ARTICOLO DI ELEARNINGNEWS

Anno 10 - numero 384 di Mercoledì 17 giugno 2026

Chi è responsabile se un corso sulla sicurezza non è valido?

Ripartizione delle responsabilità tra azienda, ente erogatore e discente nella formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro è un obbligo giuridico sostanziale che incide direttamente sull'efficacia del sistema prevenzionistico aziendale.

Quando un percorso formativo risulta non conforme ai requisiti normativi, non adeguato ai rischi o non adeguatamente documentato, il problema non riguarda soltanto la qualità dell'intervento, ma la sua validità giuridica e la sua spendibilità in caso di verifica ispettiva o contenzioso.

In questo contesto, la responsabilità non è mai univoca: può coinvolgere il datore di lavoro, il soggetto formatore e, in misura limitata, il lavoratore, secondo le regole del D.Lgs. 81/2008, della normativa civilistica e degli Accordi Stato-Regioni vigenti.

Il quadro normativo di riferimento: la formazione come obbligo prevenzionistico

Nel sistema italiano la formazione è parte integrante delle misure di prevenzione e protezione.

I principali riferimenti sono:

- **D.Lgs. 81/2008**
  - art. 37: formazione, informazione e addestramento
  - art. 18: obblighi del datore di lavoro e del dirigente
  - art. 28: valutazione dei rischi e misure conseguenti
  - art. 20: obblighi dei lavoratori
- **Accordo Stato-Regioni n. 59 del 17 aprile 2025**

La formazione deve essere:

- coerente con la valutazione dei rischi aziendali
- adeguata ai ruoli, alle mansioni e ai rischi specifici
- documentata e tracciabile
- verificabile nei contenuti e negli esiti
- erogata secondo criteri e standard definiti dalla normativa applicabile

Quando uno di questi elementi manca, si entra nell'area della **formazione inefficace o non opponibile in sede ispettiva**.

La responsabilità del Datore di Lavoro: il centro del sistema

Nel modello delineato dal D.Lgs. 81/2008, il datore di lavoro resta il **principale garante dell'effettività della formazione**.

Obbligo non delegabile di organizzazione e controllo

Il datore di lavoro non è responsabile solo dell'attivazione del percorso formativo, ma della sua idoneità sostanziale rispetto ai rischi aziendali.

Questo implica che deve:

- selezionare enti formatori idonei e qualificati
- verificare l'idoneità del corso rispetto ai rischi specifici
- garantire la corretta programmazione della formazione obbligatoria
- conservare evidenze documentali (registri, attestati, tracciamenti)

Conseguenze in caso di formazione non valida

Se la formazione risulta non conforme:

- viene considerata **come non effettuata**
- possono derivare **sanzioni amministrative e penali**
- la responsabilità ricade sul Datore di Lavoro anche se il corso è stato acquistato da terzi

---

La responsabilità del soggetto formatore

Il soggetto erogatore della formazione risponde principalmente sul piano contrattuale e professionale, in quanto prestatore di un servizio qualificato.

Egli è comunque tenuto a garantire:

- conformità dei contenuti alla normativa vigente e agli Accordi Stato-Regioni
- correttezza tecnica e aggiornamento delle informazioni
- presenza di sistemi di verifica dell'apprendimento
- adeguata documentazione delle attività svolte

Il ruolo del lavoratore: obblighi di partecipazione

Il lavoratore non è un soggetto passivo del sistema prevenzionistico.

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008, egli è tenuto a:

- partecipare ai programmi di formazione e addestramento
- osservare le disposizioni impartite ai fini della sicurezza
- contribuire all'attuazione delle misure di prevenzione

La responsabilità del lavoratore può emergere in casi limitati, ad esempio:

- mancata partecipazione ingiustificata alla formazione obbligatoria
- comportamento doloso o fraudolento (es. delega dell'identità in e-learning)
- mancata collaborazione nei processi di verifica

Il principio chiave: la formazione deve essere dimostrabile, non solo dichiarata

La validità della formazione non dipende solo dalla sua esecuzione materiale, ma dalla sua **dimostrabilità oggettiva**.

Devono essere sempre verificabili:

- identità del partecipante
- effettiva partecipazione al percorso formativo
- durata e articolazione del programma
- esito delle eventuali verifiche di apprendimento

- coerenza tra contenuti erogati e obblighi normativi

La sua validità non dipende solo dall'attestato finale, ma dall'intero processo: progettazione, erogazione, tracciamento e verifica.

In un sistema normativo sempre più orientato alla dimostrabilità dell'efficacia formativa, la domanda non è più soltanto "chi ha fatto il corso", ma **chi è in grado di provarne la validità in modo completo e incontestabile**.