Caratteristiche	Datore di Lavoro (Accordo 2025)	Datore di Lavoro RSPP (Accordo 2025)	Datore di Lavoro RSPP (Accordo 2016)
Durata corso base	16 ore	8 ore (modulo comune) + moduli integrativi (12-16 ore)	16-48 ore, in base al rischio aziendale
Moduli integrativi	Non previsti	Sì, per settori specifici (es. Agricoltura, Costruzioni)	Non specificati; durata variabile in base al rischio
Aggiornamento	8 ore ogni 5 anni	8 ore ogni 5 anni	6-14 ore ogni 5 anni, in base al rischio
Modalità di erogazione	Presenza, videoconferenza, e- learning	Presenza o videoconferenza	Presenza, videoconferenza, e- learning
Verifica finale	Obbligatoria (test o colloquio)	Obbligatoria (test o colloquio)	Obbligatoria (test o colloquio)
Valutazione efficacia	Introdotta: da svolgere a 6 o 12 mesi dal corso	Introdotta: da svolgere a 6 o 12 mesi dal corso	Non prevista

La formazione per il Datore di Lavoro e Datore di Lavoro RSPP

Aspetto formativo	Datore di lavoro	Datore di lavoro RSPP
Durata formazione iniziale	16 ore (+ 6 ore modulo cantieri, se applicabile)	- Modulo comune: 8 ore - Moduli integrativi ATECO (es. Agricoltura, Pesca...) 12–16 ore ciascuno
Modalità erogazione	In presenza, videoconferenza, e-learning	Solo in presenza o videoconferenza
Scadenza completamento	Entro 24 mesi dall'entrata in vigore (quindi entro 24/05/2027)	Analogamente, entro 24 mesi
Aggiornamento	6 ore ogni 5 anni; modalità e-learning ammessa	8 ore ogni 5 anni; erogazione anche in e-learning
Crediti formativi	Riconosciuti crediti da formazione pregressa (es. RSPP, dirigente...)	I moduli integrativi non riconoscono modalità e-learning. Aggiornamento specifico 8 ore biennale per settore rischio
Modulo cantieristico	+ 6 ore se impresa opera in cantieri	I moduli ATECO si aggiungono alla comune; mod cantieri non previsto specificamente
Rischi e contesti speciali	Non previsto specificamente (RSPP gestirà tali livelli)	I moduli B esplicitano rischio per specifico settore ATECO



La formazione per il Datore di Lavoro e Datore di Lavoro RSPP

Aspetto formativo	Datore di lavoro (SENZA incarico RSPP)	Datore di lavoro RSPP (con incarico art. 34)
Durata formazione iniziale	16 ore (modulo generale) + 6 ore modulo cantieri (se applic.)	<ul style="list-style-type: none">• Modulo comune: 8 ore• Moduli integrativi ATECO (durata e settori): – 16 ore: Agricoltura, Silvicultura, Zootecnia – 12 ore: Pesca, Sanità residenziale – 16 ore: Chimico/Petrochimico, Costruzioni
Moduli RSPP A-C	–	<ul style="list-style-type: none">• Modulo A (base): 28 ore – credito formativo permanente• Modulo B (specializzazione): 48 ore (comune) + eventuali integrativi del B-Sp (Ateco)• Modulo C (gestionale/relazionale): 24 ore – credito permanente
Modalità erogazione	Presenza, videoconferenza, e-learning	Solo in presenza o videoconferenza per moduli comuni e integrativi E-learning non ammesso per moduli RSPP iniziali
Verifica finale	Obbligatoria (test apprendimento)	Richiesta per ogni modulo (A, B, C) oltre ai moduli integrativi (test/verifica/documentazione)
Scadenza completamento	Entro 24 mesi dall'entrata in vigore (entro 24/05/2027)	Stessa scadenza: entro 24 mesi (entro 24/05/2027)
Aggiornamento	6 ore ogni 5 anni; e-learning ammesso	<ul style="list-style-type: none">• Modulo comune + integrativi: 8 ore ogni 5 anni• Se persistono rischi ATECO: aggiornamento include anche temi specifici
Crediti formativi / esoneri	Possibile riconoscimento da ruoli pregressi (es. RSPP, dirigente...)	Laureati esonerati da A e B; Modulo A e C danno credito permanente ; esonero parziale per chi li ha già frequentati
Modulo cantieri	+ 6 ore se azienda opera in cantieri	Per RSPP incaricato, modulo cantieri non specifico: integrazione ATECO "Costruzioni" (Mod. B-Sp) copre tema cantieri



La formazione per il Datore di Lavoro

Contenuti Formativi	Datore di Lavoro (Accordo 2025)	Datore di Lavoro RSPP (Accordo 2025)	Datore di Lavoro RSPP (Accordo 2016)
Modulo Normativo-Giuridico	Sì	Sì	Sì
Modulo Gestionale-Organizzativo	Sì	Sì	Sì
Modulo Tecnico	No	Sì (per settori specifici)	Sì (in base al rischio)
Modulo Relazionale-Comunicativo	No	Sì (per settori specifici)	Sì (Modulo C)
Valutazione dei Rischi	Sì	Sì	Sì
Misure di Prevenzione e Protezione	Sì	Sì	Sì
Gestione delle Emergenze	Sì	Sì	Sì
Formazione e Informazione dei Lavoratori	Sì	Sì	Sì
Rischi Specifici Settoriali	No	Sì (moduli integrativi)	Sì (in base al rischio)
Durata Complessiva	16 ore	8 ore (modulo comune) + moduli integrativi (12-16 ore)	16-48 ore, in base al rischio aziendale
Aggiornamento	8 ore ogni 5 anni	8 ore ogni 5 anni	6-14 ore ogni 5 anni, in base al rischio

La formazione per il Datore di Lavoro RSPP

Elemento	Accordo Stato-Regioni 2025	Accordo Stato-Regioni 2016
Struttura del corso	Modulo comune (8h) + moduli integrativi settoriali (es. agricoltura, costruzioni, ecc.)	Moduli strutturati in base al rischio (basso: 16h, medio: 32h, alto: 48h)
Contenuti principali	- Obblighi normativi- Gestione prevenzione e protezione- Organizzazione sicurezza- Comunicazione e vigilanza	- Modulo normativo-giuridico- Modulo gestionale- Modulo tecnico- Modulo relazionale
Personalizzazione per settori	Sì, con contenuti mirati nei moduli integrativi per comparto	No, solo classificazione per livello di rischio
Durata complessiva	Minimo 8h modulo base + moduli integrativi (es. 4–8h in più secondo settore)	16–48 ore in base al livello di rischio
Aggiornamento previsto	8 ore ogni 5 anni	6–14 ore ogni 5 anni (in base al rischio)
Modalità didattiche previste	Presenza fisica o videoconferenza sincrona (NO e-learning)	Presenza, videoconferenza, e-learning (solo per rischio basso e medio, parte teorica)
Verifica finale	Obbligatoria (esito documentato)	Obbligatoria
Moduli aggiuntivi cantieri	Sì, modulo specifico per impresa affidataria (6 ore)	Non previsto nel corso base DL RSPP (inserito eventualmente nei corsi per cantieri)

La formazione per i lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento

Modulo obbligatorio per lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in tali contesti, ai sensi del D.P.R. 177/2011.

Si articola in:

- **4 ore teoriche** (modulo giuridico-tecnico) — definizioni, rischi (es. atmosfera, esplosioni, carenze comunicative, ecc.) e misure preventive.
- **8 ore pratiche**, con esercitazioni su DPI, respiratori, rilevatori di gas, imbracature, procedure di emergenza (recupero infortunato, ecc.).

I **docenti** devono avere almeno 3 anni di esperienza specifica (teorico e/o pratico) in ambienti confinati.

Aggiornamento quinquennale: minimo 4 ore, con parte pratica rappresentativa delle evoluzioni normative e tecniche.



La formazione per i lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento

Riconoscimento percorsi già svolti

La **formazione pregressa** sulle stesse materie è riconosciuta, purché i contenuti fossero conformi al nuovo accordo. Chi ha già frequentato corsi simili non dovrà rifarli da capo, ma potrà fare un aggiornamento secondo il nuovo schema .

Periodo transitorio e per le aziende

Il periodo **transitorio** dura 12 mesi: fino a **24 maggio 2026** si possono completare i corsi secondo le vecchie modalità, purché coerenti con il nuovo accordo.

Le **aziende** devono adeguare: i programmi dei corsi, la durata (4+8 ore), i numeri: max 30 partecipanti, rapporto docente/discente 1:6 nei moduli pratici.



La formazione per i lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento

Va garantita la **verifica finale** delle competenze (teorico-pratica), prima dell'assegnazione delle mansioni e non oltre l'inizio del lavoro.

Novità generali applicabili anche agli ambienti confinati

La formazione per **tutti** i ruoli (lavoratori, preposti, datori di lavoro, RSPP, ecc.) ora deve avvenire **prima dell'inizio delle mansioni** — non più entro 60 giorni.

È previsto un **controllo strutturato** di efficacia della formazione e monitoraggio dei soggetti formatori.
Il nuovo Accordo sostituisce e armonizza i precedenti accordi (2011, 2012, 2016) con uno schema unico e aggiornato.

La formazione per i lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento

Requisiti dei docenti

Le docenze con riferimento al modulo giuridico -tecnico sono effettuate da docenti di cui al punto 2 della Parte I del presente accordo e con documentata esperienza professionale, almeno triennale, nel settore dei lavori in ambiente confinato o sospetto di inquinamento.

Le docenze con riferimento al modulo pratico sono effettuate da docenti di cui al punto 2 della Parte I del presente accordo e con documentata esperienza professionale pratica, almeno triennale, nel settore dei lavori in ambiente confinato o sospetto di inquinamento.



La formazione per i lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento

Durata

Docenti

Verifica

Aggiornamento

Transitorio

Cosa prevede l'accordo 2025

4 h teoria + 8 h pratica

Esperienza ≥ 3 anni

Finale, obbligatoria e prima dell'inizio

Ogni 5 anni, min. 4 h con parte pratica

Formazione precedente riconosciuta; nuovo termine: 24 mag 2026

La formazione per i lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento

1. Requisiti generali (validi per tutti i corsi)

Come indicato nella Parte I, punto 6 dell'Accordo, i docenti devono rispettare il Decreto Ministeriale 6 marzo 2013 (e successive modifiche), che impone requisiti generali per i formatori in materia di salute e sicurezza.

2. Esperienza specifica per gli ambienti confinati

Per i corsi su ambienti confinati, oltre ai requisiti generali, è richiesta una esperienza professionale pratica nel settore di almeno 3 anni, sia per la parte teorica che per quella pratica del corso.

In sintesi:

- Modulo giuridico-tecnico (4 h): docente con esperienza ≥ 3 anni
- Modulo pratico (8 h): sempre docente con esperienza ≥ 3 anni
- L'esperienza deve essere nel settore specifico degli ambienti confinati o sospetti di inquinamento



La formazione per i lavoratori che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento

3. Documentazione e tracciamento

Il soggetto formatore deve conservare i curriculum vitae dei docenti, a dimostrazione del possesso dei requisiti, nel fascicolo del corso, insieme alle altre documentazioni tecniche.

Questo fascicolo, se previsto dalla normativa regionale (es. Regione Lombardia), deve essere incluso tra i documenti disponibili per eventuali controlli da parte degli organi ispettivi.



Approccio per processi nell'organizzazione e gestione della formazione su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

CICLO PDCA		PROCESSI DI PRODUZIONE DELLA FORMAZIONE
PLAN	PIANIFICAZIONE	Analisi dei fabbisogni formativi e di contesto
		Progettazione
DO	REALIZZAZIONE	Erogazione
CHECK	MONITORAGGIO E VALUTAZIONE	Monitoraggio e valutazione della qualità della formazione
ACT	RIESAME E ADOZIONE DI MISURE DI MIGLIORAMENTO	Riesame e adozione di misure e interventi correttivi ai fini del miglioramento

Analisi dei fabbisogni formativi e contesto

Nel definire i fabbisogni formativi il soggetto formatore, di concerto con i datori di lavoro laddove necessario, normalmente analizza e definisce:

- le competenze richieste in relazione al ruolo e ai profili di responsabilità relativi alla figura da formare;
- le competenze in entrata minime per affrontare il percorso formativo;
- le competenze possedute dal discente prima di iniziare il percorso formativo;
- il gap da colmare con il percorso formativo, in termini di differenza tra competenze possedute e richieste.

Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

Nei confronti dei lavoratori stranieri i corsi dovranno essere realizzati previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare e con modalità che assicurino la comprensione dei contenuti del corso di formazione, quali, ad esempio, la presenza di un mediatore interculturale o di un traduttore.

Analisi dei fabbisogni formativi e contesto

Un altro aspetto che deve essere considerato nel processo di analisi del fabbisogno formativo è quello relativo al contesto in cui si innesta l'azione formativa, cioè in quale contesto organizzativo e operativo, e le specifiche aree di attività in cui i vari profili operano o dovranno operare all'interno dell'azienda. Tale contestualizzazione è un elemento rilevante nella formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro poiché non si tratta di formazione generica, ma strettamente legata alle specifiche mansioni e attività lavorative, come previsto dalla stessa legislazione in materia.

Il livello di analisi dei fabbisogni e la contestualizzazione che il soggetto formatore dovrà affrontare in tale fase sarà diverso non solo rispetto alla tipologia di corsi ma anche alla tipologia di committenza. Infatti, la contestualizzazione e l'analisi avranno caratteristiche e contenuti diversi se il soggetto formatore dovrà elaborare il progetto formativo per una mono committenza (es. singola realtà aziendale) piuttosto che pluri committenza (es. aziende dello stesso comparto produttivo o omogeneamente simili) o infine se presenta un'offerta formativa a catalogo.

Le metodologie didattiche attive

Lavori di gruppo. Il lavoro di gruppo comporta la suddivisione dei partecipanti in gruppi di dimensioni ridotte a cui viene assegnato un determinato compito da svolgere in un tempo prefissato. La dimensione di gruppo facilita lo scambio di idee ed esperienze consentendo un coinvolgimento attivo in un rapporto relazionale tra pari, sganciato dalla dipendenza del docente. Il risultato finale del lavoro di gruppo appartiene al gruppo e non alla singola persona e allena le persone all'ascolto attivo e al raggiungimento di un obiettivo comune;

Casi di studio. È una metodologia attiva il cui obiettivo è quello di sviluppare la capacità di analisi e di soluzione di situazioni o problemi più o meno complessi, meglio se reali e calati nella realtà lavorativa e nel contesto relazionale dei partecipanti. Possono essere svolti sia individualmente che in gruppo. Sono utili soprattutto per l'acquisizione di competenze specialistiche con particolare riferimento agli aspetti legati alla individuazione, trattamento e controllo dei rischi;

Simulazioni. Le simulazioni consistono nel far riprodurre da parte dei partecipanti azioni e comportamenti sia individuali che interpersonali su situazioni circoscritte e limitate come può essere l'utilizzo di una procedura, di una tecnica, di un metodo, in un contesto che simula e ricalca l'ambiente e l'attività lavorativa, in modo da rendere più agevole la trasposizione di quanto appreso in aula alla realtà lavorativa.



Le metodologie didattiche attive

- **Realtà aumentata e virtuale:** tecnologie immersive e si compongono di sistemi che, attraverso dispositivi mobili di visione, di ascolto o di manipolazione riescono ad aggiungere informazioni multimediali alla realtà che l'utente percepisce naturalmente. La realtà aumentata permette al discente di vedere parti digitali sovrapposte a parti fisiche, quella virtuale isola il discente dall'ambiente esterno, facendolo immergere in una realtà digitale parallela. La realtà aumentata consente di fornire indicazioni tecniche a distanza in tempo reale e di sperimentare procedure nuove anche complesse. L'utilizzo della realtà virtuale consente di usufruire di momenti formativi, senza essere fisicamente presenti in un determinato luogo di lavoro e di simulare diversi scenari a scopo esercitativo e didattico. Le attività di formazione vengono così rese possibili e semplificate, grazie alla capacità di visualizzare in tempo reale le informazioni, permettendo di ripetere prove e operazioni in più sessioni formative, riducendo le conseguenze di eventuali errori.
- **Simulatori Virtuali e fisici /Bordo macchina:** software di simulatore virtuali molto utili per acquisire abilità manuali e pratiche nonché sistemi che possano integrarsi con sistemi innovativi che sfruttano in modo combinato software per la realtà virtuale ed aumentata

Le metodologie didattiche attive

- **Gamification:** metodologia che usa i meccanismi tipici del gioco e in particolare del videogioco per favorire il coinvolgimento e stimolare la motivazione e l'attenzione dei discenti. Esistono i serious game, giochi con un esplicito e ben definito scopo educativo, non pensati primariamente per il divertimento, senza però escluderlo e i business game giochi caratterizzati da un contesto simulato di natura aziendale che hanno l'obiettivo di far acquisire capacità decisionali in termini di tempestività ed efficacia delle scelte adottate, confidenza con situazioni di rischio e incertezza che permettono l'integrazione tra le diverse funzioni aziendali.

L'utilizzo degli ambienti virtuali può prevedere anche spazi tridimensionali dove gli utenti si muovono liberamente utilizzando degli avatar (metaverso). Il ricorso alla realtà virtuale o aumentata non sostituisce la parte pratica relativa ai corsi di cui ai punti 7 e 8 del presente accordo.

3 MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE

3.1 Requisiti organizzativi e tecnici, modalità e procedure operative per i corsi in presenza

Tutti i corsi di formazione disciplinati dal presente accordo possono essere erogati mediante la formazione in presenza.

La formazione in presenza può essere erogata direttamente nell'ambiente di lavoro del discente.

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

Laddove si faccia ricorso a break formativi la formazione viene erogata direttamente all'interno dei reparti aziendali e presso le postazioni dei lavoratori stessi. La formazione dovrà avvenire ad opera di un docente in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, affiancato dal preposto, dovrà essere breve (15-30 minuti) e dovrà essere rivolta a piccoli gruppi di lavoratori basandosi su specifici aspetti legati all'attività lavorativa. I break formativi sono finalizzati ad apportare un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione. Gli stessi sono ritenuti validi ai fini della formazione specifica e per l'aggiornamento dei lavoratori.

Le modalità e i criteri di verifica e valutazione dei risultati

Per avere la garanzia che l'obiettivo formativo sia stato raggiunto, è necessario valutare i risultati. Esistono differenti livelli di valutazione che richiedono momenti, tempi e risorse diversi per essere realizzati. La valutazione risulta necessaria non solo come controllo del processo di apprendimento e cambiamento che si vuole mettere in atto, ma anche come partecipazione consapevole e forte stimolo motivazionale da parte dei discenti, oltre che come feedback per i docenti/formatori circa la validità ed i livelli di efficienza ed efficacia del corso erogato. Il sistema di valutazione va definito nella fase di progettazione e consente di:

- verificare il raggiungimento degli obiettivi e misurare il grado dei risultati attesi;
- migliorare la qualità della formazione successiva attraverso interventi di ritaratura e miglioramento dei percorsi formativi;
- fornire feedback ai discenti in merito al loro apprendimento e cambiamento.

Interpretazioni dell'Accordo - puntosicuro

Le novità principali dell'Accordo del 17 aprile 2025

Tra i cambiamenti più rilevanti, segnaliamo:

- **Formazione obbligatoria per i datori di lavoro:** per la prima volta, viene previsto un corso obbligatorio di almeno 16 ore per tutti i datori di lavoro, con un'estensione di 6 ore per chi opera come impresa affidataria nei cantieri temporanei e mobili.
- **Modifiche alle durate dei corsi e alla frequenza degli aggiornamenti:** cambia la durata della formazione base dei **dirigenti** (da 16 a 12 ore), con l'introduzione di un modulo aggiuntivo di 6 ore per chi opera nei cantieri temporanei o mobili; si riduce la frequenza dell'aggiornamento della formazione del **preposto** (da 5 a 2 anni).
- **Verifica dell'efficacia della formazione:** non basta più erogare un corso. La normativa introduce l'**obbligo per il datore di lavoro di verificare l'efficacia della formazione** somministrata ai lavoratori, durante la prestazione lavorativa. La scelta della modalità della verifica è a cura del datore di lavoro. L'accordo suggerisce metodi quali questionari, da somministrare al personale a distanza di tempo dalla partecipazione ai corsi.
- **Valutazione del gradimento obbligatoria:** se nel precedente Accordo del 2016 la valutazione del gradimento era prevista solo per i corsi destinati a RSPP e ASPP, il nuovo testo del 2025 estende quest'obbligo a tutti i percorsi formativi.
- **Verifiche di apprendimento:** il nuovo Accordo estende l'obbligo della verifica di apprendimento a tutti i corsi, anche quelli che prima ne erano esclusi.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL GRADIMENTO

La valutazione del gradimento è una modalità di rilevazione della soddisfazione dell'utente in relazione ai fattori che caratterizzano la qualità formativa in termini di:

- qualità didattica (competenza dei docenti, adeguatezza delle metodologie e dei materiali didattici, adeguatezza dei contenuti, ecc.);
- qualità organizzativa (logistica e servizi, modalità di erogazione, accessibilità, accoglienza, assistenza, ecc.);
- utilità percepita (trasferibilità a livello lavorativo, rispondenza alle aspettative formative, adeguatezza degli argomenti trattati).

La rilevazione del gradimento può essere utilizzata:

- ex post, a ridosso dell'immediata conclusione del percorso formativo, che è la modalità normalmente utilizzata per la valutazione del gradimento;
- in itinere (all'interno della valutazione di processo). In tal caso si parla spesso di azione di monitoraggio in progress, che consente di apportare aggiustamenti durante il prosieguo del corso.

MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL GRADIMENTO

Lo strumento più utilizzato per la rilevazione dei dati e informazioni sulla qualità percepita dai discenti è il questionario di gradimento strutturato con un set di domande che coprono le aree tematiche da valutare. Le domande possono essere:

- Aperte, tipicamente per una rilevazione di tipo qualitativo, in cui il discente esprime in modo discorsivo la sua reazione/soddisfazione, fornendo suggerimenti e osservazioni utili ai fini del miglioramento della qualità formativa.
- Chiuse, associate a scale numeriche di gradimento, che favoriscono un approccio quantitativo e consentono il trattamento statistico dei dati raccolti e la loro rappresentazione grafica.

Un questionario di gradimento è generalmente composto di un mix di domande chiuse e aperte.

I principali indicatori di rilevazione della qualità percepita riguardano la qualità didattica e organizzativa.

La qualità didattica con focus su:

- L'efficacia comunicativa e la chiarezza espositiva dei docenti
- Il livello di interazione e coinvolgimento dei discenti
- La metodologia didattica
- I contenuti della didattica
- I supporti didattici e materiale didattico
- Le modalità di verifica



MONITORAGGIO E VALUTAZIONE DEL GRADIMENTO

La qualità organizzativa con focus su:

- Logistica e servizi
- Organizzazione d'aula
- Tecnologie utilizzate
- Assistenza e tutoraggio

L'utilità percepita con focus su:

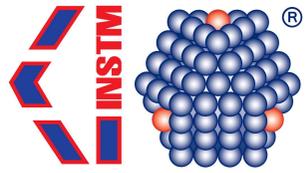
- L'interesse per gli argomenti;
- La soddisfazione delle aspettative;
- Il raggiungimento degli obiettivi;
- La trasferibilità nel contesto di lavoro.

La compilazione dei questionari è anonima e può essere effettuata al termine di ogni UD o dell'intero corso di formazione.

I soggetti formatori possono dotarsi di un sistema di elaborazione dei dati, di misurazione degli indicatori e di reportistica dei risultati.

I dati e le informazioni raccolti vengono analizzati al fine di individuare quali sono i processi che presentano criticità e le aree di miglioramento su cui intervenire.





Grazie per l'Attenzione



 alberto.mannu@unibs.it