

Sicurezza, la formazione deve partire già al momento dell'assunzione

Gabriele Taddia

Entra nel vivo, dopo il periodo transitorio, l'applicazione dell'Accordo Stato-Regioni 59/2025 che ha ridisegnato in modo organico il sistema della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'intesa (pubblicata sulla «Gazzetta ufficiale» 119 del 24 maggio 2025), incide su progettazione dei percorsi, crediti formativi, requisiti dei docenti e modalità di erogazione della formazione a lavoratori, dirigenti, preposti e datori di lavoro che intendono svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione.

Il ministero del Lavoro continua a rispondere ai quesiti più frequenti attraverso le Faq pubblicate sul proprio sito, fornendo agli interessati una sorta di guida all'Accordo. È importante, però, chiarire che le risposte alle Faq non costituiscono una norma di legge e non vincolano i giudici alle interpretazioni fornite dal Ministero.

L'Accordo Stato-Regioni è entrato formalmente in vigore il 24 maggio 2025, con la pubblicazione sulla «Gazzetta ufficiale», anche se è stato previsto un periodo transitorio di un anno, che si concluderà dunque il prossimo 24 maggio. In fase di prima applicazione e comunque non oltre un anno dall'entrata in vigore, possono essere avviati i corsi di formazione secondo quanto previsto dal vecchio accordo Stato-Regioni, nonché dall'allegato XIV del Dlgs 81/2008 vigente prima dell'entrata in vigore del nuovo Accordo.

Corsi per aziende diverse

In primo luogo, è stato chiarito un aspetto particolarmente sentito nell'organizzazione dei corsi: i percorsi formativi devono essere costruiti a partire dalla valutazione dei rischi aziendali, con contenuti aderenti alle effettive condizioni operative.

Il soggetto formatore è tenuto ad assicurare la massima omogeneità tra i partecipanti, sia rispetto al settore di appartenenza, sia rispetto alle mansioni svolte. È tuttavia possibile organizzare aule che raggruppino aziende appartenenti a settori diversi ma compresi nella stessa classe di rischio, purché i lavoratori svolgano mansioni comparabili e i contenuti del corso siano effettivamente coerenti con la gestione dei rischi presenti in tutte le realtà coinvolte. Ne consegue che i percorsi “multi-Ateco” restano ammissibili solo se non si traduce la classificazione formale del rischio in una mera aggregazione numerica, ma si garantisce una reale omogeneità dei profili di rischio e delle attività lavorative. La risposta del ministero su questo tema è certamente importante perché consente, a questo punto, anche di aggregare lavoratori appartenenti ad aziende di settori diversi.

I crediti formativi

Per quanto concerne i crediti formativi, il ministero del Lavoro ha chiarito che l'Accordo 59/2025 introduce una disciplina generale del credito formativo connesso ai corsi abilitanti. Il credito conserva validità solo se è mantenuto da aggiornamenti regolari entro un arco massimo di dieci anni. Trascorso questo termine senza aggiornamenti, il titolo abilitante decade, non può più essere utilizzato e il percorso formativo deve essere integralmente ripetuto secondo le regole vigenti al momento della nuova iscrizione. La regola vale per tutte le figure coinvolte nella formazione abilitante, inclusi datore di lavoro, Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp) e addetti alla gestione delle emergenze.

Se il mancato aggiornamento non supera i dieci anni, il credito resta valido e il completamento, anche tardivo, dell'aggiornamento consente di tornare a esercitare la funzione.

Formazione non rinviabile

È stata poi chiarita un'altra questione fondamentale, che finalmente spazza via ogni congettura relativa al momento iniziale della formazione. Non è più ammessa, neppure nell'anno transitorio, la possibilità di completare la formazione dei lavoratori entro 60 giorni dall'assunzione. Trova piena applicazione la disciplina dell'articolo 37, comma 4, del Dlgs 81/2008, richiamata dall'Accordo 59/2025: la formazione deve essere erogata in occasione della costituzione del rapporto di lavoro (o dell'inizio della somministrazione), del trasferimento o cambio di mansioni, oppure dell'introduzione di nuove attrezzature, tecnologie, sostanze o miscele pericolose.

Il periodo transitorio previsto dall'Accordo si riferisce esclusivamente alla possibilità di avviare corsi secondo gli accordi Stato-Regioni precedenti e l'allegato XIV del Dlgs 81/2008 nella versione anteriore, ma non consente deroghe sui tempi di effettuazione della formazione obbligatoria. Chiarimento giusto, visto che la formazione deve contribuire a eliminare o ridurre i rischi, che certo non sono assenti o inferiori nei primi 60 giorni di lavoro.

L'Accordo prevede anche per le aziende tenute alla riunione periodica, che in tale sede si verifichi il raggiungimento degli obiettivi formativi, utilizzando indicatori, criteri e strumenti definiti in fase di progettazione del corso. Per le aziende non obbligate alla riunione periodica, la valutazione dell'efficacia deve comunque essere effettuata facendo riferimento alle modalità indicate al punto 7 della Parte IV dell'Accordo (ad esempio osservazione sul campo, test, feedback strutturati), adattate alla realtà organizzativa specifica.

Il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione deve seguire il percorso formativo delineato al punto 4, Parte II, dell'Accordo 59/2025, articolato in un modulo comune e moduli tecnico-integrativi per particolari settori, accessibili dopo un corso propedeutico specifico per datori di lavoro.