



Numero 2 / 2025

Marco LAI

L'Accordo sulla formazione per la sicurezza del lavoro tra conferme e sviluppi

L'Accordo sulla formazione per la sicurezza del lavoro tra conferme e sviluppi

Marco LAI

Direttore del Centro Studi Nazionale Cisl di Firenze

Sommario: -1. Il quadro normativo di riferimento. – 2. L'Accordo del 17 aprile 2025: profili generali. – 3. L'Accordo del 17 aprile 2025: profili specifici: a) Organizzazione generale. – 4. b) Durata, contenuti minimi dei corsi e obblighi di aggiornamento. – 5. c) Indicazioni metodologiche per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi. – 6. d) Riconoscimento dei crediti formativi, controllo delle attività formative e monitoraggio dell'applicazione dell'Accordo. – 7. f) La disciplina transitoria.

1. Il quadro normativo di riferimento

Dal 24 maggio 2025, con la sua pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, è finalmente entrato in vigore il nuovo Accordo, sancito il 17 aprile 2025, tra Governo, regioni e Province autonome di Trento e Bolzano, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al d. lgs. n. 81/2008. L'Accordo era atteso da tempo (avrebbe dovuto essere emanato entro il 30 giugno 2022); occorrerà tuttavia attendere lo scadere del lungo periodo transitorio per il completamento di alcuni innovativi percorsi formativi.

L'Accordo dà attuazione all'art. 37, comma 2, d. lgs. n. 81/2008, così come modificato dalla legge n. 215, del 2021, in base al quale è necessario procedere “all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica” degli accordi esistenti in materia ⁽¹⁾. Una sorta dunque di Testo Unico sulla formazione per la sicurezza, in modo da poter disporre di un *corpus* normativo organico in materia.

E' da sottolineare peraltro come la legge n. 215/2021 avesse aperto meritoriamente, accanto a quella di dirigenti e preposti, anche alla formazione dello stesso datore di lavoro ⁽²⁾, nella

⁽¹⁾ Della formazione dei lavoratori, come degli altri soggetti del sistema di prevenzione aziendale, si sono in particolare occupati gli Accordi sottoscritti in sede di Conferenza permanente Stato-Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano. Si tratta nello specifico dell'Accordo per la formazione dei lavoratori e dell'Accordo per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi, entrambi del 21 dicembre 2011, previsti rispettivamente dall'art. 37, comma 2, e dall'art. 34, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 81/2008 e s. m. i. Sulla durata e i contenuti minimi dei percorsi per Rspg e Aspp, oltre che per modifiche ed integrazioni alla disciplina di carattere generale, si veda l'Accordo siglato in sede di Conferenza Stato-Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano, il 7 luglio 2016. La disciplina in materia di formazione è completata con la previsione dei criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro, fissati dal decreto interministeriale 6 marzo 2013.

⁽²⁾ Cfr. la riformulazione dell' art. 37, comma 7, d.lgs. n. 81/2008 : “Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo”. Tale accordo dovrà altresì garantire: “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

prospettiva di dar vita ad un vero e proprio sistema di qualificazione delle imprese, prefigurato dallo stesso d.lgs. n. 81/2008 ⁽³⁾. L'assunto è che la conoscenza dei rischi e delle misure prevenzionali deve far parte del bagaglio di chiunque intenda intraprendere un'attività di impresa.

Il cd. "decreto lavoro" (d. l. 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla legge n. 85/2023) aveva poi aggiunto che il predetto Accordo dovrà altresì garantire "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" (nuova lettera *b-bis*), dell'art. 37, comma 2). Si era osservato che la norma "nasce anche dalla necessità di contrastare possibili condotte, non conformi alla legge, da parte di qualche soggetto formatore o anche di qualche datore di lavoro che potrebbe simulare lo svolgimento di attività formative con conseguente rilascio di attestati non veritieri" ⁽⁴⁾.

A tali indicazioni risponde ora l'Accordo in esame che peraltro, nella versione definitiva, per superare possibili obiezioni derivanti dalle diversità territoriali, contiene una *clausola di non regresso* secondo la quale "resta ferma la facoltà per le Regioni e Province autonome di introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'attuazione del presente accordo non può comportare una diminuzione del livello di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro preesistente in ciascuna Regione o Provincia autonoma".

E' infine da evidenziare che la violazione degli obblighi di formazione è penalmente sanzionata, a carico del datore di lavoro e dirigente, sulla base, tra l'altro, del precetto, già pienamente precisato, di cui al comma 1, dell'art. 37, del d.lgs. n. 81/2008 ⁽⁵⁾, rispetto al quale l'Accordo in esame viene a rappresentare una linea guida da seguire, sul piano probatorio, quanto a durata, contenuti minimi e modalità della formazione, ai fini del suo esatto adempimento ⁽⁶⁾.

2. L'Accordo del 17 aprile 2025: profili generali

Il nuovo Accordo, come detto, opera l'unificazione di gran parte della disciplina sulla formazione in materia di salute e sicurezza del lavoro, abrogando espressamente i molteplici accordi precedenti ⁽⁷⁾.

E' da sottolineare che accanto alla significativa novità rappresentata dalla formazione del datore di lavoro, l'Accordo rafforza, anche sul versante formativo, in particolare la figura del preposto,

della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa" (art. 37, comma 2). Sulla portata e l'operatività degli obblighi formativi introdotti dalla legge n. 215/2021, cfr. INL, circ. n. 1, del 16 febbraio 2022.

⁽³⁾ In tale prospettiva si colloca l'introduzione, al momento per il solo settore dei cantieri temporanei o mobili, della cd. *patente a crediti* (art. 27, d. lgs. n. 81/2008, come modificato dall'art. 29, comma 19, del d. l. 19/2024, convertito con modificazioni dalla legge n. 56/2024. Per un commento cfr., tra gli altri, P. PASCUCCI e M. GIOVANNONE, *La patente tramite crediti nei cantieri temporanei o mobili: uno strumento di qualificazione delle imprese o di verifica di regolarità?*, in DSL, 2024, pp. 294 ss.

⁽⁴⁾ Cfr. Relazione di accompagnamento al disegno di legge n. 685, di conversione in legge del "decreto lavoro", p. 80.

⁽⁵⁾ Se è pur vero che l'art. 18, comma 1, lett. *l*) (concernente gli obblighi del datore di lavoro e dei dirigenti in materia) non è richiamato tra le norme la cui violazione è sanzionabile, l'art. 55, comma 5, lett. *c*), d.lgs. n. 81/2008, punisce direttamente il datore di lavoro e i dirigenti per la violazione, tra l'altro, dell'art. 37, commi 1, 7, 7-ter, 9 e 10. In tema di obblighi formativi, cfr., tra le ultime, Cass. pen., 21 giugno 2024, n. 24576 e Cass. pen., 21 novembre 2024, n. 42623.

⁽⁶⁾ Cfr. sul punto Cass. pen., 27 gennaio 2017, n. 3898.

⁽⁷⁾ Cfr. le disposizioni finali della Parte VII.

in raccordo alle più ampie responsabilità a lui attribuite dai più recenti interventi normativi (legge n. 215/2021) ⁽⁸⁾.

Non sono invece contemplate nell'Accordo le figure del medico competente, degli addetti alle emergenze, destinatari di formazione specifica ⁽⁹⁾, né dei lavoratori autonomi, per i quali la partecipazione a corsi di formazione rimane una facoltà, fermi restando gli obblighi previsti da norme speciali ⁽¹⁰⁾, né d'altro lato la figura del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, rispetto al quale "le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione" sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto di determinate prescrizioni minime ⁽¹¹⁾.

E' da sottolineare che la formazione dei lavoratori, così come quella dei RIs, deve inoltre avvenire "durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori" (art. 37, comma 12). Ne consegue che se, come talora accaduto, essa è tenuta, pur parzialmente, oltre il normale orario di lavoro, anche in applicazione del principio generale di cui all'art. 15, comma 2, d. lgs. n. 81/2008 ⁽¹²⁾, si dovrà provvedere a retribuire o a recuperare l'ulteriore impegno richiesto. D'altro lato tale formazione è obbligatoria per il lavoratore ⁽¹³⁾.

Va inoltre ribadito lo stretto legame tra formazione e valutazione dei rischi. E' infatti esplicitamente affermato il carattere ricorrente della formazione in relazione all'evoluzione dei rischi (già individuati e valutati) o all'insorgere di nuovi ⁽¹⁴⁾.

Da segnalare tra i contenuti della formazione dei dirigenti e dei datori di lavoro (ma non anche di lavoratori e preposti), quale positiva novità, la "prevenzione della violenza delle molestie sul luogo di lavoro", richiamando la convenzione OIL n. 190/2019 ⁽¹⁵⁾, che riconduce tali elementi tra i fattori di rischio lavorativo, da considerare nel documento di valutazione dei rischi (DVR), nonché l'"inserimento di lavoratori disabili", ai sensi dell'art. 3, comma 3 *bis*, del d.lgs. n. 216/2003, introdotto dalla legge n. 99/2013, dando rilievo pertanto alla formazione in materia di cd. "accomodamenti ragionevoli" ⁽¹⁶⁾.

Da ultimo è da valutare con favore la maggiore attenzione al profilo sostanziale più che formale della formazione, con un più diretto coinvolgimento dei destinatari, che si esprime in particolare con la previsione di verifiche finali di apprendimento obbligatorie per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento nonché di verifiche di efficacia, a distanza di tempo, della formazione erogata (secondo quanto stabilito dall'art. 37, comma 2, lett. b), d. lgs. n. 81/2008), disposizioni che sembrano d'altro lato contraddette dall'ampio ricorso consentito alla modalità e-learning.

⁽⁸⁾ Cfr. M. LAI, *Le novità in materia di salute e sicurezza del lavoro nella legge n. 215/2021*, in *LDE*, n. 1/2022.

⁽⁹⁾ Cfr. art. 37, comma 9, d. lgs. n. 81/2008.

⁽¹⁰⁾ Cfr. art. 21, comma 2, lett. b), d. lgs. n. 81/2008. Per considerazioni critiche cfr. R. GUARINIELLO, *La grande attesa: Accordo Stato-Regioni sulla formazione*, in *DPL*, 2025, p. 1141 ss..

⁽¹¹⁾ Cfr. art. 37, comma 11, d. lgs. n. 81/2008.

⁽¹²⁾ Secondo il quale "le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori".

⁽¹³⁾ Per la legittimità di un licenziamento adottato nei confronti di un lavoratore a tempo parziale che si era rifiutato, senza giustificato motivo, di svolgere la formazione obbligatoria in materia di sicurezza in orario diverso da quello previsto dal proprio contratto di lavoro, cfr. Cass. n. 20959/2023.

⁽¹⁴⁾ Cfr. in particolare l'art. 37, comma 4, d. lgs. n. 81/2008.

⁽¹⁵⁾ Ratificata e resa esecutiva in Italia con legge n. 4/2021.

⁽¹⁶⁾ Cfr. A. STAFFIERI, *Accordo Stato-Regioni: sicurezza sul lavoro "inclusiva"*, in *DPL*, 2025, p. 1393 ss.

3. L'Accordo del 17 aprile 2025: profili specifici: a) Organizzazione generale

Quali *soggetti formatori* si distinguono: i soggetti formatori *istituzionali* (ad esempio le amministrazioni pubbliche, le Regioni e Province autonome di Trento e di Bolzano ⁽¹⁷⁾, le Università, l'Inail, l'Inl ecc...); i soggetti formatori *accreditati* dalle Regioni e dalle Province autonome, che abbiano maturato un'esperienza almeno triennale di formazione su salute e sicurezza del lavoro (esperienza che tuttavia inspiegabilmente non è richiesta per erogare i corsi per lavoratori, preposti e dirigenti); *altri soggetti*, quali i fondi interprofessionali, gli organismi paritetici di cui all'art. 51, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008, inseriti nel repertorio nazionale istituito con d. m. n. 171/2022 ⁽¹⁸⁾, le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, rinviando ad un ulteriore atto per la istituzione del relativo elenco/repertorio nonché per la definizione dei requisiti minimi dei soggetti formatori. Gli organismi paritetici e le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori possono effettuare le attività formative e di aggiornamento direttamente o avvalendosi di strutture formative o di servizio di loro diretta emanazione ⁽¹⁹⁾.

L'Accordo considera con particolare favore la figura del datore di lavoro. Anche il datore di lavoro può infatti ricoprire il ruolo di soggetto formatore nei confronti dei propri lavoratori, preposti e dirigenti, non applicandosi peraltro in tal caso buona parte delle indicazioni metodologiche per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi di cui alla Parte IV²⁰.

Qualora poi il datore di lavoro sia in possesso dei requisiti per lo svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione e protezione, ai sensi dell'art. 34, d. lgs. n. 81/2008, può svolgere anche funzioni di docente, sempre esclusivamente nei riguardi dei propri lavoratori, preposti e dirigenti, anche se non dispone dei requisiti richiesti dal d. m. 6 marzo 2013 per il docente/formatore in materia di salute e sicurezza del lavoro. E' quanto meno dubbio che il ruolo di Rspp assicuri al datore di lavoro una capacità di insegnamento e di efficace trasferimento di nozioni.

L'Accordo prevede che per ogni corso di formazione debba essere individuato un unico soggetto formatore ⁽²¹⁾.

Tra le prescrizioni sull'organizzazione dei corsi sono da richiamare quelle sul numero massimo di 30 discenti per ogni corso, limite che tuttavia non trova applicazione per i corsi erogati in modalità e-learning, nonché per i corsi di aggiornamento.

⁽¹⁷⁾ Anche mediante le proprie strutture tecniche operanti nel settore della prevenzione (aziende Sanitarie Locali, ecc.) e della formazione professionale di diretta emanazione regionale o provinciale.

⁽¹⁸⁾ Nel quale compaiono organismi paritetici ed enti non sempre muniti di rappresentatività sul piano nazionale.

⁽¹⁹⁾ Per diretta emanazione si intende una struttura che deve essere di proprietà esclusiva o almeno partecipata in modo prevalente dall'associazione sindacale dei datori di lavoro o dei lavoratori.

⁽²⁰⁾ Cfr. parte IV, punto 1, ultimo capoverso.

⁽²¹⁾ Nel caso in cui il corso di formazione sia organizzato da più soggetti formatori, tra questi dovrà essere individuato il soggetto formatore responsabile del corso al quale spettano gli adempimenti previsti.

E' inoltre previsto l'obbligo per i soggetti formatori di documentare ogni attività svolta, mediante registri di presenza, in formato cartaceo o elettronico, verbali delle verifiche finali, attestati conformi a modelli standard definiti dall'Accordo. Per ogni corso di formazione e aggiornamento dovrà essere predisposto un *fascicolo del corso*, con la relativa documentazione, da conservare presso il soggetto formatore per almeno dieci anni.

4. b) Durata, contenuti minimi dei corsi e obblighi di aggiornamento

Riguardo alla durata e ai contenuti minimi dei corsi, è da evidenziare in via generale, accanto alla figura del datore di lavoro, destinatario anch'esso per la prima volta di obblighi formativi, il rilievo della figura del preposto, con un aumento delle ore di formazione a lui destinate (viceversa per i dirigenti si registra una diminuzione delle ore previste); specifica attenzione è poi data alla formazione di chi opera in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (d.p.r. n. 177/2011) e per l'abilitazione degli operatori per le attrezzature, di cui all'art. 73, comma 5, d.lgs. n. 81/2008.

Si detta inoltre una disciplina unitaria per l'aggiornamento delle diverse figure, da intendere come percorso di formazione continua, in stretto raccordo con l'evoluzione dei rischi, aggiornamento che non può ridursi ad una mera riproposizione dei contenuti proposti nei corsi base.

Lavoratori

Per i lavoratori viene sostanzialmente confermata la disciplina posta dall'Accordo del 21 dicembre 2011.

La durata minima complessiva dei corsi di formazione per i lavoratori, in base alla classificazione Ateco dei settori produttivi (riportata nell'Allegato IV) è la seguente: 4 ore di formazione generale + 4 ore di formazione specifica per i settori a basso rischio (totale 8 ore); 4 ore di formazione generale + 8 ore di formazione specifica per i settori a rischio medio (totale 12 ore); 4 ore di formazione generale + 12 ore di formazione specifica per i settori a rischio alto (totale 16 ore).

A prescindere dal settore di appartenenza, i lavoratori che non svolgano mansioni che comportino la loro presenza, anche saltuaria, nei reparti produttivi, possono frequentare i corsi individuati per il rischio basso con le relative modalità di erogazione.

Per il comparto delle costruzioni, i percorsi formativi che rientrano nell'ambito del progetto nazionale "16ore-MICS" (Moduli Integrati per Costruire in Sicurezza), definito da FORMEDIL (Ente unico formazione e sicurezza) ed erogati dall Scuole edili/Enti unificati territoriali, sono riconosciuti integralmente corrispondenti alla formazione generale e specifica prevista dall'Accordo.

Ove la formazione riguardi lavoratori stranieri, essa deve avvenire previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata 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 (cfr. punto 1.7, Parte IV, dell'Accordo e art. 37, comma 13, d. lgs. n. 81/2008).

L'Accordo in esame pare superare la disciplina transitoria posta dall'Accordo del 21 dicembre 2011, secondo la quale per il personale di nuova assunzione- dirigenti, preposti, lavoratori- i relativi percorsi formativi potevano essere completati entro e non oltre 60 giorni dalla data di assunzione, dovendo ora la formazione essere svolta prima o contestualmente all'ingresso in azienda.

Per i lavoratori è previsto un aggiornamento con periodicità quinquennale della durata minima di 6 ore, a prescindere dai profili di rischio. Nell'aggiornamento non è compresa la formazione relativa al trasferimento o cambiamento di mansioni o laddove l'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose comporti un cambiamento delle mansioni lavorative svolte.

Per tutti i corsi di formazione e di aggiornamento per i lavoratori è consentito l'e-learning, tranne che per la formazione specifica dei lavoratori esposti a rischio medio ed alto ⁽²²⁾.

Preposti

Per i preposti la durata minima del corso è fissata a 12 ore (in precedenza erano 8). Al corso per preposti si accede solo dopo aver frequentato la formazione (generale e specifica) per lavoratori.

L'aggiornamento deve essere effettuato con cadenza almeno biennale e comunque ogniqualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi, con durata minima di 6 ore.

Sia per il corso di formazione che per l'aggiornamento non è consentito l'e-learning.

Tratto distintivo della formazione dei preposti, rispetto alle altre figure, è dunque il fatto che le relative attività formative “devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale...” e non più quinquennale (cfr. art. 37, comma 7-ter, d. lgs. n. 81/2008).

E' dubbio che per i preposti alla presenza fisica possa essere equiparata la videoconferenza sincrona, come prevede il punto 3.2 della Parte IV, dell'Accordo in esame, in coerenza con quanto stabilito dalla legge n. 52/2022 ⁽²³⁾. Tale legge infatti dettava una disciplina transitoria fino all'adozione dell'Accordo in esame. Ora che l'Accordo è stato emanato non può per sua natura modificare norme di legge, essendo d'altro lato scaduta la disciplina transitoria posta dalla legge n. 52/2022 ⁽²⁴⁾.

⁽²²⁾ La modalità e-learning per la formazione specifica dei lavoratori è consentita per rischio medio ed alto relativamente a progetti formativi, eventualmente individuati da Regioni e Province autonome. Per le aziende inserite nel rischio basso non è consentito il ricorso alla modalità e-learning per tutti quei lavoratori che svolgono mansioni che li espongono ad un rischio medio o alto.

⁽²³⁾ In base all'art. 9 *bis* del d. l. n. 24/2022, convertito con modificazioni dalla legge n. 52/2022, “Disciplina della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro: 1. Nelle more dell'adozione dell'accordo di cui all'art. 37, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, la formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza”.

⁽²⁴⁾ Di diverso avviso R. GUARINIELLO, cit., p. 1140, che ritiene il comma 7-ter, dell'art. 37, d. lgs. n. 81/2008, implicitamente abrogato dalla legge n. 52/2022.

Dirigenti

Per i dirigenti si registra una diminuzione delle ore di formazione (da 16 a 12 ore). E' previsto un modulo aggiuntivo di 6 ore per i compiti specifici del dirigente dell'impresa affidataria nel settore dei cantieri temporanei o mobili.

L'aggiornamento deve essere effettuato con cadenza quinquennale e con durata minima di 6 ore.

Diversamente dai preposti per i corsi di formazione e di aggiornamento dei dirigenti è consentita la modalità e-learning e tale scelta pare per certi versi non giustificata stante il rilievo dei compiti loro attribuiti.

Datori di lavoro

I datori di lavoro, attraverso la frequenza di un corso di formazione della durata minima di 16 ore, dovranno essere in grado di svolgere le funzioni loro attribuite, acquisendo consapevolezza delle azioni conseguenti alle responsabilità del loro ruolo.

Il corso per datori di lavoro si articola in un modulo giuridico-normativo ed in un modulo organizzativo-gestionale relativo al sistema di prevenzione e protezione aziendale. Non è dunque prevista per il datore di lavoro una formazione volta ad acquisire competenze tecniche sui rischi presenti sul luogo di lavoro e sulle relative misure di prevenzione e protezione.

Un modulo aggiuntivo della durata minima di 6 ore è disposto per i compiti specifici del datore di lavoro dell'impresa affidataria nei cantieri temporanei o mobili.

L'aggiornamento è fissato con cadenza quinquennale e con durata minima di 6 ore (che dovrà prevedere anche il tema "cantieri" se il datore di lavoro ha frequentato il modulo aggiuntivo).

Sia per il corso di formazione che per l'aggiornamento è consentita la modalità e-learning.

Il datore di lavoro che svolge direttamente funzioni di Rspp (ai sensi dell'art. 34, d. lgs. n. 81/2008) deve frequentare un percorso formativo finalizzato ad assicurare competenze tecniche, organizzative e procedurali, che si articola in un modulo comune (di 8 ore), ed in ulteriori moduli tecnici-integrativi per particolari settori di rischio (che variano dalle 12 alle 16 ore). Al modulo comune si accede dopo aver frequentato il corso propedeutico per datore di lavoro (di 16 ore). Tutto ciò comporta, rispetto alla disciplina previgente, una riduzione delle ore di formazione complessivamente previste per tale figura (da 48 ore a 40 o 36 ore).

L'aggiornamento è fissato con cadenza quinquennale, a decorrere dalla data di conclusione del modulo comune, con una durata minima di 8 ore.

Per il corso di formazione non è consentito l'e-learning mentre (inspiegabilmente) è consentito per l'aggiornamento.

Addetti e Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione

Per la formazione degli Addetti e dei Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione è confermata la disciplina previgente articolata rispettivamente su due e tre moduli: A (di 28 ore); B (di 48 ore + 12 o 16 ore per i moduli di specializzazione) per Aspp e Rspp; C (di 24 ore) per Rspp.

L'obbligo di aggiornamento nel quinquennio è di 20 ore per gli Aspp e di 40 ore per i Rspp.

Sono meglio chiariti gli esoneri dal percorso formativo per Aspp/Rspp in relazione alla partecipazione a corsi universitari di specializzazione, perfezionamento o master i cui contenuti e le relative modalità di svolgimento siano conformi alla disciplina posta dall'Accordo (esonero che deve risultare da certificazione emessa dall'Università ove viene dichiarata l'equivalenza dei percorsi formativi ai contenuti e alla durata dell'Accordo).

Sono altresì esonerati dalla frequenza dei moduli (A-B-C) coloro che abbiano svolto attività tecnica in materia di salute e sicurezza, per almeno cinque anni, in qualità di pubblici ufficiali o di incaricati di pubblico servizio.

Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori (cantieri temporanei o mobili)

Per la formazione dei Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori nei cantieri temporanei o mobili (Allegato XIV d.lgs. n. 81/2008) la durata minima dei corsi rimane quella previgente (120 ore e aggiornamento di 40 ore nell'arco di un quinquennio). L'aggiornamento deve essere effettuato con cadenza quinquennale e di durata minima di 40 ore.

Operatori in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (d.p.r. n. 177/2011)

Per i lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi in ambienti sospetti di inquinamento o confinati è richiesta la frequenza di un corso della durata minima di 12 ore, con un aggiornamento con cadenza quinquennale e durata minima di 4 ore, relative alla parte pratica.

In tal caso il corso di formazione e l'aggiornamento è consentito solo in presenza fisica.

Operatori addetti alla conduzione di attrezzature di cui all'art. 73, comma 5, d. lgs. n. 81/2008

Anche per i corsi per l'abilitazione degli addetti alla conduzione di attrezzature di cui all'art. 73, comma 5, d. lgs. n. 81/2008, con obbligo di aggiornamento con cadenza quinquennale e durata minima di 4 ore (relativa alla parte pratica), è consentita esclusivamente, quale modalità di erogazione della formazione, la presenza fisica.

E' da rilevare criticamente come per datori di lavoro, datori di lavoro-Rspp, Rspp e Aspp, dirigenti e coordinatori per la sicurezza, l'aggiornamento possa avvenire anche tramite la partecipazione a convegni o seminari, a condizione che essi trattino materie i cui contenuti siano coerenti con quelli previsti dall'Accordo; senza peraltro alcun vincolo sul numero massimo dei

partecipanti, con mera tenuta del registro di presenza. E' da domandarsi come tale previsione consenta una seria verifica di apprendimento, necessariamente disposta anche per tali ipotesi ⁽²⁵⁾.

5. c) Indicazioni metodologiche per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi.

Nella Parte IV^o dell'Accordo sono contenute indicazioni metodologiche per l'organizzazione e gestione dei corsi da parte dei soggetti formatori e per la progettazione di dettaglio, con valorizzazione delle metodologie didattiche attive (quali lavori gruppo, casi di studio, simulazioni e possibile ricorso alla realtà aumentata e virtuale) nonché sulle modalità di erogazione dei corsi (presenza fisica, videoconferenza sincrona, e-learning, modalità mista) e di monitoraggio.

La formazione in presenza può essere erogata direttamente sul luogo di lavoro, anche tramite il ricorso a cd. *break formativi*, brevi momenti, di 15-30 minuti, in cui un docente, affiancato dal preposto, si rivolge a piccoli gruppi di lavoratori basandosi su aspetti specifici legati all'attività lavorativa. I *break formativi* sono ritenuti validi ai fini della formazione specifica e per l'aggiornamento dei lavoratori (punto 3.1, della Parte IV), previsione che viene peraltro a contrastare con quanto stabilito, in taluni casi, dalla contrattazione collettiva (cfr. ad esempio il Ccnl Metalmeccanici, del 5 febbraio 2021), che considera i *break formativi* utili per l'aggiornamento ma non anche per la formazione specifica dei lavoratori.

In base all'Accordo, che richiama la legge n. 52/2022, la videoconferenza sincrona è inoltre equiparata alla presenza fisica, fatta eccezione per i moduli didattici che prevedono un addestramento o una prova pratica (punto 3.2, Parte IV). Si è detto come tale previsione sia di dubbia applicazione per i preposti ⁽²⁶⁾.

Si precisano poi i requisiti organizzativi e tecnici, le modalità e procedure operative per i corsi e-learning.

E' consentita anche la modalità mista, cd. *blended*, intendendosi con tale termine l'erogazione di percorsi di formazione che alternino momenti di formazione a distanza (sincrona o asincrona) con momenti di formazione in presenza fisica. Non sembra pertanto più consentito, come spesso avviene, che uno stesso corso possa essere frequentato contemporaneamente da partecipanti in presenza e a distanza.

Di particolare rilievo sono le *verifiche finali di apprendimento*, che come anticipato, diventano obbligatorie per tutti i corsi di formazione e di aggiornamento (prima non lo erano per i corsi di formazione per lavoratori né per i corsi di aggiornamento di lavoratori, preposti e dirigenti), stabilendosi per ogni tipo di corso le modalità di verifica (test, colloquio individuale, simulazione, prove pratiche) nonché le *verifiche di efficacia* dell'attività formativa a distanza di tempo, per misurare l'effettivo cambiamento che la formazione ha avuto sui partecipanti. A tal fine, il datore

⁽²⁵⁾ L'assenza, nei limiti di 10 anni, della regolare frequenza ai corsi di aggiornamento non fa venir meno il credito formativo maturato dalla frequenza ai corsi abilitanti e il completamento dell'aggiornamento, pur se effettuato in ritardo, consente di ritornare ad eseguire la funzione esercitata. Trascorsi i 10 anni, senza aver frequentato corsi di aggiornamento, è necessario frequentare nuovamente i corsi abilitanti.

⁽²⁶⁾ Cfr. *supra*

di lavoro, con l'eventuale supporto del Rspp, può utilizzare diverse modalità: l'analisi del dato infortunistico aziendale (prima e dopo l'intervento formativo), inclusi i “*mancati infortuni*”; questionari di autovalutazione da somministrare ai lavoratori per la verifica dell'acquisizione di comportamenti sicuri; check list di valutazione per l'osservazione dei comportamenti dei lavoratori, da affidare ai preposti, anche quali strumenti per esercitare la loro attività di controllo.

6. d) Riconoscimento dei crediti formativi, controllo delle attività formative e monitoraggio dell'applicazione dell'Accordo

Ai fini degli esoneri di frequenza e del riconoscimento dei crediti formativi pregressi, dei quali occorre fornire evidenza documentale, l'Accordo rinvia alle tabelle contenute nell'Allegato III.

Secondo l'art. 37, comma 2, lettera b-bis, del d. lgs. n. 81/2008, introdotto dal d.l. n. 48/2023, gli organi di vigilanza, nell'ambito delle loro attività e competenze, prevedono anche la pianificazione di controlli sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti formatori sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.

L'Accordo rinvia ad un ulteriore atto per la definizione delle modalità di monitoraggio e di controllo.

E' da ritenere che in caso riscontro di formazione irregolare o inefficace da parte degli organi di vigilanza gli attestati rilasciati possano essere disconosciuti, con applicazione delle relative sanzioni per violazione degli obblighi formativi a carico di datore di lavoro e dirigenti; potendosi altresì configurare una responsabilità amministrativa dell'ente formatore, in caso di infortunio sul lavoro nelle ipotesi di reato, di cui al d.lgs. n. 231/2001 ⁽²⁷⁾.

7. f) La disciplina transitoria

La disciplina transitoria non pare del tutto lineare.

In fase di prima applicazione e comunque non oltre 12 mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo possono essere “*avviati*” i corsi secondo la previgente disciplina.

Per i datori di lavoro il corso di formazione dovrà peraltro essere “*concluso*” entro e non oltre 24 mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo.

Per il preposto, per il quale il corso di formazione o aggiornamento sia stato erogato da più di due anni dalla data di entrata in vigore dell'Accordo, l'obbligo di aggiornamento dovrà essere ottemperato entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore dell'Accordo.

⁽²⁷⁾ Cfr. art. 300, d. lgs. n. 81/2008. Cfr. R. DUBINI, *Analisi del nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione*, in PuntoSicuro, giovedì 24 aprile 2025.