



Accordo Stato – Regioni sulla formazione in materia di
salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Analisi delle principali novità.

Nota di Aggiornamento

Maggio 2025

Abstract

Il 17 aprile 2025 la Conferenza Stato-Regioni ha approvato il nuovo Accordo che disciplina la formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Se ne anticipa il commento in attesa della pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.

Si tratta di un provvedimento che, salvo alcuni aspetti, nella struttura non si differenzia dall'impostazione dei precedenti accordi, ma che contiene alcune innovazioni (di contenuto e di logica) che appare necessario sottolineare.

L'innovativa formazione del datore di lavoro, l'integrazione contenutistica della formazione per il preposto, l'inserimento di alcune nuove attrezzature tra quelle di cui art. 73 Dlgs 81/2008 e la regolazione degli obblighi formativi per chi opera negli ambienti confinati paiono essere le maggiori novità.

Sul piano concettuale e culturale, occorre sottolineare, poi, la rilevanza del tema della organizzazione della sicurezza, sul quale la giurisprudenza incentra sempre più l'attenzione, in particolare per quanto riguarda il ruolo e le responsabilità del datore di lavoro.

Sul piano della logica della formazione, meritano una sottolineatura alcune modalità innovative, tese ad orientare la formazione sempre più al gesto lavorativo sicuro ed al comportamento corretto, superando la tradizionale impostazione teorica e meramente nozionistica, per un percorso teso all'acquisizione della consapevolezza del fare bene (ad esempio, attraverso il riconoscimento dei cd break formativi).

Per questi motivi, il documento non riprende puntualmente tutti i contenuti dell'intero Accordo ma si sofferma sui punti essenziali ed innovativi.

Sommario

Abstract	1
Premessa	3
L'impatto culturale del nuovo Accordo	4
Il provvedimento	6
Soggetti formatori (Parte I – Punto 1)	8
Requisiti dei docenti (Parte I – punto 2)	10
Organizzazione dei corsi (Parte I – punto 3)	11
Modalità di erogazione dei corsi di formazione (Parte I – punto 4)	11
Modalità di erogazione della formazione: le indicazioni metodologiche (Parte IV)	14
Corsi di formazione – Principali novità	16
1. Corso per il datore di lavoro.	16
2. Corso per i lavoratori	19
3. Corso per il preposto.	20
4. Corso per dirigente	21
5. Corso per RSPP	21
6. Corso per i lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (DPR n. 177/2011).	22
7. Corso per l'uso delle attrezzature (art. 73 Dlgs 81/2008) (Parte II, punto 8).	23
Aggiornamento (Parte III).	24

Verifica dell'apprendimento e dell'efficacia della formazione (parte IV, punti 6 e 7).	24
Riconoscimento dei crediti formativi (parte V e allegato III, parte VII).	26
Controllo delle attività formative e monitoraggio dell'applicazione dell'accordo (Parte VI)	27
Disciplina transitoria (parte VII).	28
Disposizioni finali	29
Clausola di invarianza finanziaria	29
Gli allegati	29

Premessa

Il legislatore, con il dl 146/2021, ha previsto che, entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottino un accordo nel quale accorpate, rivisitare e modificare gli accordi esistenti in materia di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

L'Accordo, oltre ad armonizzare ed abrogare quelli già esistenti, è chiamato anche a individuare durata, contenuti minimi e modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro, 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 modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Il documento dà attuazione alla previsione normativa senza stravolgere l'impostazione degli accordi precedenti ed introducendo alcune novità sulle quali ci si sofferma nel prosieguo, rinviando, per la parte meramente descrittiva, alla lettura del testo.

L'impatto culturale del nuovo Accordo

L'introduzione dell'obbligo formativo per il datore di lavoro (e l'individuazione dei contenuti della formazione), la valorizzazione della funzione del preposto (quale anello di congiunzione tra la fase programmatica e organizzativa del datore di lavoro e la funzione esecutiva dei lavoratori) e l'orientamento del modello formativo alle concrete esigenze lavorative (con valorizzazione della fase di esposizione al rischio) segnano un passo in avanti verso una maturazione culturale consapevole nell'affrontare, a tutti i livelli, la prevenzione.

La giurisprudenza – partendo dalla definizione legislativa del datore di lavoro¹ - incentra, ormai, l'attenzione sulla principale attribuzione di questa figura (organizzazione e programmazione² della sicurezza) e valorizza, in particolare, proprio la formazione quale presupposto essenziale per trasferire ai lavoratori gli strumenti tecnico-comportamentali che rendono quella organizzazione efficace al fine di prevenire infortuni e malattie professionali. Basta ripercorrere le più recenti pronunce (v. [news Confindustria, 8 aprile 2025](#)) per rendersi conto dell'impatto che il momento formativo e informativo ha, prima sulla sicurezza dei lavoratori e, poi, sulla responsabilità del datore di lavoro:

- l'eventuale disattenzione di un lavoratore che non è stato formato non vale ad esonerare da responsabilità i suoi superiori, poiché è principio di diritto pacifico quello secondo il quale il datore di lavoro che non adempie agli obblighi di informazione e formazione gravanti su di lui e sui suoi delegati risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore il quale, nell'espletamento delle proprie mansioni, ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza

¹ "Datore di lavoro": il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa.

² Tanto che in dottrina si evidenzia una sostanziale coincidenza, o quanto meno continuità, tra il complesso delle norme cautelari stabilite dalla legge e i "modelli organizzativi" che siano stati adottati dagli enti per fronteggiare eventuali responsabilità relative alla commissione dei delitti di omicidio e lesioni colposi conseguenti alla violazione delle prime

diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi (Cass., 24 febbraio 2025, n. 7489)

- in tema di infortuni sul lavoro, non vale a escludere la responsabilità del datore di lavoro il comportamento negligente del lavoratore infortunato che abbia dato occasione all'evento, quando questo sia da ricondurre comunque all'insufficienza di quelle cautele che, se adottate, sarebbero valse a neutralizzare proprio il rischio derivante dal richiamato comportamento imprudente (Cass., 19 febbraio 2025, n. 6775)
- non può ritenersi adeguata una formazione, in tema di sicurezza, affidata alla mera trasmissione verbale o gestuale da parte di un soggetto dotato di superiore esperienza empirica sul campo giacché questa, sebbene a sua volta importante, non può sostituire ex sé quel bagaglio di conoscenze ed acquisizioni tecniche, di cui un formatore qualificato per la sicurezza deve essere dotato (Cass., 13 febbraio 2024, n. 6301)
- non è sufficiente, per far ritenere adempiuti gli obblighi di sicurezza da parte del datore di lavoro, la messa a disposizione dei lavoratori di manuali di istruzione per l'uso dei macchinari (Cass, 12 maggio 2021, n. 35816)
- l'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, non è esclusa dal personale bagaglio di conoscenza del lavoratore, formatosi per effetto di una lunga esperienza operativa, o per il travaso di conoscenza che comunemente si realizza nella collaborazione tra lavoratori, anche posti in relazione gerarchica tra di loro. L'apprendimento insorgente da fatto del lavoratore medesimo e la socializzazione delle esperienze e della prassi di lavoro non si identificano e tanto meno valgono a surrogare le attività di informazione e di formazione prevista dalla legge (Cass., 12 febbraio 2014, n. 21242)
- L'attività di formazione del lavoratore, alla quale è tenuto il datore di lavoro, deve necessariamente precedere l'adibizione del lavoratore alle mansioni per le quali è stato assunto (Cass., 29 maggio 2024, n. 21031).

Va, quindi, ricordata, prima di commentare gli aspetti salienti dell'accordo, l'importanza della formazione, non solo sul piano della qualità del lavoro e della tutela della sicurezza, ma

anche sul versante della **responsabilità del datore di lavoro**, il quale “*risponde, a titolo di colpa specifica, dell'infortunio dipeso dalla negligenza del lavoratore che, nell'espletamento delle proprie mansioni, ponga in essere condotte imprudenti, trattandosi di conseguenza diretta e prevedibile della inadempienza degli obblighi formativi*”³.

Al potere/dovere organizzativo fanno da contraltare la distribuzione dei ruoli (in particolare, il preposto), l'obbligo formativo (rivolto a tutti i soggetti) e l'esercizio del dovere di controllo (anche attraverso il preposto e sull'attività del preposto).

Partendo dal documento di valutazione dei rischi (e dell'eventuale modello di organizzazione e gestione), la formazione deve mettere in condizione il destinatario di conoscere i rischi legati alle proprie mansioni e i doveri ad esse connessi, in modo da rendere del tutto residuale un eventuale comportamento colpevolmente disattento. La verifica dell'efficacia della formazione, soprattutto in fase lavorativa (anche attraverso l'azione del preposto), appare decisiva in quanto volta ad escludere (o prevenire) comportamenti scorretti e prassi errate (quindi sia gli infortuni che la responsabilità del datore di lavoro).

È in questa logica che vanno letti l'impostazione ed i contenuti del nuovo Accordo sulla formazione in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: l'attiva e consapevole partecipazione di tutti i soggetti interessati (in questo senso vanno i nuovi strumenti organizzativi introdotti nei corsi) costituisce requisito imprescindibile per il raggiungimento dell'obiettivo di innalzare il livello di sicurezza.

Il provvedimento

Solo in data 17 aprile 2025 le Regioni hanno concluso l'Accordo sulla formazione, nonostante il termine fosse individuato dalla legge nel 30 giugno 2022: i “*visto*” contenuti

³ Cass., 6301/2024

nella premessa ripercorrono solamente in parte il complesso *iter* che ha portato all'accordo, ma consentono comunque di cogliere posizioni differenti.

La soluzione a detti contrasti, ancora una volta in modo incoerente, ha portato all'introduzione di una clausola di salvaguardia generale (introdotta nella seduta del 17 aprile 2025 e con un contenuto diverso rispetto alle specifiche e circoscritte esigenze manifestate dalla Provincia autonoma di Bolzano) e non limitata ai contenuti richiesti dalla Provincia interessata.

Si legge, infatti, nella Premessa che *“Resta ferma la facoltà per le Regioni e provincie 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”*.

Una simile clausola (in realtà, già presente al punto 13.1 dell'Accordo Stato Regioni del 12 febbraio 2012 sulle Attrezzature di lavoro), al di là di essere incoerente con la premessa legata alla esigenza specifica di una Provincia autonoma, ingenera – laddove attuata – notevoli criticità.

Molti i profili di dubbio:

- innanzitutto la locuzione “Regioni e provincie autonome” dovrebbe far riferimento alle Regioni autonome ed alle Provincie autonome: laddove così non fosse, e cioè riguardasse tutte le autonomie locali, a prescindere dalla natura autonoma, renderebbe di fatto nullo l'Accordo, in quanto legittimerebbe ogni Regione a derogare all'intero Accordo, creando così un vero e proprio caos, vigendo regolamentazioni differenti in ciascuna Regione e, quindi, fondando profili di responsabilità penale differenti tra Regione e Regione (a questo fine, va tenuto presente il passaggio riferito all'Accreditamento – Parte I – punto 1.2 dove, riferendosi al medesimo concetto di “Regione o Provincia Autonoma”, intende far riferimento a tutte le autonomie locali, prescindendo dal carattere autonomo delle stesse)
- sul piano soggettivo, non è chiaro i soggetti ai quali si applicherebbe la differente disciplina introdotta o mantenuta dalla Regione/Provincia autonoma (i lavoratori formati nella Regione/Provincia autonoma? Quelli che lavorano in quella Regione? I dipendenti delle aziende che hanno la sede legale in quella Regione?)

- sul piano oggettivo, ogni previsione dell'accordo potrebbe essere modificata, senza alcuna logica di uniformità, se non il rispetto dei contenuti "minimi" (con la conseguenza che i lavoratori di altre Regioni non potrebbero lavorare se non formati secondo le diverse regole della Regione presso la quale sono inviati a prestare la propria attività)
- sul piano logico e giuridico, non è chiaro cosa si intenda per "*disposizioni più favorevoli*" (un maggior ricorso alla videoconferenza sincrona o all'e-learning costituisce deroga *in melius* all'Accordo o no? la formazione mediante corsi prevalentemente pratici è da ritenersi meno garantista di una più teorica?)
- sul piano operativo, non è chiaro cosa accada a lavoratori, dipendenti di imprese plurilocalizzate, la cui sede (stabile o temporanea) sia una Regione/Provincia autonoma che ha scelto di adottare modifiche all'Accordo
- sul piano organizzativo, non è chiaro quale sia il regime da applicare in caso di appalti, somministrazione, distacchi, trasferte, ossia quale regolamentazione debba essere applicata al personale che presta solo temporaneamente la propria opera nelle Regioni e Province autonome che hanno deciso di modificare l'Accordo.

Non è, poi, chiaro chi sia chiamato a giudicare se la regolazione locale sia o meno in contrasto con il principio espresso nella clausola di salvaguardia introdotta nell'Accordo.

Su questi, ed altri temi connessi, chiederemo chiarimenti formali al Ministero del lavoro, anche perché l'esigenza manifestata dalla Provincia autonoma (differenti modalità di fruizione dei corsi a distanza, sistemi alternativi di apprendimento, deroghe al rapporto docente /discente) sembra preludere ad un alleggerimento e semplificazione dei contenuti dell'Accordo, che appaiono contrastanti con la clausola di salvaguardia sopra riportata.

Soggetti formatori (Parte I – Punto 1)

I soggetti formatori sono quelli Istituzionali (sostanzialmente, gli enti pubblici, ministeri, INAIL, VVFF, Regioni, etc.), quelli accreditati (gli enti formativi accreditati **in ciascuna**

Regione secondo l'intesa 20 marzo 2008)⁴ e “altri” soggetti, tra i quali rientrano i fondi interprofessionali di settore, gli organismi paritetici (art. 51 Dlgs 81/2008) e le associazioni di rappresentanza dai datori di lavoro e dei lavoratori (ed inoltre, come si vedrà, i datori di lavoro).

In particolare, per poter assumere il ruolo di soggetti formatori, gli organismi paritetici devono essere costituiti esclusivamente dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro ed essere iscritti nel Repertorio previsto dall'art. 51, istituito con DM 171/2022.

In realtà, al Repertorio sono iscritti anche soggetti che non sono espressione delle parti sociali o hanno estensione territoriale limitata, ovvero sono composti da realtà associative non adeguatamente rappresentative: l'accesso indiscriminato nel Repertorio, in palese contrasto con i requisiti di legge, annulla l'effetto selettivo e qualitativo che era alla base del provvedimento normativo e che costituisce il presupposto qualitativo per l'accesso al Repertorio.

Proprio le criticità presenti nel Repertorio regolato dal DM 171/2022 e la non adeguata rappresentatività dei soggetti iscritti nel Repertorio hanno indotto le Regioni ad inserire nell'Accordo due previsioni: con la prima, si rinvia ad un ulteriore accordo Stato-Regioni per l'individuazione dei requisiti dei soggetti formatori e si anticipa la creazione di un apposito repertorio/elenco nazionale; con la seconda, si legittimano espressamente le associazioni di datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentative (in possesso dei tradizionali requisiti evidenziati dalla giurisprudenza) ad erogare la formazione se iscritte nel futuro elenco/repertorio (non si tratta, quindi, del Repertorio dell'art. 51 Dlgs 81/2008). In attesa di questo Accordo, i requisiti potranno essere autocertificati. Ovviamente,

⁴ Questo passaggio abbisogna di chiarimenti. Sembrerebbe, infatti, che il soggetto formatore debba essere accreditato non solamente nella Regione nella quale ha sede legale ma a ciascuna realtà locale, presumibilmente nella quale intende svolgere la formazione. Ma, viste le nuove modalità della formazione, non è chiaro se – ad esempio in un corso in e-learning o in videoconferenza sincrona – rilevi la sede del soggetto formatore o il luogo fisico nel quale il lavoratore riceve la formazione.

Confindustria (come sistema) è in possesso di tutti i requisiti richiesti⁵, e, quindi, anche tutte le Associazioni aderenti a Confindustria (che potranno, ovviamente, svolgere l'attività direttamente o attraverso società di loro diretta emanazione).

L'accordo precisa che i corsi erogati da soggetti differenti (ossia non in possesso dei requisiti indicati) non sono validi.

Né le Associazioni né le strutture di diretta emanazione (per tale intendendosi la proprietà esclusiva o la partecipazione prevalente) dovranno essere accreditate.

L'altro aspetto di rilievo è costituito dal fatto che il datore di lavoro – non espressamente ricompreso tra i soggetti formatori (*Parte I - punto 1.3*) – è così qualificato nella *parte II, punto 2* qualora eroghi direttamente la formazione ai propri lavoratori, preposti e dirigenti.

In tal caso, rivestendo il ruolo di soggetto formatore, rispetterà gli adempimenti dell'accordo (con la limitazione contenuta nella Parte IV, punto 1).

Requisiti dei docenti (Parte I – punto 2)

Non ci sono modifiche ai requisiti per poter svolgere l'attività di formatore; quindi, il riferimento resta il Decreto Ministeriale 6 marzo 2013.

Va anticipato che il Disegno di legge annuale sulle piccole e medie imprese (adottato secondo la previsione contenuta nell'art. 18 della legge n. 180/2011), approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 15 gennaio 2025, contiene, all'art. 8, una previsione che integra l'art. 37 del Dlgs 81/2008 secondo la quale *“il responsabile del servizio di prevenzione e protezione può svolgere, anche in parte rilevante, interventi formativi direttamente nei luoghi o negli ambienti di lavoro ove sono stati riscontrati comportamenti non corretti o si sono verificate anomalie o sinistri, anche utilizzando moderne tecnologie di simulazione in ambiente reale o virtuale”*.

Laddove il testo venga confermato definitivamente in sede Parlamentare, occorrerà verificare la portata di questa novità legislativa, che appare, nella sua evidente logica di

⁵ Presenza di sedi in almeno la metà delle province del territorio nazionale, distribuite tra nord, centro e sud; consistenza numerica degli iscritti al singolo sindacato; numero complessivo dei CCNL sottoscritti, con esclusione di quelli sottoscritti per mera adesione.

concretezza ed efficacia, destinata ad incidere sensibilmente sulle modalità della formazione, peraltro in linea con la previsione, contenuta nell'Accordo (Parte IV – punto 2.3), tendente a valorizzare le esperienze lavorative concrete, secondo la quale *“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”*.

Organizzazione dei corsi (Parte I – punto 3)

Si tratta di un aspetto di natura procedurale che riguarda principalmente il soggetto organizzatore della formazione. Ma riguarda anche il datore di lavoro, in quanto resta il responsabile finale della adeguatezza della formazione: sembra, allora, opportuno che il soggetto organizzatore della formazione certifichi di aver seguito tutte le indicazioni contenute nell'Accordo.

Va comunque evidenziato il riferimento alla predisposizione del progetto formativo secondo i contenuti della parte IV, con particolare riferimento ai contenuti del documento progettuale (punto 2.6).

Modalità di erogazione dei corsi di formazione (Parte I – punto 4)

L'introduzione della **videoconferenza sincrona** (Parte I, punto 4) e la sua equiparazione alla presenza fisica (fatta eccezione per i moduli didattici che prevedono un addestramento o una prova pratica) (Parte IV, 3.2) costituiscono uno dei principali elementi di novità.

Secondo l'accordo, *“in coerenza con quanto già definito dal legislatore con la legge 52/2019 ai fini del presente Accordo la videoconferenza sincrona è equiparata alla presenza fisica, fatta eccezione per i moduli didattici che prevedono un addestramento o una prova pratica”*.

A parte la necessaria precisazione del riferimento legislativo (la esatta norma di riferimento è l'art. 9bis del decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24, convertito in legge 19 maggio 2022, n. 52), va evidenziato che quella norma regolava un periodo transitorio in attesa della revisione dell'accordo sulla formazione.

Il richiamo di quella disposizione costituisce il presupposto per trarre da quella disposizione la già affermata equivalenza, sul piano tecnico e giuridico, tra formazione in presenza e videoconferenza sincrona. L'Accordo, nel richiamare quella disposizione, non trae da essa alcuna legittimazione giuridica (che deriva invece dalla norma, art. 37 Dlgs 81/2008, che attribuisce all'accordo la competenza a regolare la formazione), ma evidenzia semplicemente la coerenza della previsione in esso contenuta con la stessa *ratio* che legittimava la previsione del 2022. Lo si evidenzia per contrastare le considerazioni di chi ritiene che l'Accordo non poteva equiparare la formazione in videoconferenza sincrona a quella svolta in presenza fisica.

Sul versante dell'**e-learning**, l'ampia diffusione di questa modalità di erogazione della formazione – fortemente osteggiata dalla parte sindacale – costituisce ormai una fattispecie comunemente diffusa al livello europeo, per cui era normale giustificare l'estensione alla maggior parte delle ipotesi formative. Per questo, Confindustria ha sostenuto fortemente questo orientamento, ovviamente tenendo conto, da un lato, delle specifiche previsioni normative (es., per il preposto, dove la formazione deve avvenire necessariamente in presenza) sia della coerenza con la natura teorica e non prevalentemente pratica del tipo di formazione (come nel caso degli ambienti sospetti di inquinamento o della formazione relativa alle attrezzature) sia della possibilità di sostituire totalmente la presenza fisica con la videoconferenza sincrona.

La precisa indicazione della modalità di svolgimento dei corsi (formazione e aggiornamento) è indicata nella tabella contenuta nella *parte IV, punto 3.5*, per comodità riportata di seguito.

FORMAZIONE

	Presenza fisica	Video conferenza sincrona	E-learning
Lavoratori:			
Formazione generale	Consentita	Consentita	Consentita
Formazione specifica	Consentita	Consentita	Consentita solo per rischio basso
Preposti	Consentita	Consentita	Non consentita
Dirigenti	Consentita	Consentita	Consentita

Datore di lavoro	Consentita	Consentita	Consentita
Datore di lavoro/RSPP	Consentita	Consentita	Non consentita
RSPP/ASPP	Consentita	Consentita	Consentita solo per il modulo A
Coordinatore per la sicurezza	Consentita	Consentita	Consentita solo per il modulo giuridico
Ambienti confinati o sospetti di inquinamento	Consentita	Non consentita	Non consentita
Attrezzature (art. 73, c. 5, Dlgs 81/2008)	Consentita	Non consentita	Non consentita

AGGIORNAMENTO

	Presenza fisica	Video conferenza sincrona	E-learning
Lavoratori: Formazione specifica	Consentita	Consentita	Consentita
Preposti	Consentita	Consentita	Non consentita
Dirigenti	Consentita	Consentita	Consentita
Datore di lavoro	Consentita	Consentita	Consentita
Datore di lavoro/RSPP	Consentita	Consentita	Consentita
RSPP/ASPP	Consentita	Consentita	Consentita
Coordinatore per la sicurezza	Consentita	Consentita	Consentita
Ambienti confinati o sospetti di inquinamento	Consentita	Non consentita	Non consentita
Attrezzature (art. 73, c. 5, Dlgs 81/2008)	Consentita	Non consentita	Non consentita

L'analisi della tabella evidenzia che, solamente relativamente al lavoro in ambienti confinati e di quella sulle attrezzature di cui all'art. 73 del Dlgs 81/2008, la formazione e

l'aggiornamento devono avvenire necessariamente in presenza fisica, senza possibilità di ricorrere alla videoconferenza.

Modalità di erogazione della formazione: le indicazioni metodologiche (Parte IV)

L'altro aspetto di una qualche innovatività è la *Parte IV*, che contiene le indicazioni metodologiche (ovviamente dirette ai soggetti che erogano la formazione) per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi.

In premessa va precisato che tali previsioni (v. *Parte IV – punto 1*) non si applicano integralmente ai datori di lavoro che organizzano ed erogano autonomamente la formazione, all'interno delle proprie aziende nei confronti dei propri lavoratori⁶ e che esse costituiscono indicazioni utili per la gestione dei percorsi formativi.

In secondo luogo, si evidenzia l'opportunità di tenere comunque presenti i contenuti della parte IV, in quanto in essa sono indicate le logiche della formazione, che possono orientare la strategia formativa alle esigenze manifestate dal datore di lavoro, con l'evidente supporto del RSPP, in quanto ritenuta utile per le proprie esigenze (produttive ed organizzative).

L'intero percorso formativo – in quanto diretto ai lavoratori (a prescindere dal ruolo in azienda) – dovrà tenere conto delle esigenze di “vita professionale reale” e non solo vertere su contenuti di merito e didattici, valorizzando le esperienze di ciascuno. Così come le metodologie didattiche attive dovranno contemplare lavori di gruppo, casi di studio, simulazioni, anche ricorrendo alla realtà aumentata e virtuale, all'uso di simulatori virtuali o fisici o alla *gamification*.

Non dovrà trattarsi di formazione generica, ma “*strettamente legata alle specifiche mansioni e attività lavorative*”: in termini di risultato, non è sufficiente la semplice acquisizione di nozioni in termini di sapere, ma occorre aver acquisito il saper agire, la capacità di soluzione

⁶ Resta doverosa solamente l'applicazione dei punti 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 6.3 e 7

di problemi, la comprensione degli aspetti relazionali inerenti alle attività che si è chiamati a svolgere.

Vale la pena, infatti, ricordare che, secondo la giurisprudenza, *“la formazione specifica non può certo sostituire la formazione generica, sull'uso di ogni attrezzatura messa a disposizione del lavoratore tenuto conto, in primis, di quanto stabilito dal relativo manuale d'uso”* e che *“qualora il datore di lavoro avesse formato e informato il lavoratore sull'uso del carrello, conformemente al manuale d'uso dello stesso, ... l'infortunio non si sarebbe verificato”*⁷.

Proprio in questa ottica, l'accordo – riprendendo alcune esperienze della contrattazione collettiva – ha previsto espressamente (opportunamente accogliendo la richiesta di Confindustria, basata su alcune innovative previsioni contrattuali) la possibilità di fare ricorso ai **break formativi**, formazione on the job, corsi di formazione su moduli pratici che richiedono l'utilizzo di specifici spazi di lavoro e di specifiche attrezzature.

I break formativi integrano (per espressa previsione dell'Accordo) una modalità di formazione (evidentemente, specifica) in presenza (quindi non il solo aggiornamento, come richiesto dalla parte sindacale). Secondo l'accordo, ricorrendo questa modalità, la formazione viene erogata direttamente all'interno dei reparti aziendali e presso le postazioni dei lavoratori stessi e dovrà avvenire ad opera di un docente in possesso dei requisiti previsti dalla normativa vigente, affiancato dal preposto. Dovrà essere breve (15-30 minuti) e rivolta a piccoli gruppi di lavoratori, basandosi su specifici aspetti legati all'attività lavorativa.

I break formativi sono inoltre finalizzati ad apportare un aggiornamento continuo riguardo ai rischi legati alla mansione, al luogo di lavoro, alle attrezzature/sostanze utilizzate ed alle tecniche di prevenzione.

⁷ Cass., 22586/2024

Corsi di formazione – Principali novità

L'Accordo raccoglie e supera i precedenti documenti analoghi e, per effetto delle modifiche normative introdotte con il DL 146/2021, introduce o modifica alcune ipotesi prima non disciplinate o disciplinate in modo differente.

In particolare, è stata introdotta, in tutti i corsi di formazione ed aggiornamento disciplinati dall'accordo, la redazione dei **verbali delle verifiche finali, contenenti gli esiti documentali dei risultati**.

1. Corso per il datore di lavoro.

Si tratta di una notevole innovazione, prima di ordine culturale poi giuridico: fino ad ora il datore di lavoro poteva anche non avere nessuna cognizione in materia di sicurezza sul lavoro, e la sua funzione (decisionale e di spesa) era normalmente esercitata sulla base delle indicazioni del RSPP e del medico competente, i consulenti dei quali egli si avvale per gestire il tema della salute e sicurezza sul lavoro, in quanto portatori del sapere tecnico e scientifico.

Il necessario riferimento ai due consulenti non cambia, con l'introduzione dell'obbligo formativo, viene anzi rafforzato in quanto le competenze (di ordine politico-organizzativo) delle quali il datore di lavoro si arricchirà per effetto della formazione consentiranno un confronto ed un dialogo e scelte maggiormente consapevoli.

1. Una prima questione riguarda l'individuazione del soggetto che (anche di fatto, art. 299 Dlgs 81/2008) incarna il ruolo di datore di lavoro: si pensi all'ipotesi dell'organo di vertice in forma complessa (es. Cda, con presenza o meno di deleghe gestorie) o all'esistenza di soggetti preposti ad ambiti aziendali rispetto ai quali hanno autonomia di spesa e potere decisionale (es. capo di stabilimento o di unità produttiva⁸). Una recente pronuncia⁹ ricorda

⁸ Cass., 3 febbraio 2011, n. 4106

⁹ Cass., 9 aprile 2025, n. 13809

anche la possibilità che, nella realtà produttiva, siano presenti figure che svolgono, “di fatto”, ruoli della sicurezza (datore di lavoro, dirigente, preposto), per cui è necessario indagare anche questo aspetto.

L'accordo non prende in considerazione la figura del delegato ex art. 16 Dlgs 81/2008, il quale – pur potendo esercitare (tranne la nomina del RSPP e la sottoscrizione del DVR) tutte le funzioni del datore di lavoro, non viene ad esso equiparato ai fini della formazione. Egli, quindi, sul piano formale – in presenza di violazioni di natura penale, non è infatti possibile estendere analogicamente l'obbligo di formazione come datore di lavoro - dovrà ricevere la formazione propria della figura che incarna realmente (dirigente ai fini della sicurezza, preposto o lavoratore). È, tuttavia, evidente che – costituendo la formazione come datore di lavoro un credito totale ai sensi dell'Accordo per lo svolgimento delle funzioni di dirigente, preposto e lavoratore – non si ritiene scorretto che tali soggetti, pur non essendo “datori di lavoro” ai sensi del Dlgs 81/2008¹⁰ (non effettuano la valutazione dei rischi e non nominano il RSPP, ma, per il resto, svolgono sostanzialmente le stesse funzioni ai fini di salute e sicurezza secondo i contenuti della delega), possano essere destinatari della innovativa formazione propria di questa figura, eventualmente integrando la formazione propria della ruolo aziendale ricoperto (dirigente, preposto o lavoratore).

Va ricordato, del resto che una giusta delega presuppone che il delegato “*possessa tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate*”.

2. Il secondo aspetto riguarda la tempistica dell'adempimento dell'obbligo: a norma della *Parte VII, punto 2*, i datori di lavoro sono tenuti a frequentare il corso *in modo che lo stesso termini entro 24 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo*.

¹⁰ Cass., 25 ottobre 2024, n. 39168

3. Una ulteriore verifica riguarda la possibilità che il datore di lavoro abbia seguito, in precedenza, corsi dai contenuti conformi a quelli dell'accordo in commento: in caso positivo, l'accordo fa salvi questi corsi, con esonero dal nuovo obbligo formativo (ed avviandosi, così, il percorso dell'aggiornamento).

4. Vi è, poi, una ulteriore verifica da fare, ed è relativa al possesso, da parte del datore di lavoro, di una formazione pregressa per lo svolgimento di altri ruoli aziendali che possa esonerare il datore di lavoro dal nuovo obbligo. Si tratta di una delle richieste di Confindustria (come la precedente) per evitare l'inutile ripetizione di corsi di formazione.

La tabella riportata in *allegato III* evidenzia che al datore di lavoro è riconosciuto un *credito formativo totale* laddove sia in possesso della pregressa formazione come:

- RSPP (con moduli A, B e C o anche solo A e B)
- formatore per la sicurezza
- datore di lavoro che esercita anche la funzione di RSPP
- dirigente.

Una ipotesi non considerata dall'accordo è relativa alla figura del datore di lavoro che sia in possesso dei requisiti (ad. es., lauree magistrali in ingegneria, indicati nell'allegato I) per l'esonero dai moduli A e B del corso per RSPP: anche in tal caso, pur non avendo frequentato il corso per RSPP (moduli A e B), che costituisce credito formativo totale, dovrebbe ritenersi che valga l'esonero dal corso come datore di lavoro.

5. Il corso per datore di lavoro è regolato nella *parte II, punto 3*.

Il corso di formazione ha l'obiettivo di fornire ai discenti competenze organizzative, gestionali e giuridiche: restano del tutto escluse le competenze tecniche, per le quali resta fondamentale il riferimento al RSPP e al medico competente.

Obiettivi del corso sono, innanzitutto, la conoscenza degli obblighi e delle responsabilità penali, civili ed amministrative di tutte le figure della prevenzione aziendale e del sistema della vigilanza (*modulo 1*).

Altro tema di fondo sono le competenze utili per l'organizzazione e la gestione del sistema di prevenzione e protezione aziendale e per la migliore comunicazione per un'efficace interazione e relazione (*modulo 2*).

Nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili, il datore di lavoro dell'impresa affidataria dovrà seguire un modulo aggiuntivo dedicato alle peculiarità dell'organizzazione, degli obblighi e delle procedure nel cantiere.

La durata è di **16 ore (22 con il modulo aggiuntivo cantieri)**.

2. Corso per i lavoratori

Resta sostanzialmente confermata la formazione dei lavoratori.

Nel corso per lavoratori, al paragrafo 2.1.1., è mantenuta, come in passato, una specifica relativa al comparto delle costruzioni: per tale comparto, 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 dalle Scuole edili/Enti unificati territoriali, sono riconosciuti integralmente corrispondenti alla Formazione Generale e Specifica di cui al presente accordo.

Rispetto alla formulazione dell'Accordo del 2011, sono stati eliminati due elementi: il riferimento alla sola ipotesi di primo ingresso nel settore e quello relativo alla necessità di un accordo tra le parti sociali firmatarie dei CCNL di settore per il riconoscimento della formazione specifica (tale accordo fu firmato dalle parti sociali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale del settore edile il 3 febbraio 2012).

Ciò significa che la validità dei percorsi "16ore-MICS" non è più limitata ai nuovi ingressi nel settore e non è più subordinata al predetto accordo, rendendo il riconoscimento automatico. Con particolare riferimento ai lavoratori somministrati, si richiama il recente principio giurisprudenziale secondo il quale *"in caso di contratto di somministrazione, il datore di lavoro, anche nella sua veste di utilizzatore, deve comunque ottemperare a un dovere di vigilanza e scrupolo nell'addestramento anche nei confronti del lavoratore interinale (ossia di un dipendente non stabilmente inquadrato dell'azienda, pur già dotato di una formazione da parte dell'agenzia fornitrice), dovendone ad ogni modo assicurare un'adeguata e*

specifica formazione rispetto alle mansioni cui verrà adibito e ai macchinari che dovrà utilizzare”¹¹.

Per quanto concerne le **macchine movimento terra ed in particolare gli escavatori idraulici**, si segnala che dalla definizione riportata nel testo del 2012, è stata **rimossa la soglia di massa operativa pari a 6.000 kg**. Di conseguenza, rientrano ora nel campo di applicazione anche gli escavatori con massa inferiore alle 6 tonnellate.

3. Corso per il preposto.

In questo caso non si tratta di una novità ma della integrazione dei contenuti formativi, in considerazione delle modifiche normative del 2021 che hanno assegnato al preposto il fondamentale ruolo di intervento sui comportamenti errati.

Va ricordato che il DL 146/2021, integrando l’art. 19 del Dlgs 81/2008, ha introdotto, tra i compiti del preposto, quello di *“sovrintendere e vigilare sull’osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di rilevazione di comportamenti non conformi alle disposizioni e istruzioni impartite dal datore di lavoro e dai dirigenti ai fini della protezione collettiva e individuale, intervenire per modificare il comportamento non conforme fornendo le necessarie indicazioni di sicurezza. In caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell’inosservanza, interrompere l’attività del lavoratore e informare i superiori diretti”*.

“In caso di rilevazione di deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e di ogni condizione di pericolo rilevata durante la vigilanza, se necessario, interrompere temporaneamente l’attività e, comunque, segnalare tempestivamente al datore di lavoro e al dirigente le non conformità rilevate”.

¹¹ Cass., 10 febbraio 2025, n. 5187

A questa fondamentale integrazione corrisponde la revisione del modello formativo (**ed anche la cadenza biennale dell'aggiornamento**), nel quale assumono ora un rilievo essenziale la conoscenza delle tecniche di comunicazione con gli altri soggetti della prevenzione, in particolare i lavoratori; la conoscenza delle funzioni di controllo, sovrintendenza, vigilanza, interruzione dell'attività, informazione e segnalazione; gli strumenti efficaci di comunicazione e cooperazione con il datore di lavoro, i dirigenti e il servizio di prevenzione e protezione per attuare le modalità operative.

Quale figura di controllo in fase esecutiva - essenziale snodo nella conformazione e distribuzione del generale obbligo di vigilanza del datore di lavoro - la nuova funzione merita una particolare attenzione (ai fini della sicurezza del lavoratore, della vigilanza e della responsabilità del datore di lavoro) a partire dalla formazione, come dimostra la declinazione dei moduli formativi dedicati a questa figura, decisiva nel quadro organizzativo e prevenzionale.

Va ricordato, poi, che il corso di cui al punto 2.2 è valido anche per gli obblighi formativi ex art. 97, comma 3-ter, Dlgs 81/2008 (preposto dell'impresa affidataria nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili).

4. Corso per dirigente

Una importante novità riguarda la formazione dei dirigenti che svolgono i compiti disciplinati dall'art. 97 Dlgs 81/2008: nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili, il dirigente dell'impresa affidataria dovrà seguire il modulo aggiuntivo "cantieri", della durata minima di 6 ore.

5. Corso per RSPP

L'Accordo non contiene modifiche rispetto alla struttura presente nel provvedimento del 2016. Va notato che, tra i corsi di laurea che consentono l'esonero dai corsi A e B, il testo dell'Accordo sembra escludere (paradossalmente) il corso LM26 (Ingegneria della sicurezza) mentre l'allegato I (al quale l'Accordo espressamente rinvia) comprende, ovviamente, anche tale titolo.

Nel nuovo Accordo viene meno il limite del 50% delle ore di partecipazione ai convegni e seminari per l'aggiornamento.

6. Corso per i lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (DPR n. 177/2011).

Secondo l'art. 2 del DPR 177/2011, i contenuti e le modalità della formazione per questi soggetti *“sono individuati, compatibilmente con le previsioni di cui agli articoli 34 e 37 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, entro e non oltre 90 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto, con accordo in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sentite le parti sociali”*.

L'accordo regola, dunque, contenuti e modalità della formazione per questi soggetti (ivi compresi il datore di lavoro che opera in tali ambienti ed il lavoratore autonomo) ed assume particolare rilievo dato il ripetersi di infortuni legati al mancato rispetto delle procedure e delle misure per l'accesso in sicurezza agli ambienti confinati.

Il corso, quindi, ha l'obiettivo di illustrare i concetti di pericolo, danno e prevenzione che si riscontrano in una attività lavorativa svolta in uno spazio confinato e le misure di prevenzione. Ess è, poi, volto a far acquisire le competenze necessarie per l'utilizzo dei dispositivi, delle attrezzature di lavoro e delle strumentazioni messi a disposizione per affrontare i rischi e illustrare le procedure di gestione delle emergenze, evacuazione e primo soccorso.

Il corso ha la durata di **12 ore** e deve essere tenuto da docenti con documentata esperienza professionale, almeno triennale, nel settore dei lavori in ambiente confinato o sospetto di inquinamento.

7. Corso per l'uso delle attrezzature (art. 73 Dlgs 81/2008) (Parte II, punto 8).

Rispetto all'accordo del 2012, vengono introdotti le macchine agricole raccoglifrutta (*punto 8.3.9*), i caricatori per la movimentazione dei materiali (*punto 8.3.10*) e i carriponte (*punto 8.3.11*).

Per il comparto delle costruzioni, in merito alle attrezzature richiamate nell'accordo del 2012 e all'equivalenza tra il percorso FORMEDIL "16 ORE-MICS Attrezzature" e le disposizioni del nuovo Accordo, si ritiene che tale corrispondenza resti valida, nonostante la richiesta di esplicitare questo principio nel testo non sia stata accolta. A supporto di tale interpretazione, si ricorda che nell'ottobre 2012 il FORMEDIL aveva presentato un quesito al Ministero in merito all'equivalenza tra le attività formative del progetto "16 ORE MICS Attrezzature" e quanto previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 2012, adottato in attuazione dell'articolo 73, comma 5, del TUSL. In risposta, con nota del 14 dicembre 2012, il Ministero aveva riconosciuto l'equivalenza tra i due percorsi formativi.

Con riferimento ai requisiti di natura generale (*punto 8.1*) e, in particolare, all'individuazione dei **soggetti formatori**, va evidenziato che l'Accordo individua i formatori in via generale, eliminando – per quanto qui interessa - le specificità contenute nell'Accordo del 2012 e, più in particolare, nell'elenco contenuto all'interno della lettera B. Quindi, i soggetti (di derivazione datoriale) che prima erano legittimati sulla base dell'elenco (ad esempio, quelli indicati alle lettere d, f e g), oggi possono rientrare, sussistendone i requisiti, sia tra i soggetti accreditati (*punto 1.2*) sia tra le associazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative (*punto 1.3*), comprese le società di diretta emanazione. A conferma di quanto detto, il *punto 8.1* dell'Accordo relativo alle attrezzature non introduce alcuna specificità settoriale ma rinvia espressamente alla parte I, *punto 1*, dell'Accordo (che comprende sia i soggetti accreditati sia le associazioni datoriali e le strutture di diretta emanazione).

Per riguarda i **docenti**, a differenza dell'Accordo del 2012, essi dovranno avere i requisiti generali della Parte I, *punto 2* (devono, quindi, aver seguito il corso per formatori previsto dal

DM 6 marzo 2013), devono avere conoscenza tecnica dell'attrezzatura (mentre prima dovevano avere una esperienza documentata, almeno triennale, nel settore della formazione sia nel settore della prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro) e, per la parte pratica (mentre prima tale specificazione non era prevista) devono avere esperienza pratica almeno triennale nelle tecniche dell'utilizzazione delle attrezzature (come in precedenza).

Limitatamente alle imprese utilizzatrici, viene meno la possibilità di affidare la docenza a personale interno (a meno che, ovviamente, non sia in possesso dei requisiti previsti dalla Parte I, punto 2 e dal punto 8.2).

Particolare rilevanza assumono le verifiche a conclusione del modulo tecnico-teorico e del modello pratico.

Aggiornamento (Parte III).

Fatte salve le ipotesi in cui è necessario ripetere la formazione (ad es., cambio mansioni, innovazioni tecnologiche, etc.), il bagaglio formativo dev'essere sistematicamente implementato (a parte i casi di ripetizione della formazione nelle ipotesi previste dalla legge) mediante i percorsi di aggiornamento, descritti nella *Parte III*, alla quale si rinvia.

In via generale, l'obbligo di aggiornamento ha una **cadenza temporale definita** (normalmente, quinquennale, tranne quella biennale per i preposti), **decorre** dalla data di fine corso di formazione o di aggiornamento, ha le **durate** indicate nei punti da 1 a 6 della parte III, **preferibilmente distribuite nell'arco del quinquennio** (o biennio) e può essere assolto anche mediante la partecipazione a **convegni o seminari** (senza vincolo numerico di partecipanti).

Verifica dell'apprendimento e dell'efficacia della formazione (parte IV, punti 6 e 7).

L'accordo disciplina le modalità di svolgimento delle verifiche dell'apprendimento e dell'efficacia della formazione, il cui scopo (al termine del corso e durante lo svolgimento

dell'attività lavorativa) è quello di misurare sia il cambiamento indotto dall'intervento formativo, in termini di acquisizione di nuove conoscenze, abilità, competenze o di rafforzamento e riqualificazione di quelle possedute sia l'acquisizione di comportamenti lavorativi corretti.

Tabella corsi di formazione/moduli, modalità di verifica e criteri

Modulo/Corso di formazione	Modalità di verifica finale
Lavoratori	Colloquio o test
Preposti	Colloquio o test
Dirigenti	Colloquio o test
Datore di lavoro	Colloquio o test
Datore di lavoro/RSPP	Colloquio o test
Modulo A (RSPP/ASPP)	Test eventualmente integrato da colloquio
Modulo B (RSPP/ASPP)	Test e Simulazione
Modulo C per RSPP	Colloquio
Modulo giuridico per Coordinatore per la sicurezza	Test
Modulo tecnico per Coordinatore per la sicurezza	Simulazione
Lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati	Test e Prove pratiche
Operatori addetti alla conduzione delle attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81/2008	Prove pratiche

Tabella corsi di aggiornamento, modalità di verifica e criteri

Corso di aggiornamento	Modalità di verifica
Lavoratori	Colloquio o test
Preposti	Colloquio o test
Dirigenti	Colloquio o test
Datore di lavoro	Colloquio o test

Lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati	Prova pratica e Colloquio in relazione all'oggetto dell'aggiornamento
Operatori addetti alla conduzione delle attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81/2008	Prova pratica e Colloquio in relazione all'oggetto dell'aggiornamento

Di particolare rilevanza è la **verifica dell'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa**.

In quanto diretta a *“verificare e misurare l'effettivo cambiamento che la formazione ha avuto sui partecipanti”* - che produce un effetto diretto *“sull'efficienza del funzionamento organizzativo del sistema prevenzionale”* - questa modalità di verifica assume un ruolo determinante nella prevenzione in quanto consente di *“constatare l'applicazione al lavoro di comportamenti e pratiche abituali inerenti all'organizzazione, quali la corretta applicazione di procedure, schede lavorative, protocolli, etc.”*.

L'immediato collegamento con la essenziale funzione di controllo del preposto disegnata dal legislatore nel 2021 fa emergere l'importanza di tale momento. Le modalità (e, in particolare, la *check list*) può costituire uno strumento di verifica da parte del preposto che può, nella medesima sede, assolvere al proprio ruolo di controllo rivolto ai comportamenti e, allo stesso tempo, alla efficacia della formazione.

La check list deve, infatti, misurare la valutazione di efficacia dell'attività formativa attraverso l'osservazione dei comportamenti dei lavoratori nei confronti delle misure relative alla salute e sicurezza del lavoro.

Lo stesso accordo evidenzia, opportunamente, che *“il check diventa, nel contempo, strumento di valutazione dell'efficacia della formazione durante l'attività lavorativa e strumento di controllo da parte dei soggetti della prevenzione aziendale”*.

Riconoscimento dei crediti formativi (parte V e allegato III, parte VII).

La disciplina del riconoscimento dei crediti formativi è stata introdotta in un modo piuttosto confuso sia nella parte V (Riconoscimento dei crediti formativi) sia nella parte VII (Disposizioni transitorie).

Nella *parte V* (e nel connesso *allegato III*), l'Accordo declina (in modo tassativo) i crediti riconosciuti per ciascuna figura professionale rispetto all'eventuale svolgimento di ruoli differenti.

Entrambe le previsioni rispondono ad una precisa richiesta di Confindustria, volta ad evitare l'inutile ripetizione di analoghi corsi già seguiti.

In particolare, nella tabella riportata nell'allegato III, il cui contenuto deve ritenersi tassativo, sono indicati i crediti formativi sia con riferimento ai corsi pregressi (frequentati nella vigenza degli accordi oggi abrogati) sia con riferimento al riconoscimento della formazione già ricevuta (anche in vigenza del nuovo accordo) in vista dell'eventuale svolgimento di differenti funzioni (onde evitare l'inutile duplicazione dei percorsi formativi).

La tabella indica, per ciascuna figura, l'esonero totale, parziale o l'obbligo di frequenza, sia per la formazione che per l'aggiornamento.

È, invece, nelle disposizioni transitorie (*parte VII, punto 2*) che si possono rinvenire le modalità per il riconoscimento della formazione pregressa (a parità di ruolo svolto), sempre al fine di evitare inutili sovrapposizioni.

Controllo delle attività formative e monitoraggio dell'applicazione dell'accordo (Parte VI)

Opportunamente, la vigilanza ispettiva si estende anche ai soggetti che erogano la formazione e non solamente ai destinatari dell'obbligo (quindi, i datori di lavoro).

È, quindi, opportuno che la documentazione relativa ai corsi, a tutela del datore di lavoro ed in considerazione della sua responsabilità penale in materia, evidenzii in modo chiaro – da parte del soggetto formatore - che l'intero percorso (sui versanti contenutistici, procedurali e documentali) risponde alle prescrizioni dell'Accordo, evidenziandone l'efficacia.

Si ritiene opportuno, quindi, che il soggetto formatore (in linea con i contenuti del documento progettuale previsto nella parte IV, punto 2.6) attesti formalmente, ad esempio:

- che i contenuti e le modalità della formazione (oltre a seguire tutte le prescrizioni dell'Accordo e, in particolare, quelle della parte IV) siano coerenti con le esigenze concrete dei destinatari, in linea con la valutazione dei rischi e secondo le specifiche mansioni ed attività lavorative
- che sono state svolte tutte le verifiche previste dall'accordo
- che sono stati conseguiti i risultati attesi.

Disciplina transitoria (parte VII).

Benché l'accordo entri in vigore il giorno della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, per effetto del riconoscimento dei crediti formativi pregressi e della individuazione di un termine finale per il completamento dei nuovi corsi, il provvedimento non introduce scadenze immediate.

Più in particolare, alcune disposizioni di rilievo:

1. per un anno dall'entrata in vigore dell'accordo, potranno essere frequentati i corsi ad oggi previsti dagli accordi previgenti (*punto 2*)
2. per il **datore di lavoro**, l'innovativo obbligo formativo (in assenza di motivi esonero) dovrà essere ottemperato entro *due anni* dall'entrata in vigore dell'accordo
3. per il **preposto**, data la modifica della cadenza dell'aggiornamento, se il corso di formazione o aggiornamento è stato erogato da più di due anni dalla data di entrata in vigore dell'accordo, l'obbligo di aggiornamento dovrà essere ottemperato entro *un anno* dalla data di entrata in vigore del provvedimento; diversamente, resta il termine biennale decorrente dalla fine della formazione o dell'aggiornamento.

4. per gli **ambienti confinati**, il termine per la conclusione del corso innovativo è di *un anno* dall'entrata in vigore dell'accordo
5. per le **attrezzature**, i tre corsi relativi alle nuove attrezzature dovranno essere seguiti entro *un anno* dall'entrata in vigore dell'accordo.

Disposizioni finali

L'Accordo abroga esplicitamente – a decorrere dall'entrata in vigore conseguente alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale - tutti gli altri provvedimenti della Conferenza Stato Regioni ad oggi vigenti.

Ovviamente, la previsione fa salvo il punto 2 della parte VII, che regola il periodo transitorio sopra descritto.

Clausola di invarianza finanziaria

Nella versione finale del testo dell'Accordo approvata il 17 aprile, è stata introdotta (su richiesta del Ministero dell'economia) questa clausola, sulla quale si esprimono rilevanti riserve. Essa è destinata a garantire – solamente per le Amministrazioni interessate (dovrebbe intendersi, pubbliche) – l'invarianza di spesa, con l'impossibilità di stanziare ulteriori risorse nonostante l'onere finanziario per la formazione (per effetto delle nuove regole, si pensi all'estensione dell'obbligo formativo ai datori di lavoro) possa aumentare rispetto al budget previsto.

È evidente che una simile previsione appare del tutto incoerente.

Gli allegati

L'Accordo è corredato di quattro allegati che riportano:

- Allegato I: classi di laurea che esonerano dai corsi A e B per RSPP
- Allegato II: individuazione delle attrezzature ex art. 71 Dlgs 81/2008
- Allegato III: crediti formativi
- Allegato IV: individuazione delle macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2007.

Va evidenziato che la tabella in allegato IV (individuazione macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2007), rilevante ai fini della individuazione di alcuni percorsi formativi, andrà rivista con riferimento alla nuova classificazione ATECO 2025, considerato che le classificazioni non corrispondono.