

16 settembre 2026

Ore 15.00 – 17.00

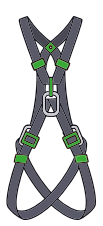
CONVEGNO

Il sistema della formazione, cosa è cambiato dopo l'accordo Stato-Regioni 2025

Spunti, riflessioni e soluzioni

aifos

safety**exp** **2026**
SICUREZZA SUL LAVORO



Dott. Matteo Fadenti

aifos

- Dottore in Tecniche Prevenzione Ambiente e Luoghi di Lavoro
- Master in scienza dell'alimentazione e dietetica applicata
- Master in Health and Safety Compliance
- Master in Diritto della sicurezza alimentare
- Master in triage e medicina delle catastrofi
- Master in esposizione a radiazioni ionizzanti e non ionizzanti
- Corsi specializzanti:
 - COVID-19 Training for Healthcare Workers presso Stanford University School of Medicine
 - Lessons from Ebola: Preventing the Next Pandemic presso Harvard University
 - Stories of Infection presso Stanford University School of Medicine
 - The Extremes of Life:Microbes and Their Diversity presso Kyoto University
 - Epidemics: the dynamics of infectious diseases Pennsylvania State University
 - Viruses & How to Beat Them: Cells, Immunity, Vaccines Tel Aviv University
- Vice presidente AiFOS, consulente e formatore.
- Titolare Sicurgarda snc
- Ricopre incarichi RSPP per diverse sedi MAECI (Ministero degli Affari Esteri e della Cooperazione Internazionale)



Partiamo da un dato

Uno spoiler dal rapporto aifos 2026

Cosa pensano della verifica dell'efficacia
874 professionisti che hanno risposto al
sondaggio di aifos:

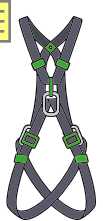
IL DIVARIO CHIAVE

75% ritiene la verifica
utile per migliorare la
qualità

27% ritiene chiare le
modalità previste
dall'Accordo

11% ritiene che le
aziende ne abbiano
compreso
l'importanza

76% teme un aumento
eccessivo della
burocrazia



Una delle novità del nuovo accordo

1 GRADIMENTO

«Il corso mi è piaciuto?»

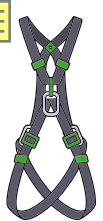
2 APPRENDIMENTO

«Ho capito / so rispondere?»

3 EFFICACIA

«A distanza di tempo, lavoro davvero in modo diverso?»

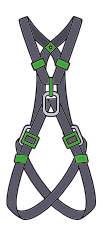
Il punto innovativo dell'Accordo è il livello 3: la misura si sposta dall'aula alla prestazione lavorativa.



Partiamo dalla norma: cosa dice esattamente l'accordo

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**

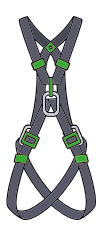
La valutazione dell'efficacia risulta necessaria per rilevare informazioni utili a supportare i processi decisionali aziendali e assume una funzione migliorativa, centrata sui processi e sui loro legami con i risultati.



Quando fare la verifica efficace

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:

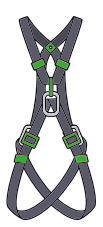
- conoscenze, abilità e competenze acquisite dai discenti mediante l'intervento formativo;
- comportamenti e pratiche abituali inerenti all'organizzazione, quali la corretta applicazione di procedure, schede lavorative, protocolli, ecc



Come farla

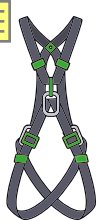
Al fine di verificare l'efficacia dell'attività formativa nei confronti dei soggetti di cui all'art.37 comma 2 lett. b) del D.lgs. 81/08 durante lo svolgimento della prestazione lavorativa, il datore di lavoro, eventualmente **anche con il supporto del RSPP** può utilizzare **una delle seguenti** modalità:

- **Analisi infortunistica aziendale**
- **Questionari da somministrare al personale**
- **Check list di valutazione**



La gestione dello strumento

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**



Al di là dell'obbligo: «novità» importante

Utile per...

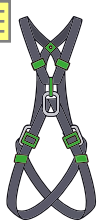
Per verificare e **misurare l'effettivo cambiamento** che la formazione ha avuto sui partecipanti e se la formazione è stata efficace

Per **tutelare il datore di lavoro**, perché posso dimostrare ad un giudice che ho fatto realmente ciò che la norma prevede (e tutto ciò che potevo fare per evitare un infortunio)

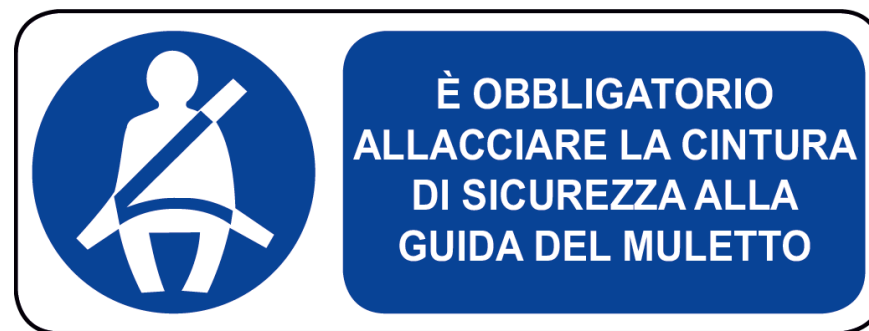
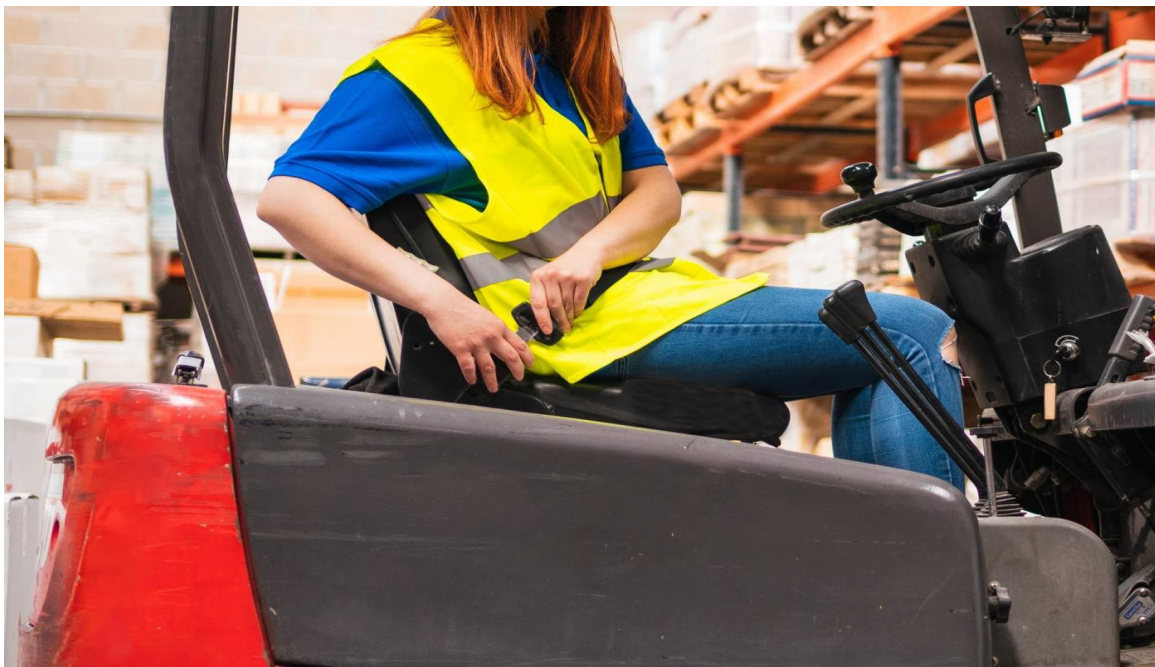
Per capire se sto investendo bene il denaro

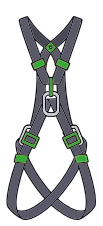
Se svolgo seriamente la verifica posso anche capire se oltre alla formazione ci sono altre **criticità**, ad esempio **organizzative**...

La criticità potrebbe anche non derivare dalla formazione.



L'esempio del carrello elevatore





Quindi come detto...

L'Accordo non impone un unico modulo: offre tre famiglie di evidenze.

A. PRE-POST

Analisi infortunistica prima/dopo, includendo i mancati infortuni.

Attenzione: un calo degli eventi è utile, ma da solo non prova causalità.

B. SELF-REPORT

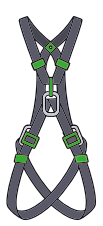
Questionari al personale su percezione del pericolo, misure aziendali e comportamenti sicuri.

Attenzione: misura soprattutto percezione e conoscenza, meno le condotte.

C. OSSERVAZIONE

Checklist sul campo: DPI, attrezzature, procedure, comportamenti.

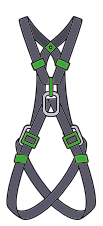
È la modalità più vicina al concetto internazionale di competency verification.



Cosa fare nella pratica (esempi reali)

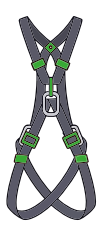
Verifica efficacia nel tempo: la mia visione:

- Più strumenti insieme (si raggiungono più obiettivi)
- Coinvolgendo più figure (non solo DDL e RSPP ma anche il preposto, formatori)
- Partendo da una procedura e un sistema ben chiaro



Cosa faccio nella pratica

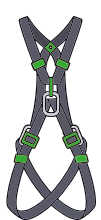
- 1 **Integrazione del dvr** con una procedura di applicazione dell'ASR (che spiegasse come l'azienda organizzava i corsi ai sensi dei nuovi ASR e come effettua la Verifica dell'Efficacia)
- 2 Si utilizzano insieme **i 3 strumenti** previsti dall'Accordo
- 3 **Punto 0 per la verifica della formazione** sicurezza (per verificare con il nuovo strumento la formazione sicurezza lavoratori pregressa)
- 4 **Verifica efficacia ad un anno** per ogni corso sicurezza lavoratori, preposti, attrezzature, spazi confinati svolti. **ATTENZIONE: questo è per la parte «burocratica» ma la verifica deve essere continua, soprattutto per i comportamenti!**



La procedura applicazione ASR

La procedura non stabilisce solo come faccio verifica, ma tutta la parte organizzativa della formazione.

- **Dall'accettazione della formazione di un neo assunto (ed eventuali integrazioni).**
- **Alle modalità di erogazione scelte sia per formazione che per addestramento.**
- **Alla verifica dell'efficacia.**



Ogni metodo osserva una parte diversa dell'efficacia.

A. INFORTUNI E NEAR MISS

PUNTO DI FORZA

Usa esiti reali e consente confronti prima/dopo ed un monitoraggio continuo.

LIMITE

Gli eventi spesso non vengono segnalati: serve cultura organizzativa e maturità di azienda e lavoratori.

USO MIGLIORE

Serie storiche omogenee e near miss ben rilevati.

B. QUESTIONARI

PUNTO DI FORZA

Rapidi, ripetibili e adatti a gruppi numerosi. Ti fanno capire se un lavoratore sa un concetto.

LIMITE

Misurano percezioni e risposte dichiarate. Possono essere falsati, non sempre analizzano i comportamenti ma solo le conoscenze.

USO MIGLIORE

Stesse domande pre/post, con domande specifiche sui comportamenti.

C. CHECKLIST SUL CAMPO

PUNTO DI FORZA

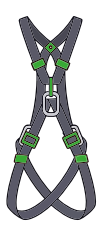
Misura direttamente i comportamenti di lavoro.

LIMITE

Richiede osservatori preparati e criteri uniformi. Gli osservatori devono essere imparziali.

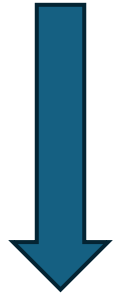
USO MIGLIORE

Pochi comportamenti critici, osservati più volte. Non va visto il momento ma la normalità.



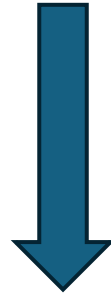
Come intervenire:

Analisi near miss e infortuni



Break formativi,
revisione procedure e
addestramento.

Questionario simile a quello finale



Break formativi,
ripetere parte della
formazione, ripasso
concetti più utili.
Informative.

Check list valutazione comportamenti



Break formativi,
addestramenti
specifici, agire
sull'organizzazione.



I 3 strumenti in pratica

In data _____ si è effettuata una analisi infortunistica e dei **near miss**.

L'analisi riguarda il periodo da: GENNAIO 2024 a DICEMBRE 2025 e serve per la verifica dell'efficacia della formazione.

INFORTUNI

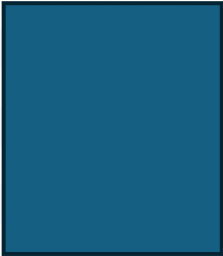
Infortuni avvenuti nel periodo preso in esame: _____

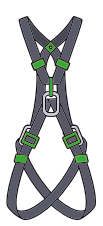
Analisi degli infortuni:

DESCRIZIONE INFORTUNIO	OPERATORE CHE HA SUBITO L'INFORTUNIO	GIORNI DI PROGNOSI	RAPPORTO INFORTUNIO / FORMAZIONE
			L'infortunio è stato causato da carenze formative o di addestramento? SI ☐ NO ☐

Check list comportamenti per il controllo delle misure:

- Tecniche
- Procedurali
- Organizzative

Informazioni cronologiche	Punteggio	NOME E COGNOME LAVORATORE	MANSIONE
28/11/2025 15.02.08	10 / 10		IMPIEGATA VDT
28/11/2025 15.22.31	10 / 10		Responsabile certificazioni ISO - RSGQ
01/12/2025 12.16.58	7 / 10		impiegata
01/12/2025 12.17.12	9 / 10		sales engineer
01/12/2025 12.18.19	10 / 10		IMPIEGATA VIDEOTERMINALISTA CARPENTERIA
01/12/2025 12.25.51	9 / 10		IMPIEGATA COMMERCIALE
01/12/2025 12.32.45	10 / 10		IMPIEGATA



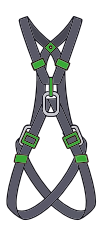
Questionario

Come farlo:

Riprendere alcune domande cruciali del test finale (per vedere se nel tempo ricordano concetti o procedure)

Inserire domande pratiche / operative non per forza mnemoniche (già dal test finale)

Se le domande sono corrette sono utili a capire la comprensione ma anche a tutelare il datore di lavoro



Questionario

Alcune questioni operative:

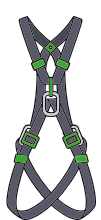
Quando somministrarlo? Con che modalità?

Noi abbiamo testato:

In presenza, insieme (va bene per piccole realtà)

Con moduli google, con termine per compilarlo **(rischio alcune risposte non veritiere, ma fino ad un certo punto se sono molto operative).**

E' importante che venga spiegato al personale l'obiettivo, prima della compilazione.



Check list aifos

CHECK-LIST DI VALUTAZIONE

Verifica dell'efficacia della formazione



L'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 richiede al Datore di Lavoro di verificare, a distanza di tempo dal termine del corso, l'efficacia della formazione relativa ai rischi specifici frequentata da ciascun lavoratore. Tra i metodi di verifica proposti dall'Accordo è prevista la check-list di valutazione.

Tale verifica viene effettuata dall'azienda, tramite un proprio referente espressamente autorizzato, direttamente sul luogo di lavoro, mediante l'osservazione dei comportamenti dei lavoratori in relazione alle misure di salute e sicurezza.

Al termine della compilazione della check-list, il referente aziendale scarica il PDF generato con l'esito conseguito, definisce, se necessarie, le eventuali misure di miglioramento e procede all'archiviazione.

La check-list deve essere compilata per ciascun lavoratore e per ciascun corso.

Aifos, in qualità di soggetto formatore, ha sviluppato questo metodo e lo mette a disposizione dei propri Responsabili del Progetto Formativo (RPF).

In base al punteggio ottenuto, la valutazione prevede tre possibili esiti: **Formazione efficace, Formazione parzialmente efficace, Formazione non efficace.**

I dati inseriti non saranno registrati né archiviati e non verranno conservati oltre il tempo strettamente necessario alla compilazione.

I campi contrassegnati con * sono obbligatori.

STEP 1

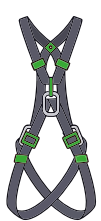
Dati iniziali

STEP 2

Questionario

STEP 3

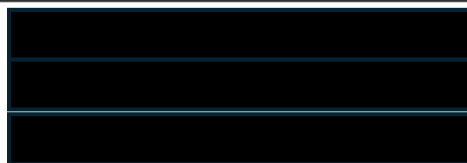
Esito e PDF



Relazionare e registrare le fasi e gli interventi

RISULTATO FINALE

METODO	RISULTATO
ANALISI INFORTUNISTICA E DEI NEAR MISS	FORMAZIONE EFFICACE
ANALISI TRAMITE QUESTIONARI SOMMINISTRATI	FORMAZIONE EFFICACE
ANALISI CHECK LIST VALUTAZIONE	FORMAZIONE EFFICACE
RISULTATO FINALE:	x FORMAZIONE ADEGUATA ED EFFICACE ☐ FORMAZIONE PARZIALMENTE EFFICACE ☐ FORMAZIONE NON EFFICACE



Il break formativo ha dato esito positivo.

CA EFFICACIA FORMATIVA

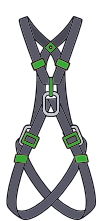
La ditta [REDACTED] in data 01/04/2026 è
e hanno avuto un risultato di parzialmente

nte della sicurezza Dott. Matteo Fadenti, si è:

per commentare insieme le domande errate
(DPI, uso corretto attrezzature)


Dott. Matteo Fadenti
Iscr. al NO dell'Albo della professione sanitaria
di Tecnico della Prevenzione
all'Ordine ISRM PSTRP di Brescia

Il docente / consulente: DOTT. MATTEO FADENTI



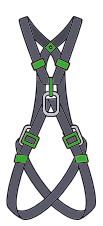
Intervenire sull'inefficacia:

C'è la possibilità di andare oltre l'accordo, di usare strumenti più specifici ed efficaci



Si può e si deve differenziare lo strumento in funzione delle persone.

Es differenza di approccio con i lavoratori stranieri



E gli altri che fanno? Il mondo converge sulla competenza osservabile.

US USA • OSHA

PPE: il lavoratore deve dimostrare comprensione e capacità d'uso prima di lavorare. Power: proficiency dimostrata + ispezioni annuali; retraining se emergono deviazioni.

AU AUSTRALIA

Hands-on supervision; il lavoratore deve dimostrare di seguire le procedure e lavorare in sicurezza senza supervisione diretta. Previsti spot check e osservazioni regolari.

AE UAE

ADOSH-SF: la competenza non deriva dalla sola frequenza. Valutare se l'apprendimento è applicato sul lavoro; obiettivi misurabili pre/post, incidenti/errori e action plan.

GB / EU HIGH-RISK SYSTEMS

Nei sistemi safety-critical la logica è competence management: formazione iniziale + aggiornamento + valutazione periodica della competenza.



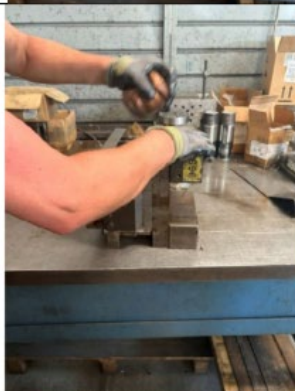
Caso reale

aifos

1 POSIZIONARE LO STAMPO LATERLAMNETE E NON IN PIEDI DIRITTO (per evitare cadute per gravida della parte alta dello stampo ove è fissata la lama)



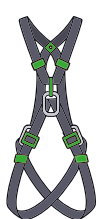
2 APRIRE LO STAMPO CON MARTELLO E PEZZO DI RAME (il rame si usa perché così non rovina lo stampo).



3 TENENDO LO STAMPO LATERALMENTE CHIUDERLO CON IL RAME



IDENTIFICAZIONE MACCHINA/ATTREZZATURA		COD. AT1			
	Nome: PRESSA	Chi la utilizza: OPERAI			
	Modello: 160 r6				
	Matricola: CM20392				
	Anno costruzione: 2021				
Zona di lavoro in cui si utilizza: Zona produzione					
Descrizione: Pressa per effettuare le lavorazioni previste.					
Marcatura CE: SI x NO ☐		Rispondenza allegato V D.Lgs. 81/08: SI X NO ☐			
Presente pulsante o pedale di emergenza: SI X NO ☐		Impianto elettrico che alimenta la macchina è munito di dichiarazione di conformità: SI X NO ☐ N/A ☐			
VALUTAZIONE DEI RISCHI					
DESCRIZIONE	SIMBOLO	P	G	R ¹	
SCHIACCIAMENTO		1	3	3 BASSO	
IMPIGLIAMENTO		1	3	3 BASSO	
TAGLIO		1	3	3 BASSO	
ELETTROCUZIONE		1	3	3 BASSO	
PROIEZIONE OGGETTI		1	2	2 MOLTO BASSO	
SEZIONE DPI:					
DPI PREVISTO	EVENTUALE SPECIFICA				
	Guanti antitaglio DPI II CAT 4542 Hy Flex 11-435				
MISURE PREVENTIVE E PROTETTIVE					
Durante l'utilizzo della macchina si devono indossare i DPI sopra riportati. La macchina si utilizza solo quando necessario e da personale addestrato. Devono essere sempre attive e funzionanti le protezioni.					



Caso reale: verifica efficacia 25 settembre 2025

Formazione regolare, a procedura, considerata

Il datore di lavoro RSPP insieme ad RLS e preposti ha compilato le check list di valutazione dalle quali è emerso che:

NOMINATIVO	RISULTATO
	EFFICACE
	EFFICACE

ddl, con uso
ra

Verifica efficacia svolta

OSSERVAZIONI E VALUTAZIONI RELATIVE

Rispetta procedure / modalità e comportamenti appresi? **sempre**

Usa in modo adeguato e conforme macchine / impianti / attrezzature

Mantiene i dispositivi di sicurezza di macchine / impianti / attrezzature

AMBITO DI INDAGINE: COMPORTAMENTALE

Utilizza quando previsto i DPC / DPI adeguati? **sempre**

Utilizza correttamente i DPC / DPI? **sempre**

Segnala DPC / DPI danneggiati /non adeguati - non conformi -

AMBITO DI INDAGINE: ORGANIZZATIVA

Ha fatto richieste di approfondimento o domande su alcune questioni inerenti ai rischi della sua mansione? **spesso**

Segnala malfunzionamenti, incidenti mancati, operazioni scorrette? **sempre**

Si confronta con i propri colleghi ed il proprio preposto in merito alla conduzione di determinate mansioni? **sempre**

Propone miglioramenti o buone prassi di sicurezza diverse da quelle applicate abitualmente? **sempre**

Si attiene al rispetto della cartellonistica, segnaletica e informativa presente sul luogo di lavoro? **sempre**

RISULTATO FINALE

METODO	RISULTATO
ANALISI INFORTUNISTICA E DEI NEAR MISS	FORMAZIONE EFFICACE
ANALISI TRAMITE QUESTIONARI SOMMINISTRATI	FORMAZIONE EFFICACE
ANALISI CHECK LIST VALUTAZIONE	FORMAZIONE EFFICACE
RISULTATO FINALE:	x FORMAZIONE ADEGUATA ED EFFICACE ☐ FORMAZIONE PARZIALMENTE EFFICACE ☐ FORMAZIONE NON EFFICACE

Dalla valutazione non emerge la necessità di intervenire con nuova formazione o con altri interventi addestrativi o mirati per migliorare l'efficacia formativa.

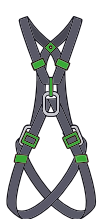
personale che riprendessero i concetti dei corsi a e-mail e sono stati compilati dal personale in modo

	NOME E COGNOME LAVORATORE	MANSIONE
'10		OPERAIO
'10		OPERAIO

nei questionari.

Come vanno posizionati gli stampi per evitare che cadano con la gravità e creino danni al lavoratore?

Vanno posti di lato e non in piedi diritti.



22/06/2026 Infortunio: amputazione falange 3 e 4 dito.

ESAME OBIETTIVO

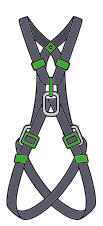
Amputazione falange ungueale III e IV dito e parziale del II dito della mano. No deficit sensil motori. Negi traumi in altri distretti corporei

L'infortunio è accaduto poiché il lavoratore non aveva rispettato idonea procedura, maneggiando lo stampo in modo errato (sia da un punto di vista procedurale che di buon senso).

Cause e circostanze dichiarate dal lavoratore

mentre stava movimentando uno stampo

Lo stesso lavoratore, appena subito l'infortunio, comunicava al preposto e al datore che aveva sbagliato e aveva tenuto una procedura scorretta

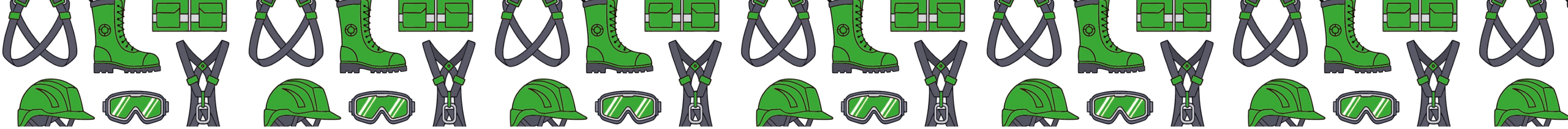


Caso reale e domande per voi

Come valutereste l'efficacia della formazione ad oggi?

Quale secondo voi è la causa? Davvero la formazione?

Come ne esce il datore di lavoro secondo voi?



Grazie per l'attenzione

aifos

safetyexp  20
SICUREZZA SUL LAVORO 26