

La verifica dell'efficacia della formazione durante il lavoro

Brevi riflessioni sull'Accordo Stato-Regioni (17 aprile 2025)

16 gennaio 2026

Lorenzo Fantini

Consulente, già avvocato e dirigente presso il Ministero del lavoro

La formazione come obbligo fondamentale: le sentenze

Cass. pen., Sez. IV, 21 settembre 2022, n. 34968

In caso di comportamento gravemente imprudente del lavoratore il datore di lavoro non si può difendere sostenendo che il lavoratore era esperto e a conoscenza della prassi corretta di lavoro, poi disattesa, perché il comportamento imprudente (causa dell'infortunio) poteva essere prevenuto tramite la formazione (non effettuata)

Cass. pen., sez. IV, 5 settembre 2022, n. 32434

In relazione ad un ribaltamento di trattore, la responsabilità del datore di lavoro è stata collegata alla mancata effettuazione dei corsi di formazione per la salute e sicurezza sul lavoro (e di quelli per la conduzione del trattore)

Gli Accordi in materia di salute e sicurezza sul lavoro hanno il pregio di delineare un quadro regolatorio puntuale (forse anche troppo...) in materia di formazione alla salute e sicurezza sul lavoro

In particolare, l'accordo del 7 luglio 2016 ha il pregio di chiarire alcuni aspetti controversi in materia di formazione e salute e sicurezza e contiene strumenti utili (es.: la tabella dei crediti formativi) per gli operatori

Tuttavia, essa non semplifica più di tanto il quadro regolatorio, che rimane difficile da comprendere e attuare, e di certo non inciderà, a mio parere, sulla giurisprudenza in materia. Infatti, ciò che conta in un giudizio in caso di infortunio sul lavoro, rispetto alla formazione è, in estrema sintesi, che essa sia stata non solo erogata ma soprattutto

- **Effettiva**
- **Efficace**
- **Idonea a modificare i comportamenti del soggetto formato**

Efficacia ed efficacia della formazione nelle sentenze

Cass. pen., sez. IV, 22 ottobre 2012, n. 41191, nel caso di una lavoratrice che si taglia usando una macchina sega-ossi senza che sia stata impartita una formazione «specific» al riguardo

I Giudici parlano di formazione ma intendono il complesso di attività per «mettere in sicurezza» le persone, fornendo ad esse adeguata informazione, formazione e addestramento

Cass. pen., sez. IV, 23 settembre 2014, n. 38966: «*la formazione va inserita all'interno di un percorso di addestramento che, per garantire il raggiungimento degli obiettivi sostanziali e non di mera osservanza formale dei precetti, deve prevedere momenti di verifica dei risultati*: insomma la formazione è necessariamente una attività procedimentalizzata» (e anche Cass. civ., sez. lav., 18 maggio 2017, n. 12561, parla di «processo formativo», fatto da una «pluralità di momenti»)

La formazione deve essere specifica e completa

Cass. pen., Sez. Fer., 14 agosto 2020, n. 23947

Nel caso relativo all'investimento di un lavoratore da parte di un muletto durante le operazioni di spostamento di una saldatrice, il datore di lavoro (peraltro di fatto) viene condannato perché non aveva garantito al lavoratore una formazione *«sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, fornendo specifiche informazioni sulle modalità di svolgimento delle attività lavorative e sull'uso dei macchinari»* essendo tenuto, di conseguenza, ad *«eliminare i relativi pericoli»* (nello stesso senso viene citata **Cass. pen., sez. IV, 11 gennaio 2019, n. 5441**)

Efficacia ed efficacia della formazione nelle sentenze

Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2018, n. 54803, in cui un lavoratore addetto a una pressa si infortuna dopo avere avuto una formazione di 4 ore sulle attrezzature ed essere stato avviato *«dopo solo due giorni»* al lavoro, *«senza previa verifica pratica e in assenza di un vero e proprio affiancamento e di una concreta supervisione»*

La formazione comporta obbligo per il soggetto obbligato di verifica che le conoscenze teoriche e pratiche siano divenute patrimonio del lavoratore

Verifiche on the job

Il datore di lavoro deve verificare l'efficacia della formazione erogata (con obbligo a suo carico) **durante lo svolgimento della prestazione di lavoro**

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. Dovrà essere svolta a posteriori, a una certa distanza di tempo dal termine del corso, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa

Tale verifica è a carico del datore di lavoro (non del soggetto formatore...) per cui dovrà essere l'azienda che «usufruisce» della formazione a doversene preoccupare, se del caso coinvolgendo (come è assolutamente preferibile...) il soggetto formatore «esterno»

Modalità delle verifiche on the job

E, infatti, al fine di verificare l'efficacia dell'attività formativa nei riguardi dei propri lavoratori il datore di lavoro, coadiuvato dal RSPP, può utilizzare una delle seguenti modalità: Analisi infortunistica aziendale; Questionari da somministrare al personale; Check-list di valutazione

L'Accordo non si esprime rispetto alle modalità della verifica «on the job» rispetto alla formazione degli altri soggetti del sistema di prevenzione aziendale (dirigenti preposti e anche datore di lavoro)...sembra ovvio che le metodologie indicate per i lavoratori si possano usare anche in questi casi

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, **a conferma della circostanza che questa verifica è (ormai diventata) parte integrante del sistema di prevenzione aziendale**