6. NOVITÀ DELL'ACCORDO STATO-REGIONI IN MATERIA DI FORMAZIONE PER LA SICUREZZA

In data 17 aprile 2025 è stato approvato il nuovo accordo tra Stato, Regioni e Province autonome in materia di formazione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.
L'accordo interviene in un contesto nel quale la centralità della formazione è ormai pienamente affermata sul piano dottrinale e giurisprudenziale, quale presupposto essenziale di efficacia dei modelli organizzativi e di legittima esclusione di responsabilità datoriale. Al contempo, esso intende rispondere all'esigenza, sempre più avvertita dalle imprese e dalle parti sociali, di disporre di un quadro normativo certo, uniforme e concretamente applicabile, anche alla luce delle trasformazioni intervenute nelle modalità di erogazione della didattica (si pensi all'*e-learning*, alla videoconferenza sincrona, alla formazione esperienziale e ai c.d. break formativi).
Qui di seguito, in sintesi, si analizzano le più rilevanti novità.
L'introduzione dell'obbligo formativo in capo al datore di lavoro costituisce, nella struttura del nuovo accordo Stato-Regioni, una delle innovazioni più rilevanti e strutturalmente idonee a modificare l'approccio aziendale alla prevenzione. Se, infatti, in passato il datore di lavoro poteva legittimamente esercitare la propria funzione decisionale e di spesa in materia di salute e sicurezza avvalendosi esclusivamente del supporto consulenziale del RSPP e del medico competente, la nuova disciplina impone un passaggio culturale: la formazione del datore diventa presupposto della sua effettiva capacità decisionale. Non si tratta di un mero adempimento formale, ma dell'introduzione di una logica in cui la responsabilità, per essere efficacemente esercitata, deve poggiare su competenze minime ma qualificanti, in grado di orientare scelte strategiche e garantire una vigilanza sostanziale sul sistema prevenzionale aziendale. Va sottolineato che l'accordo non contempla la figura del delegato ex articolo 16, D.Lgs. n. 81/2008, come destinatario dell'obbligo formativo proprio del datore di lavoro. Pertanto, anche qualora detto soggetto, in virtù della delega ricevuta, eserciti una parte significativa delle funzioni prevenzionistiche, egli non è, sotto il profilo formale, destinatario dell'obbligo formativo previsto per il datore di lavoro. In presenza di tale delega, il soggetto interessato dovrà, piuttosto, ricevere la formazione corrispondente alla figura che effettivamente incarna (preposto, dirigente o lavoratore).
Tuttavia, data la previsione dell'accordo che riconosce al percorso formativo del datore di lavoro un valore di credito formativo totale ai fini dello svolgimento delle funzioni di preposto, dirigente o lavoratore, non può ritenersi incongruo che anche i soggetti delegati possano frequentare, in via estensiva e prudenziale, la formazione riservata ai datori di lavoro, eventualmente integrandola con i moduli specifici relativi al ruolo ricoperto in concreto.

Secondo quanto previsto dalla parte VII, punto 2 dell'accordo, i datori di lavoro che non siano già in possesso di formazione equipollente o esonerante sono tenuti a completare il percorso formativo obbligatorio entro il 23 maggio 2027.
Il nuovo accordo prevede, inoltre, espressamente che, laddove il datore di lavoro abbia frequentato – in epoca antecedente all'entrata in vigore dell'accordo – corsi i cui contenuti risultino pienamente conformi ai nuovi *standard* formativi, sia riconosciuto un esonero dal nuovo obbligo. In tali casi, l'interessato sarà tenuto esclusivamente a osservare le disposizioni in materia di aggiornamento periodico.
È, pertanto, necessario che i soggetti formatori, o gli stessi datori di lavoro, siano in grado di documentare la conformità dei corsi già svolti rispetto ai contenuti previsti dall'accordo, sia in termini tematici sia metodologici.
Una seconda ipotesi di esonero è individuata nei casi in cui il datore di lavoro abbia già frequentato, con profitto, percorsi formativi previsti per altri ruoli aziendali, che risultino sovrapponibili o equivalenti a quello ora richiesto.
In particolare, si riconosce al datore di lavoro un credito formativo totale qualora egli abbia completato uno dei seguenti percorsi:
– formazione per RSPP (moduli A, B e C; oppure A e B, se in funzione di datore di lavoro);
– formazione come formatore per la sicurezza;
– formazione come datore di lavoro che svolge anche il ruolo di RSPP;
– formazione come dirigente ai sensi dell'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008.
Il corso di formazione per datore di lavoro, disciplinato dalla parte II, punto 3 dell'accordo, ha una durata complessiva di 16 ore, elevata a 22 ore qualora il soggetto operi nell'ambito dei cantieri temporanei o mobili, per i quali è previsto un modulo aggiuntivo incentrato sulle specificità organizzative e procedurali del settore.
Il nuovo accordo mantiene la tripartizione dei soggetti formatori: istituzionali, accreditati e "*altri*". Tra questi ultimi vi rientrano gli organismi paritetici, i fondi interprofessionali e le associazioni di rappresentanza comparativamente più rappresentative. Sarà istituito un nuovo elenco nazionale, distinto e soggetto a requisiti qualitativi più rigorosi. Nel frattempo, è ammessa l'autocertificazione dei requisiti da parte dei formatori. Il datore di lavoro può fungere da soggetto formatore nei confronti dei propri dipendenti, purché nel rispetto delle condizioni previste.
Una delle innovazioni più significative è rappresentata dall'equiparazione, fatta salva la componente pratica, della videoconferenza sincrona alla formazione in presenza.
Analogamente, l'*e-learning* è consentito in quasi tutte le ipotesi di formazione teorica, salvo quelle che presuppongano una sorveglianza diretta o una componente di addestramento.

Tabella 1 – Modalità di erogazione della formazione (semplificata)

Figura	Presenza fisica	Videoconferenza	E-learning
Lavoratori – generale	Consentita	Consentita	Consentita
Lavoratori – specifica	Consentita	Consentita	Solo rischio basso

Preposti	Consentita	Consentita	Non consentita
Dirigenti	Consentita	Consentita	Consentita

Di particolare rilievo anche la previsione dei "*break formativi*", unità didattiche brevi (15-30 minuti) svolte in reparto, con finalità di aggiornamento continuo e rinforzo delle competenze specifiche. Tali momenti formativi, supervisionati dal preposto, costituiscono un importante strumento di formazione contestualizzata e integrata nel ciclo produttivo e, inoltre, sono riconosciute come attività di prevenzione, utili per la presentazione del modello OT23.
Il nuovo impianto valorizza il ruolo del preposto come figura cardine della catena gerarchica, attribuendogli non solo compiti di vigilanza, ma anche di intervento immediato in caso di inosservanza delle misure di sicurezza.
La formazione del preposto viene dunque rafforzata, sia nei contenuti – che includono le tecniche di comunicazione e gestione dei comportamenti – sia nella periodicità dell'aggiornamento, ora biennale.
Viene altresì data attuazione all'art. 2, D.P.R. n. 177/2011, con la definizione di un percorso formativo strutturato per coloro che operano in ambienti confinati o sospetti di inquinamento. La durata del corso è pari a 12 ore e include prove pratiche, con docenti dotati di almeno 3 anni di esperienza specifica.
Analoga attenzione è dedicata alla formazione per l'uso delle attrezzature *ex* art. 73, D.Lgs. n. 81/2008, con l'inserimento di nuove tipologie (caricatori, carriponte, raccogli frutta) e la revisione dei criteri di selezione dei docenti.
Il sistema di aggiornamento conserva una struttura temporale definita (quinquennale, salvo il biennio per i preposti), ma viene innovato nelle modalità. È espressamente ammessa la partecipazione a convegni e seminari, anche in modalità asincrona, purché documentata.
L'accordo prevede inoltre la verifica dell'efficacia formativa sul luogo di lavoro, mediante *check-list* osservazionali condotte dai preposti o da figure delegate. Tale verifica assume rilievo non solo organizzativo ma anche probatorio.

Tabella 2 – Modalità di verifica finale (esempi)

Modulo/formazione	Modalità di verifica
Lavoratori	Colloquio o *test*
Preposti	Colloquio o *test*
Rspp – Modulo A	*Test* + colloquio
Ambienti confinati	*Test* + prova pratica
Attrezzature articolo 73, D.Lgs. 81/2008	Prova pratica

L'accordo stabilisce in modo tassativo i criteri per il riconoscimento dei crediti formativi, sia in relazione alla formazione pregressa sia per evitare duplicazioni nei percorsi multipli. In tal

senso, i soggetti già formati come RSPP, formatori per la sicurezza, o dirigenti, sono esonerati dall'obbligo formativo per datori di lavoro.
Il regime transitorio è modulato su più livelli:
– 12 mesi per completare corsi previsti dai vecchi accordi;
– 24 mesi per la formazione dei datori di lavoro;
– 12 mesi per ambienti confinati e nuove attrezzature.
La vigilanza ispettiva viene estesa anche ai soggetti formatori, i quali devono documentare puntualmente il rispetto delle disposizioni contenute nell'accordo. In tal senso, la documentazione relativa ai corsi – inclusi i verbali di verifica finale e i progetti formativi – costituisce presidio probatorio in caso di accertamenti. Il soggetto formatore è tenuto a certificare che i percorsi siano coerenti con la valutazione dei rischi aziendale e aderenti alle mansioni specifiche dei destinatari, nonché ad attestare l'effettività della formazione erogata.