

16 settembre 2026

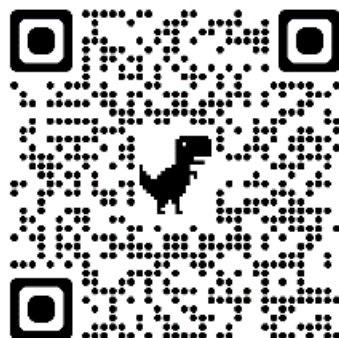
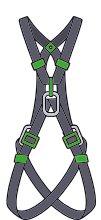
Ore 15.00 – 17.00

## CONVEGNO

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

**Rita Somma**, Consulente Health & Safety, Sociologa del Lavoro, Vice Presidente Aifos, Docente universitario  
Docente in «formazione salute e sicurezza» al Master Sicurezza e Prevenzione nell'ambiente di lavoro Alma Mater Studiorum Università di Bologna

*Analisi e progettazione dei fabbisogni formativi*



### Rita Somma

Presentazione, inquadrando il QR Code:

- Studi conseguiti
- Attività professionale
- Incarichi accademici e altri incarichi
- Contributi editoriali e divulgativi

# Accordo Stato Regioni 17/04/2025, il mio intervento di oggi

PREMESSA

## PARTE I – ORGANIZZAZIONE GENERALE

INDIVIDUAZIONE DEI SOGGETTI FORMATORI (“ISTITUZIONALI”, “ACCREDITATI” e ALTRI SOGGETTI), REQUISITI DEI DOCENTI, ORGANIZZAZIONE DEI CORSI, MODALITÀ DI EROGAZIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE (presenza fisica, videoconferenza sincrona, e-learning, modalità mista), VERBALI DELLE VERIFICHE FINALI, ATTESTAZIONI

## PARTE II – CORSI DI FORMAZIONE

Lavoratori, preposti e dirigenti; datore di lavoro, RSPP/ASPP, CSP/CSE, per operare in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (dpr n. 177/2011), operatori per le attrezzature di cui all’art. 73 TUSL

## PARTE III – CORSI DI AGGIORNAMENTO

**PARTE IV – INDICAZIONI METODOLOGICHE PER LA PROGETTAZIONE, EROGAZIONE E MONITORAGGIO DEI CORSI** (obiettivi, contenuti, strategie, requisiti, metodologie didattiche, modalità e criteri di verifica, documenti, ...)

## PARTE V - RICONOSCIMENTO DEI CREDITI FORMATIVI

## PARTE VI - CONTROLLO DELLE ATTIVITÀ FORMATIVE E MONITORAGGIO DELL’APPLICAZIONE DELL’ACCORDO

PARTE VII – ALTRE DISPOSIZIONI (entrata in vigore, disposizioni transitorie, lavoratori somministrati, disposizioni finali)

136 pagine

- Allegato I  
Esonero classi di laurea
- Allegato II  
Attrezzature di lavoro
- Allegato III  
Esoneri
- Allegato IV  
Classi di rischio



La Parte IV non viene “dopo”: attraversa tutto l’Accordo.

**La Parte IV non è un semplice capitolo tecnico: è la chiave di lettura dell’intero Accordo.**

Idealmente, andrebbe letta per prima.

Senza averne recepito la logica, le altre Parti rischiano di essere lette in modo **parziale e incompleto**: corsi, durate, contenuti e verifiche come singoli adempimenti, anziché come elementi di un unico processo formativo.

**La Parte IV aggiunge l’anima metodologica obbligatoria: analizzare → progettare → erogare → verificare → monitorare → migliorare.**

L'ASR 2025 non è un aggiornamento, ma presuppone una rivoluzione!!!

La rivoluzione nella formazione SSL ... un cambio di paradigma ... da Sostantivo ad Aggettivo ... un passaggio dalla quantità alla qualità.

4 vecchi ASR ci hanno insegnato il sostantivo ....

LA **FORMAZIONE** E' UNA MISURA DI TUTELA  
IMPORTANTE



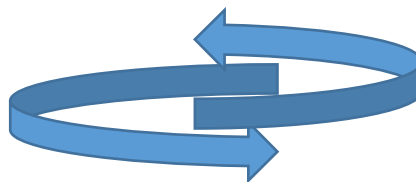
NUOVO ASR, ci obbliga a usare l'aggettivo ...

LA FORMAZIONE **EFFICACE** E' UNA MISURA DI  
TUTELA IMPORTANTE

Dall'era del «Quanto» a l'era del «come»! (qualità,  
risultati, competenze, impatto)

Un aggettivo non è un ornamento, è una condizione di esistenza. SFORZIAMOCI AD USARLO!!!

Se la formazione non è efficace, non è una misura di tutela. Se non è efficace, non chiamatela formazione, chiamatelo intrattenimento a basso costo!



## In particolare ... Parte IV – indicazioni metodologiche

La qualità e l'efficacia della formazione SSL non può prescindere dall'adozione di modelli organizzativi interne da parte dei soggetti formatori ...



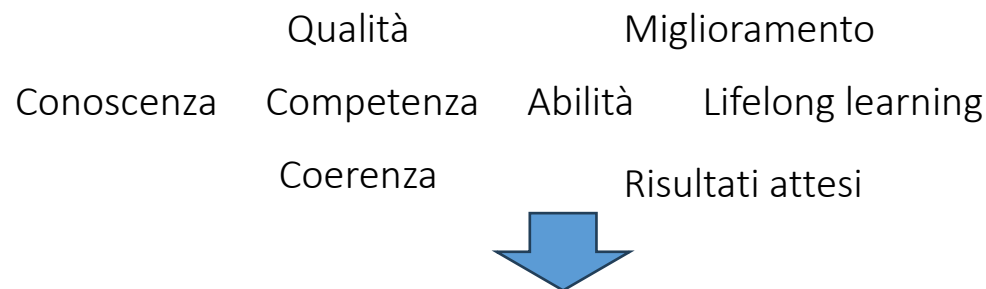
processi (PDCA)

- ✓ Contestualizzazione (contesto organizzativo, operativo, ambientale, destinatario, VdR ....)
- ✓ Obiettivi
- ✓ Analisi del fabbisogno formativo
- ✓ Risorse necessarie
- ✓ Approccio metodologico
- ✓ Metodologie didattiche
- ✓ Omogeneità dei partecipanti
- ✓ ...

Processi:

- Misurabili
- Valutabili
- Adeguati
- Documentati

Le parole chiave ....



**EFFETTIVITA'**

**aifos**

L'Accordo declassa il CRONOMETRO e "costringe" a guardare il risultato!!!



Se voglio che il seme germogli, devo seminare su un terreno fertile, innaffiare e curare

## Effettività ed efficacia della formazione ... non è una novità!!!!

La Cassazione ce lo urla da anni: ciò che è sempre contato 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

Cass. pen., sez. IV, 27 settembre 2010, n. 34771, nel caso di un lavoratore che combina male tra loro due sostanze determinando una esplosione: la formazione deve essere «specifica» e «dettagliata».

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 «specifica» al riguardo.

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.**

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 proceduralizzata*» (e anche Cass. civ., sez. lav., 18 maggio 2017, n. 12561, parla di «**processo formativo**», fatto da una «**pluralità di momenti**».



**L'ASR 2025 affianca alla giurisprudenza criteri di verifica più dettagliati.**

Giudici e organi di vigilanza potranno ricostruire più facilmente eventuali carenze organizzative.

**Non basterà più esibire l'attestato:** il datore di lavoro dovrà dimostrare il processo formativo, dall'analisi dei fabbisogni alla verifica dell'efficacia sul lavoro.



## L'ASR detta la nuova marcia della formazione

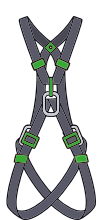
Il sistema è pronto a livello normativo... ma noi saremo pronti?

Il salto richiesto dalla **Parte IV dell'ASR 2025** non è un semplice aggiornamento burocratico ma presuppone due pilastri fondamentali:

- **I Soggetti Formatori come Partner Strategici**, come architetti della formazione SSL.
- **Una Metamorfosi Antropologica**: Non basta cambiare le slide, deve cambiare l'identità del formatore.

Non si tratta di dare una "verniciata di facciata" alle vecchie logiche «*Low-Cost*» o «*fast food*». La formazione non è un prodotto da scaffale, ma **consulenza organizzativa** pura, costruita sulla competenza e sul valore.

E' il momento di **ingranare una nuova marcia**, non di fare rumore con l'acceleratore. Noi eravamo già pronti, perché la Parte IV non fa che codificare ciò che applichiamo sul campo da anni.



L'ASR 2025 è però un labirinto tecnico, specialmente nella Parte IV. Chi dice di avere tutte le risposte oggi, probabilmente non ha letto bene il testo. Oggi proverò a delinearne alcuni tratti salienti di questa complessità, a darne una lente di lettura.

Non esiste ancora un «**Filo di Arianna**», ci vorrà tempo per «metabolizzarlo», ma la bussola è chiara: la meta è **progettare per risultati**.

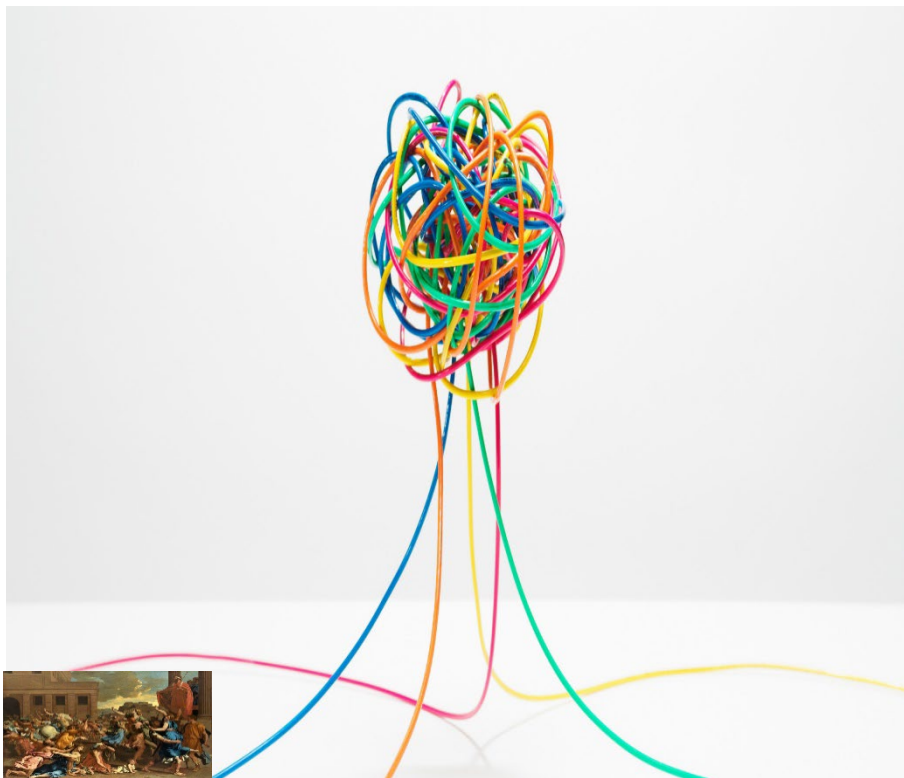
### *Il nocciolo della questione*

La competenza è l'unica bussola che non mente. Il nuovo Accordo Stato-Regioni 2025 introduce un imperativo categorico: **niente indicatori, niente valore**. Non basta più "erogare" ore di formazione; è necessario definire, misurare e verificare l'apprendimento attraverso la triade europea delle qualifiche:

- **Conoscenze** (teoriche e/o pratiche) ...
- **Abilità** (cognitive o pratiche) ...
- **Competenze** (in termini di responsabilità e di autonomia)...

**Obiettivi** e **risultati attesi** vanno quindi definiti e successivamente verificati in termini di conoscenze, abilità e competenze ...

(Organizzative, gestionali, giuridiche, tecniche, tecnologiche, relazionali, ...)



## SEGNA IL PASSAGGIO DEFINITIVO che va oltre il Codice ATECO: La Formazione su misura

I percorsi formativi, gli argomenti e la loro durata vanno intesi come minimi, di conseguenza, gli argomenti e la loro durata possono essere ampliati ed integrati al fine di raggiungere gli obiettivi dei piani formativi derivanti dall'analisi dei fabbisogni formativi e dei contesti organizzativi.

L'era del "**minimo sindacale**" sembra essere finita. Il nuovo Accordo ribadisce la prospettiva: i percorsi formativi, gli argomenti e le durate previste dalla norma sono requisiti minimi, non traguardi d'arrivo.

### Il nuovo paradigma: Analisi = Progettazione

Il superamento definitivo del legame rigido con il codice ATECO sposta il focus dal settore all'individuo e all'organizzazione:

- **No semplicisticamente ATECO = Fabbisogno:** L'ATECO è la base di partenza ma il fabbisogno e il processo formativo non si decide solo in base ad una correlazione con la una tabella ministeriale, ma in base alla reale analisi dei rischi e dei contesti organizzativi.
- **Obiettivi, non ore. Personalizzazione:** Si amplia e si integra il percorso fino al raggiungimento degli obiettivi.

### La formazione come "Abito Sartoriale"

Sviluppare un piano formativo oggi significa:

- **Analizzare il contesto:** Capire come lavora davvero l'azienda.
- **Identificare i gap:** Quali conoscenze e abilità mancano per raggiungere la competenza?
- **Personalizzare:** Integrare gli argomenti minimi con contenuti specifici che risolvano problemi reali.

**In sintesi:** Chi continua a proporre "il corso standard da 4 ore perché lo dice la tabella" sta ignorando il cuore della Parte IV. Ingranare la marcia significa capire che **la formazione si costruisce sul bisogno, non sulla conformità formale**.



In realtà già presente negli ASR 2011!!!

**PuntoSicuro**  
NEWSLETTER GRATUITA Iscriviti

ARTICOLI DOCUMENTI BANCA DATI APPROFONDIMENTI FORUM PUBBLICITÀ

Per utilizzare questa funzionalità di condivisione sui social network è necessario accettare i cookie della categoria "Marketing"

**Formazione per la sicurezza, un abito prevenzionistico su misura**

**Autore:**  
**Categoria:** Informazione, formazione, addestramento  
**15/02/2022**

La necessità strategica di coltivare una cultura della formazione che va di pari passo con quella della sicurezza e l'importanza di un processo formativo adattativa e dinamico. A cura di Rita Somma.

L'obbligo formativo, come misura di prevenzione dai rischi per i lavoratori e gli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale, ha comportato senz'altro passi avanti nel garantire sicurezza nei luoghi di lavoro ma, l'osservazione della realtà, ci dice che qualcosa ancora non funziona come dovrebbe. Troppo spesso, infatti, la formazione è relegata ad un mero obbligo formale, fatto di carte ed attestati (quando non sono fasulli), canalizzata in una logica capitalistica che la fa intendere come un bene di consumo, un oggetto come un altro che può essere commercializzato nell'ottica neoliberale di mercato, che non garantisce così il raggiungimento dell'obiettivo prefissato: quello di favorire sicurezza.

Formazione che non è la panacea di tutti i mali, ma costituisce senz'altro un punto di partenza per poter operare in sicurezza. Una formazione però che, se inefficace, non sposta di un millimetro il

# Ribadito in diversi punti dell'ASR ... esempio Formazione lavoratori

«La formazione specifica deve essere riferita ai rischi individuati sulla base della valutazione del rischio e, quindi, mirare ai rischi specifici dell'attività, incentrandosi sui pericoli e rischi insiti nelle mansioni specifiche e sulle relative conseguenze da prevenire nonché sull'individuazione e la conoscenza delle misure di sicurezza da adottare nello svolgimento delle proprie mansioni e di contesto lavorativo»

Contenuti:

Durata MINIMA in base alla classificazione per macrocategoria di rischio e corrispondenze ATECO ma ...

«La trattazione dei rischi va declinata secondo la loro **effettiva presenza** nel settore di appartenenza dell'azienda e della specificità del rischio ovvero secondo gli obblighi e i rischi propri delle attività svolte dal lavoratore autonomo, secondo quanto previsto all'articolo 21 del D.lgs. n. 81/08. **I contenuti e la durata sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro**, fatta salva la contrattazione collettiva e le procedure concordate a livello settoriale e/o aziendale e vanno pertanto intesi come minimi. **Il percorso formativo e i relativi argomenti possono** (ndr. devono) **essere ampliati in base alla natura e all'entità dei rischi effettivamente presenti in azienda, aumentando di conseguenza il numero di ore di formazione necessario».**

Rimane comunque salvo l'obbligo del datore di lavoro di assicurare la formazione specifica secondo le risultanze della valutazione dei rischi.

## UN INDIRIZZO CONFERMATO DAGLI INTERPELLI

L'ultimo ...

- [Interpello n. 1/2025: percorsi formativi in materia di sicurezza per i docenti delle scuole di ogni ordine e grado e delle Università](#)

### Interpello Ministero del lavoro 1/2025: formazione specifica secondo le risultanze della valutazione dei rischi

01 Ott 2025 | classificazione, formazione, interpello

Interpello n. 1/2025 del 18.09.2025, Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro (Articolo 12 del D.lgs 81/08 e smi)

Oggetto: Interpello ai sensi dell'articolo 12 del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni "percorsi formativi in materia di sicurezza per i docenti delle scuole di ogni ordine e grado e delle Università". Seduta della Commissione del 18 settembre 2025.

Non che ci fosse ancora bisogno di puntualizzarlo ... o forse sì ... **"ove la valutazione dei rischi di una azienda la cui classificazione ATECO prevede l'avvio dei lavoratori a corsi a rischio "basso" evidenzia l'esistenza di rischi particolari, tale circostanza determina la necessità di programmare e realizzare corsi adeguati alle effettive condizioni di rischio (quindi, di contenuto corrispondente al rischio "medio" o "alto")»** e viceversa ...



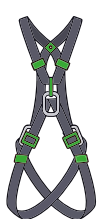
Interpello n. 1/2025

Commissione per gli interpelli in materia di salute e sicurezza sul lavoro  
(Articolo 12 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81)

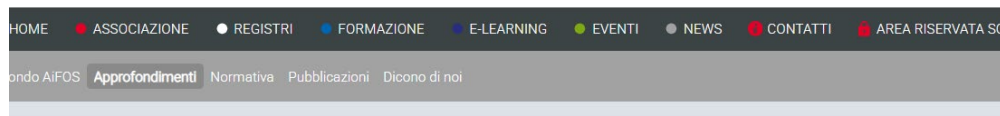
Oggetto: Interpello ai sensi dell'articolo 12 del d.lgs. n. 81/2008 e successive modificazioni "percorsi formativi in materia di sicurezza per i docenti delle scuole di ogni ordine e grado e delle Università". Seduta della Commissione del 18 settembre 2025.

L'Università degli Studi di Udine ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Commissione in merito ai "percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rivolti al personale docente delle scuole di ogni ordine e grado e al personale docente delle università, fissati dall'art. 37, comma 2 del D. lgs. 81/2008 e dagli accordi Stato Regioni in vigore (Accordi Stato Regioni 21.12.2011 G.U. Serie Generale n.9 del 11.01.2012 e 07.07.2018 - G.U. 199 del 18.08.2018)". In particolare, viene chiesto di chiarire se "il personale docente che svolge mansioni che non li espongono ad un rischio medio o alto può frequentare i corsi individuati per il rischio basso, fatto salvo che comunque i contenuti e la durata della formazione sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro".

Al riguardo, premesso che:  
- L'articolo 37, comma 1, lettera b), del decreto legislativo n. 81 del 9 aprile 2008 sancisce che



## Analisi dei fabbisogni formativi e di contesto (1.1)



s / Approfondimenti / Interventi e commenti

23 settembre 2022

INTERVENTI E COMMENTI

### La leadership visionaria della formazione, una possibile direzione dei processi formativi?

Cosa c'è di nuovo all'orizzonte che può destare l'interesse del mondo della formazione sicurezza? La risposta di Rita Somma, consulente H&S, sociologa del lavoro, Consigliera nazionale AifOS, e Giovanni Fanucchi, ingegnere con specializzazione in ambito Sistemi di Gestione Qualità, Ambiente e Sicurezza Lead Auditor 9001-14001-45001-21001



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 di 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.

Il livello di analisi dei fabbisogni formativi e del contesto che il soggetto formatore dovrà affrontare sarà diverso anche in base alla committenza ... se una mono committenza (es. singola realtà aziendale) piuttosto che una pluri committenza o a catalogo.

Deve essere un procedimento sistematico ottenuto attraverso strumenti diversi (questionari, interviste, osservazioni, riunioni di gruppo, osservazioni da richiedere all'azienda, politiche e procedure utilizzate, descrizione delle posizioni organizzative, DVR, near miss, risultati formazione effettuata).

Per anni ci siamo chiesti: quante ore? L'ASR ci costringe a chiederci: per ottenere quale risultato?

**Il fabbisogno formativo non coincide con il corso obbligatorio previsto dalla tabella; è la distanza tra ciò che le persone devono saper fare nel loro contesto reale e ciò che oggi sono effettivamente in grado di fare.** È esattamente la logica che emerge dalla Parte IV, dove compaiono competenze richieste, competenze in ingresso, competenze possedute e gap da colmare.

Una semplice mini-equazione orienta:

**Fabbisogno = Competenza richiesta – Competenza posseduta**

**Progettazione = come colmo quel gap?**

È esattamente la sequenza della Parte IV: l'analisi produce l'input della progettazione; se l'analisi è lacunosa, condiziona negativamente tutto il processo. **La Parte IV cambia la domanda:** non “quale corso devo fare?”, ma “quale competenza deve esserci?”.



In linea generale, prima di ogni progettazione, chiediamoci...

**1. COSA DEVE FARE? (Ruolo e funzioni)**

Attività · compiti · ruolo organizzativo · livello di responsabilità · contesto operativo



**2. A QUALI RISCHI / INTERAGISCE O È ESPOSTO O DEVE GESTIRE?**

Rischi specifici di mansione · rischi organizzativi e gestionali · DVR · situazioni reali e criticità del contesto · misure di prevenzione e protezione da attuare o vigilare



**3. COSA DEVE SAPERE, SAPER FARE E SAPER ESSERE?**

Competenze richieste (normative, tecniche, gestionali, comunicative e relazionali)



**4. COSA SA E SA GIÀ FARE?**

Esperienza pregressa · formazione antecedente · ruolo effettivo in azienda · colloquio · osservazione del comportamento organizzativo



**5. CHI È LA PERSONA? (Il Fattore Umano e Soggettivo)**



**6. QUAL È IL GAP FORMATIVO?**

Differenza tra competenze richieste dal ruolo/contesto e quelle effettivamente possedute dal destinatario



**ORA POSSO INIZIARE A PROGETTARE**

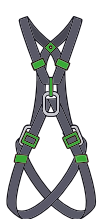
A partire dalla **cornice normativa e dai contenuti minimi dell'Accordo Stato-Regioni (ASR)** per lo specifico ruolo, li declino e, se necessario, li amplio e integro rispetto a:  
ruoli e responsabilità effettive · rischi reali e contesto aziendale · caratteristiche dei destinatari · gap rilevato · risultati attesi

e scelgo conseguentemente:

- strategie e metodologie didattiche
- modalità di verifica



L'Accordo ci dà la cornice minima; l'analisi ci impedisce di scambiare quella cornice per il quadro.



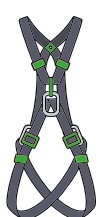
## Prima di progettare: cosa devo sapere? *Dal procedimento sistematico ASR a una checklist operativa.*

### Mini-checklist – Formazione specifica di un operaio

| Area da indagare                             | Domande da porsi                                                                                                                                     | Dati/evidenze da acquisire                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Lavoro e contesto                         | Quale attività svolgerà realmente? In quale reparto, ambiente e organizzazione del lavoro?                                                           | Mansione, attività effettive, reparto, ciclo di lavoro, organizzazione, eventuali gruppi omogenei                                                            |
| 2. Rischi pertinenti                         | A quali rischi è effettivamente esposto nello svolgimento della mansione? Quali hanno maggiore rilievo nel contesto concreto?                        | DVR, valutazione dei rischi, mansione, dati aziendali, eventuali infortuni e near miss                                                                       |
| 3. Competenze richieste                      | Che cosa deve conoscere, comprendere e saper applicare rispetto ai rischi della propria attività e alle relative misure di prevenzione e protezione? | Rischi della mansione, misure di prevenzione e protezione, compiti connessi al ruolo, risultati attesi del percorso                                          |
| 4. Competenze di entrata                     | Quali prerequisiti sono necessari per partecipare utilmente al percorso?                                                                             | Comprensione linguistica, conoscenze preliminari pertinenti, eventuali esigenze di accessibilità, competenze digitali se rilevanti per la modalità formativa |
| 5. Competenze già possedute                  | Che cosa conosce già? Quale esperienza ha maturato? Quali competenze sono effettivamente trasferibili al nuovo contesto?                             | Esperienza professionale, anzianità nella mansione, formazione pregressa, colloquio, questionario, eventuali evidenze disponibili                            |
| 6. Caratteristiche dei destinatari rilevanti | Esistono caratteristiche individuali o del gruppo che possono incidere sulla comprensione, sull'apprendimento o sulla fruibilità del percorso?       | Lingua, esperienza, età, genere, provenienza, eventuali esigenze di accessibilità, solo quando pertinenti al contesto                                        |
| 7. Criticità e bisogni emergenti             | Ci sono dati che suggeriscono lacune, difficoltà ricorrenti o temi da approfondire?                                                                  | Near miss, infortuni, esiti di precedenti corsi, segnalazioni, osservazioni, risultati delle verifiche                                                       |
| 8. GAP formativo                             | Qual è la distanza tra le competenze richieste e quelle possedute?                                                                                   | Sintesi delle evidenze raccolte                                                                                                                              |
| 9. Impatto sulla progettazione               | In che modo il gap deve orientare il percorso, fermo restando quanto previsto dall'ASR?                                                              | Contestualizzazione dei contenuti minimi, eventuali integrazioni, metodologie, esempi, strumenti e modalità di verifica                                      |

L'analisi non serve a creare un corso diverso per ogni lavoratore, ma a evitare di progettare per un lavoratore astratto che non esiste.

La cornice è data dall'ASR; l'analisi del fabbisogno serve a renderla coerente con rischi, contesto, destinatari e gap effettivamente rilevati.



## Per un operaio di produzione, quali parametri possono modificare il fabbisogno?

| Parametro da verificare                               | Domanda concreta                                                                                            | Possibile effetto sulla progettazione                                                                  |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Lingua / comprensione linguistica                     | Comprende terminologia, istruzioni, segnali e procedure utilizzate in azienda?                              | Linguaggio semplificato, supporti visuali, mediazione linguistica, diversa verifica della comprensione |
| Provenienza / esperienza in altri contesti lavorativi | Quali prassi di sicurezza ha appreso altrove? Sono coerenti con quelle dell'azienda?                        | Lavorare sulle differenze fra prassi precedenti e procedure attuali                                    |
| Genere                                                | Attività, attrezzature, DPI, organizzazione o relazioni producono condizioni differenti da considerare?     | Esempi e situazioni rappresentativi; verifica dell'effettiva applicabilità delle misure                |
| Età                                                   | Esperienza, familiarità con tecnologie e modalità operative incidono sul percorso?                          | Differenziare esempi, esercitazioni e modalità didattiche, senza automatismi                           |
| Esperienza professionale                              | È alla prima esperienza oppure svolge questo lavoro da vent'anni?                                           | Diverso punto di partenza e diverso gap                                                                |
| Anzianità in azienda                                  | Conosce già ambiente, procedure e organizzazione?                                                           | Maggiore/minore necessità di contestualizzazione                                                       |
| Formazione pregressa                                  | Che cosa ha già frequentato e, soprattutto, che cosa ha effettivamente acquisito?                           | Evitare ripetizioni inutili, nei limiti della cornice obbligatoria ASR                                 |
| Mansione/attività effettiva                           | Che cosa farà davvero durante il lavoro?                                                                    | Selezione e approfondimento dei rischi pertinenti                                                      |
| Turno e organizzazione del lavoro                     | Lavora di notte, da solo, in squadra, con personale esterno?                                                | Scenari ed esercitazioni coerenti con le condizioni reali                                              |
| Competenze digitali                                   | Deve utilizzare procedure, strumenti o ambienti digitali? E la formazione è in VCS/e-learning dove ammesso? | Strumenti e modalità didattiche adeguati                                                               |
| Disabilità/esigenze di accessibilità                  | Esistono condizioni che richiedono adattamenti per rendere effettivamente fruibile il percorso?             | Accessibilità di materiali, strumenti, ambiente e verifiche                                            |

### Radare del fabbisogno:

#### **PERSONA**

lingua · esperienza · formazione pregressa · competenze · eventuali esigenze di accessibilità

#### **LAVORO**

mansione · attività · rischi · attrezzature · procedure

#### **CONTESTO**

organizzazione · turno · gruppo · relazioni · ambiente

#### **PERCORSO**

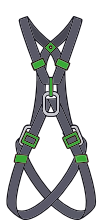
requisiti ASR · contenuti minimi · modalità consentite · risultati attesi

→ **GAP FORMATIVO**

Nessuna caratteristica individuale determina automaticamente il fabbisogno: acquista rilievo se modifica concretamente competenze di ingresso, apprendimento o condizioni nelle quali la competenza dovrà essere esercitata.

**Non sono coefficienti di fabbisogno**

**Sono domande da porre quando pertinenti al contesto.**



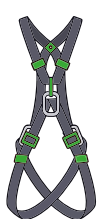
## Qual è il fabbisogno?

- **24 operai di produzione**
- 8 italiani, 16 stranieri
- 21–59 anni
- 6 neoassunti, 18 esperti
- 4 donne, 20 uomini

## Basta per definire il fabbisogno?



**NO. SONO DATI, NON ANCORA INFORMAZIONI UTILI.**



**Provenienza** → la lingua incide realmente sulla comprensione?

**Età** → incide sulle competenze di ingresso?

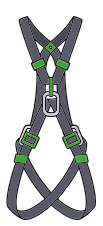
**Genere** → incide concretamente rispetto a rischi, contesto o fruizione?

**Un dato diventa utile quando mi aiuta a individuare il GAP.**

**COMPETENZE RICHIESTE – COMPETENZE POSSEDUTE = FABBISOGNO**

**«Non devo raccogliere tutti i dati possibili sulle persone. Devo capire quali dati cambiano davvero il progetto formativo.»**

L'ASR **non dà una formula universale per rilevare il fabbisogno**. Dice che l'analisi deve essere un *procedimento sistematico*, indica gli elementi da considerare e propone diverse fonti e strumenti, ma il livello di analisi cambia in funzione del corso, del contesto e della committenza.



**Esiste una formula per rilevare il fabbisogno? NO.**

**Ogni organizzazione deve costruire la propria analisi**, considerando ciò che è pertinente:

**RISCHI**

DVR · attività · mansioni · esposizioni

**COMPETENZE**

richieste · in ingresso · possedute · gap

**TARGET**

esperienza · formazione pregressa · lingua · caratteristiche rilevanti

**CONTESTO**

organizzazione · settore · gruppi omogenei · modalità di lavoro

**EVIDENZE**

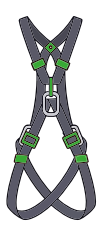
infortuni · near miss · risultati della formazione precedente · osservazioni



**FABBISOGNO FORMATIVO**

L'ASR non ci consegna il questionario da compilare. Ci consegna il metodo: ci dice che cosa dobbiamo cercare, non che ogni organizzazione debba cercarlo nello stesso modo.

Non esiste il fabbisogno “standard”. Esiste un processo standardizzato per cercarlo.



Il linea GENERALE, traducendolo operativamente, la procedura potrebbe essere:

1. **Definire il perimetro** – chi devo formare, ruolo/mansione, mono o pluricomittenza/catalogo.
2. **Acquisire il contesto** – attività effettive, organizzazione, DVR, rischi, procedure, near miss, formazione precedente.
3. **Definire le competenze richieste** – cosa quella persona deve conoscere e saper fare rispetto al ruolo e al contesto.
4. **Verificare i prerequisiti/competenze di entrata** – comprese, quando pertinenti, comprensione linguistica, alfabetizzazione digitale, requisiti necessari per fruire del percorso.
5. **Rilevare le competenze possedute** – formazione ed esperienza precedenti, ma anche colloquio, questionario, osservazione, casi ecc.
6. **Individuare il gap** – differenza fra competenze richieste e possedute.
7. **Documentare l'analisi** – report dei fabbisogni e del contesto.
8. **Passare alla progettazione** – assumendo come cornice i percorsi, contenuti e durate minime stabiliti dall'ASR e contestualizzandoli/integrandoli sulla base dell'analisi.

L'ASR esprime chiaramente anche il raccordo: **il risultato dell'analisi dei fabbisogni e del contesto costituisce l'input della progettazione**; se l'analisi è carente o lacunosa, condiziona negativamente l'intero processo.

## Omogeneità: nuovo the must have

Deve essere garantita la **maggiore omogeneità possibile** tra i **partecipanti** ad ogni singolo corso, con particolare riferimento al settore di appartenenza.

I progetti di formazione specifica dovrebbero prendere in esame gruppi omogenei di lavoratori che svolgono la **medesima mansione** e che risultano esposti agli **stessi rischi** in ragione della organizzazione aziendale e della valutazione dei rischi.



Faq 2/4/2026

### Quesito n. 6

*È possibile erogare percorsi formativi multi-Ateco? Ad esempio, si potranno erogare corsi rischio medio rivolti ad aziende ricomprese in tutti i codici Ateco indicati ma che operano in settori diversi? È ancora possibile prevedere aule che raggruppino settori simili o anche diversi all'interno della stessa classe di rischio attraverso corsi interaziendali, assicurandosi che vi sia omogeneità nei rischi specifici dei lavoratori coinvolti?*

### Risposta

Il nuovo Accordo Stato-Regioni n. 59/2025, in materia di formazione specifica dei lavoratori, stabilisce che: il percorso formativo deve essere progettato sulla base della valutazione dei rischi aziendali, garantendo la coerenza con le condizioni operative reali.

Il soggetto formatore è tenuto ad assicurare la massima omogeneità tra i partecipanti, con particolare riferimento al settore di appartenenza e alle mansioni svolte.

Pertanto, è possibile organizzare aule che raggruppino settori simili all'interno della stessa classe di rischio, a condizione che:

- i partecipanti svolgano mansioni comparabili;
- siano garantiti contenuti formativi coerenti con la gestione dei rischi aziendali.

# La mappa del tesoro prevede: fabbisogno formativo e contesto (1.1)

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, riunioni di gruppo, documentazione da richiedere all'azienda, politiche e procedure utilizzate, descrizione delle posizioni organizzative.
- documento di valutazione dei rischi, dal quale possono essere ricavati elementi conoscitivi in merito all'esito della valutazione, agli infortuni mancati, ai risultati della formazione effettuata (piani di formazione).

I dati e le informazioni derivanti dal processo di analisi dei fabbisogni formativi e del contesto sono contenuti in un report (documento di output del processo) e costituiscono parte integrante del progetto formativo.

Vale per qualsiasi modalità di erogazione della formazione in presenza o a distanza.

....

| Requisiti di accesso                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Al corso per preposti si accede solo dopo aver frequentato la formazione (generale e specifica) per lavoratori.      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Durata minima 12 ore.                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Modulo                                                                                                               | Obiettivi formativi                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Contenuti del modulo                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Giuridico normativo                                                                                                  | - Far conoscere il ruolo e gli obblighi posti in capo al preposto e al suo rapporto con le altre figure della prevenzione aziendale.                                                                                                                                                                                                                                                                                       | • Individuazione del preposto;<br>• preposto di fatto ed effettività del ruolo;<br>• compiti e obblighi del preposto;<br>• relazioni tra i vari soggetti interni ed esterni del sistema di prevenzione.                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Gestione e organizzazione della sicurezza                                                                            | - Far acquisire le competenze per: sovrintendere, vigilare, interrompere le attività, informare, segnalare.<br><br>- Illustrare come cooperare efficacemente con il datore di lavoro e i dirigenti per attuare le modalità operative                                                                                                                                                                                       | • Modalità di esercizio della funzione di controllo dell'osservanza da parte dei lavoratori di cui all'art. 19 del d.lgs. n. 81/2008.<br><br>• Modalità di comunicazione e relazione con i soggetti della prevenzione aziendale.                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Valutazione delle situazioni di rischio e controllo della corretta esecuzione da parte dei lavoratori delle attività | - Far conoscere i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori connessi al contesto in cui opera il preposto e relative misure di prevenzione e protezione.<br><br>- Far acquisire le conoscenze inerenti alle ricadute in tema di salute e sicurezza legate alla gestione dei contratti d'opera e somministrazione ed i relativi subappalti<br><br>- Illustrare le modalità operative e di intervento del preposto. | • misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione adottate a seguito della valutazione dei rischi dell'azienda, con particolare riferimento al contesto in cui il preposto opera.<br><br>• Obblighi connessi ai contratti di appalto, d'opera e di somministrazione;<br>• gestione del rischio interferenziale e il DUVRI.<br><br>• Modalità per sovrintendere e vigilare sulle attività lavorative per garantire l'attuazione delle direttive ricevute; |

Pag. 16 a 138

## Progettazione (1.3): macro e micro

Il risultato dell'analisi dei fabbisogni formativi e del contesto costituiscono l'input per il processo di progettazione, che traduce il bisogno in coerente e pertinente risposta. Se carente o lacunosa condiziona negativamente l'intero processo.

Si sviluppa in due fasi: MACRO (progettazione di massima) e MICRO (progettazione di dettaglio, le cui indicazioni metodologiche sono riportate nel paragrafo 2).

Nella macro progettazione vengono definiti:

- Obiettivo/i del corso di formazione;
- risultati attesi;
- strategia formativa (metodologie, strumenti + idonei in base al percorso e al target);
- struttura generale, la sequenza degli argomenti (struttura in moduli ed unità didattiche) e la loro correlazione logica, i tempi e l'articolazione oraria.
- **Obiettivi generali** (art. 2 c. 1 lett aa del D. lgs 81/2008) "trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi".
- **Obiettivi specifici**, sono correlati ai soggetti da formare, sulla base dei diversi ruoli e delle diverse funzioni che dovranno svolgere nel contesto lavorativo.

Tipicamente gli obiettivi vengono declinati mediante parole chiave come *trasferire, illustrare, far conoscere, far acquisire, fornire, favorire, definire, delineare, etc.*

È necessario che i risultati attesi siano coerenti con gli obiettivi formativi e siano conseguibili con la partecipazione al percorso formativo. Il raggiungimento dei risultati attesi dipende dalla coerenza e adeguatezza progettuale, in termini di contenuti didattici e strategia formativa.

## Monitoraggio e valutazione (1.5)

Il processo di monitoraggio e valutazione è finalizzato a misurare, analizzare, interpretare e tenere sotto controllo gli elementi chiave dei processi formativi basati su criteri di efficienza, efficacia e qualità della formazione.

Per il monitoraggio e valutazione delle prestazioni nel suo complesso e dei diversi processi, si ritiene opportuno che il soggetto formatore implementi e utilizzi un sistema basato su **procedure** di rilevazione di **parametri ed indici prestazionali misurabili** e di un **sistema di elaborazione dei dati**, di **misurazione qualitativa e quantitativa** degli indicatori e di documentazione dei risultati.

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.

Gli aspetti metodologici e procedurali specifici riguardanti la valutazione di gradimento sono descritti nel paragrafo 5 dell'ASR, quelli relativi alla valutazione degli apprendimenti e alla valutazione sul trasferimento nel contesto lavorativo sono descritti nel paragrafo 6 e 7.

## Le risorse (1.7)

E' necessario definire le **risorse**, ovvero i profili di competenza, ruoli e responsabilità delle figure professionali per l'organizzazione e gestione della formazione su SSL.

Il soggetto formatore si deve avvalere e deve avere la piena disponibilità nella propria struttura di **figure professionali** con particolari competenze in termini di conoscenze, abilità e responsabilità, al fine di assicurare l'efficacia e la qualità dei percorsi formativi con il presidio dei processi di produzione della formazione.

L'ASR definisce i profili indispensabili per la gestione dei processi di produzione della formazione (analisi dei fabbisogni formativi e di contesto, progettazione, erogazione, monitoraggio e valutazione, riesame e adozione di misure di miglioramento), che sono:

- il responsabile dei progetti formativi;
- il docente;
- il tutor d'aula.

Devono lavorare in un'ottica di team per garantire efficacia e qualità del servizio formativo!

IL SG deve verificare che i profili abbiano le necessarie competenze, gestire e presidiare i processi di produzione della formazione e garantire che tali competenze siano mantenute e, se possibile, incrementate nel tempo tramite costanti e periodici aggiornamenti formativi.

## Approccio metodologico andragogico

L'approccio metodologico deve essere di tipo “**andragogico**”, cioè un approccio focalizzato sui processi di apprendimento tipici degli adulti, i quali hanno **fabbisogni formativi diversi**, obblighi diversi e **diversi modi di apprendimento** rispetto ai discenti del sistema di istruzione formale.

Attraverso **metodologie didattiche attive ed interattive** che prevedono il **coinvolgimento diretto** del discente e la sua **centralità** nel percorso di apprendimento. Le metodologie didattiche attive si basano sul presupposto che l'apprendimento effettivo è di tipo **esperienziale** e **relazionale**, e risultano particolarmente efficaci quando si tratta di acquisire atteggiamenti, capacità di analisi e di soluzioni di problemi e incrementare specifiche capacità.

La modalità di trasmissione dei contenuti deve inoltre tenere conto delle **esigenze di “vita professionale reale” e non solo vertere su contenuti di merito e didattici**. Il formatore/docente dovrà pertanto basare la propria attività non solo sulla trasmissione di nozioni, abilità e competenze ma su quanto valorizzi le esperienze di ciascuno.

L'ASR «suggerisce» possibili approcci: **APPROCCIO DIALOGICO – TESTIMONIANZE – TEST - LAVORI DI GRUPPO – CASI STUDIO – SIMULAZIONI – REALTA' AUMENTATA E VIRTUALE- SIMULATORI VIRTUALI E FISICI/BORDO MACCHINE – GAMIFICATION**

Tali aspetti trovano precisi riferimenti metodologici, operativi e organizzativi, sia a livello legislativo europeo e nazionale che di normazione volontaria, tutti orientati ad assicurare la qualità nei processi di produzione della formazione e l'efficacia della formazione.

## Verifica e valutazione dei risultati 2.5

... il numero di ore non è un'armatura o può essere un'armatura comunque fragile, finta!  
La misura di prevenzione non è il tempo dedicato, è la competenza verificata.

L'ASR dispone che, 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, e li dettaglia.

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.

- **La Verifica dell'Apprendimento:** Il passaggio dai quiz "crocetta-e-via" a verifiche che testino la reale capacità di applicare le procedure in contesto lavorativo.
- **Il Monitoraggio Post-Formazione:** L'idea che ci si debba chiedere: "Cosa è rimasto dopo 6 mesi?". L'efficacia si misura sul campo, non in aula.

L'efficacia non è una sensazione, è un'analisi puntuale!!! ... se siamo stati bravi, si giudica alla fine!!!

## Il documento progettuale 2.6

Ogni soggetto formatore dovrà redigere il **progetto formativo**, cioè il documento in uscita dell'intero processo di progettazione, in cui dovranno essere riportati nel dettaglio tutte le informazioni e gli elementi che caratterizzano l'azione formativa.

Il progetto formativo deve rispondere a una serie di requisiti quali:

Conformità - coerenza – pertinenza - efficacia

Il documento progettuale dovrà riportare in maniera chiara e descrittiva tutto quanto espresso fino ad ora.

... ASR ne specifica dettagliatamente il contenuto ...

## L'ASR DEFINISCE IN MODO DETTAGLIATO

### Modalità di erogazione 3.1

Disciplina il ricorso a **break formativi**, **formazione on the job**, .... un aggiornamento continuo ...

....

### Al 3.2 - Requisiti organizzativi e tecnici, modalità e procedure operative per i corsi in video conferenza sincrona (VCS)

...

Modalità di collegamento (No smartphone), risorse e competenze per la didattica in ambiente virtuale, Analisi dei fabbisogni formativi e del contesto (es. in termine di **alfabetizzazione informatica e digitale**), progettazione, Tutoraggio, requisiti tecnologici e di connettività, modalità operative ...

- ....

### Monitoraggio e valutazione del gradimento (5)

In termini di: **qualità didattica**, **qualità organizzativa**, **utilità percepita**.

Fornisce indicazioni dettagliate sui possibili strumenti da utilizzare, in particolare sugli items dei questionari ...

### Verifica dell'apprendimento (6)

Scopo, modalità e indicazione metodologiche e operative per la gestione della verifiche di apprendimento in relazione agli obiettivi formativi e ai risultati attesi specifici di ogni percorso formativo....

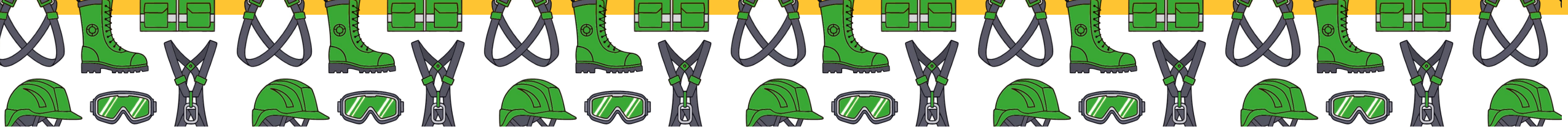
L'ASR offre una panoramica sulle metodologie e le modalità per la verifica ...

### Verifica dell'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa (7)

Intervento di Matteo Fadenti

#### La Riunione Periodica come «Osservatorio dell'Efficacia»

Nell'ambito della riunione periodica (NUOVO SCOPO) 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.



Grazie per l'attenzione

**aifos**

L'ASR 2025 non è un aggiornamento, ma una rivoluzione.

Abbiamo il seme (l'ASR 2025).

Abbiamo gli strumenti (Conoscenze, Abilità, Competenze).

Abbiamo la bussola (l'Analisi dei Fabbisogni oltre il codice ATECO).

Ora serve il coraggio di **ingranare la marcia**.

Buona formazione a tutti!

**aifos**

safetyexp  **2026**  
SICUREZZA SUL LAVORO