

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO

INSERTO 2025

25

Inserto

ACCORDO STATO-REGIONI 2025: FORMAZIONE PER LA SICUREZZA SUL LAVORO E NUOVI OBBLIGHI

Vitantonio Lippolis - Ispettorato Nazionale del Lavoro – Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro – HSE Manager



Solo Wolters Kluwer ti permette di consultare i numeri delle tue riviste dove e quando vuoi, dal tuo PC, Tablet o Smartphone con la possibilità aggiuntiva di archiviare, rileggere e condividere gli articoli di tuo interesse.
In più puoi accedere ad Edicola Professionale: il più ricco patrimonio bibliografico dove trovare velocemente i contributi delle tue riviste e quanto pubblicato sull'argomento dalle altre testate IPSOA, CEDAM, UTET Giuridica e il fisco... con una sola ricerca!
www.edicolaprofessionale.com



Wolters Kluwer

Inserto

Accordo Stato-Regioni 2025: formazione per la sicurezza sul lavoro e nuovi obblighi

Vitantonio Lippolis - Ispettorato Nazionale del Lavoro – Direzione Centrale Vigilanza e Sicurezza del Lavoro – HSE Manager

Dopo oltre due anni di ritardo rispetto alla previsione contenuta nell'art. 13 del D.L. n. 146/2021(1), il **17 aprile 2025** è stato finalmente siglato, in seno alla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, il **nuovo Accordo n. 59/CSR** in materia di formazione per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (per brevità “ASR 2025”) (2).

L'Accordo ha principalmente le seguenti **finalità**:

- razionalizzazione e unificazione dei precedenti Accordi (che vengono contestualmente abrogati), creando così un *corpus* normativo unico, più chiaro e applicabile in modo uniforme;
- individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza;
- definizione di percorsi formativi organici per tutte le figure chiave della prevenzione: lavoratori, preposti, dirigenti, datori di lavoro, RSPP, ASPP, coordinatori per la sicurezza nei cantieri, addetti all'uso di attrezzi specifici e operatori in ambienti confinati o sospetti di inquinamento;
- rafforzamento della cultura della sicurezza attraverso una formazione strutturata, coerente con l'organizzazione aziendale e aggiornata rispetto all'evoluzione normativa e tecnica;
- introduzione di criteri e standard più rigorosi per garantire l'efficacia e l'uniformità della formazione sul territorio nazionale;
- definizione di obblighi formativi specifici per il datore di lavoro, non previsti nei precedenti Accordi, e aggiornamenti biennali per i preposti.

Al netto del previsto periodo transitorio di dodici mesi (v. *infra* § «Entrata in vigore, disposizioni transitorie e finali»), col superamento e l'abrogazione dei precedenti Accordi, la **nuova disciplina** rappresenta un vero e proprio **punto di svolta** per il **sistema formativo nazionale**.

In virtù della competenza concorrente sancita dall'art. 117, comma 3, della Costituzione, resta comunque ferma ed **impregiudicata la facoltà**, per le **Regioni e Province autonome**, di **introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli** in materia di salute e sicurezza sul lavoro (c.d. “*clausola di salvaguardia*”).

Soggetti legittimati a erogare la formazione

Una delle prime novità che si colgono nell'ASR 2025 è rappresentata dall'unificazione e sistematizzazione dei soggetti che possono organizzare la formazione per i diversi corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

In particolare, l'ASR 2025 rafforza per i **datori di lavoro** il ruolo di gestione diretta della formazione per lavoratori, preposti e dirigenti, ma impone dei **requisiti più stringenti** in termini di progettazione, documentazione, verifica dell'apprendimento e monitoraggio dell'efficacia. Così facendo, il datore di lavoro assume il ruolo di “**soggetto formatore**” a cui spettano, conseguentemente, gli adempimenti previsti dall'Accordo (3).

(1) L'art. 13 del D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 dicembre 2021, n. 215 ha modificato l'art. 37, comma 2, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, prevedendo che, entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente Stato-Regioni adottasse un nuovo accordo per accorpate, rivisitare e modificare quelli esistenti in materia di formazione ob-

bligatoria sulla sicurezza.

(2) L'Accordo è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 119, serie generale, del 24 maggio 2025 ed è entrato in vigore in pari data.

(3) Per l'organizzazione diretta dei corsi di formazione da parte dei datori di lavoro, non si applicano le seguenti indica-

Formazione: gestione diretta da parte del datore di lavoro novità e differenze introdotte dal nuovo Accordo		
Aspetto	ASR 2011	ASR 2025
Ruolo del datore di lavoro come soggetto formatore per i propri lavoratori, preposti e dirigenti	Ammesso con specifici requisiti sui docenti	Conferma la possibilità di organizzare direttamente la formazione, ma introduce ulteriori specifiche: <ul style="list-style-type: none"> • non è più necessaria l'iscrizione ad un elenco di soggetti formatori accreditati, purché vengano rispettati i requisiti previsti per i docenti e per l'organizzazione dei corsi; • obbligo di predisporre un progetto formativo dettagliato, che includa obiettivi, contenuti, metodologie didattiche e criteri di valutazione dell'apprendimento; • obbligo di verifica dell'apprendimento per tutti i corsi, con documentazione dei risultati
Requisiti dei docenti	Conformità al D.M. 6 marzo 2013	Confermati requisiti precedenti, viene enfatizzata la necessità di documentare l'esperienza e la formazione dei docenti, con particolare attenzione alla coerenza tra le competenze degli stessi e i contenuti del corso
Documentazione della formazione	Obbligo generale di conservazione della documentazione, senza dettagli	Specificata chiaramente: <ul style="list-style-type: none"> • registro delle presenze, obbligatorio per ogni corso, con indicazione delle ore frequentate da ciascun partecipante; • verbale della verifica finale dell'apprendimento, da redigere e conservare; • attestato di formazione, deve contenere informazioni dettagliate sul corso, sul partecipante e sui risultati della verifica finale. Conservazione della documentazione per un periodo minimo di 10 anni
Modalità di erogazione della formazione	Principalmente presenza, limitata modalità e-learning	Specifica le modalità consentite per ciascun tipo di corso: <ul style="list-style-type: none"> • formazione in presenza, modalità principale per tutti i corsi; • videoconferenza sincrona, consentita per determinati corsi, con requisiti tecnici e organizzativi specifici; • e-learning, ammesso solo per alcuni moduli teorici, con piattaforme conformi ai requisiti stabiliti; • modalità mista, combinazione delle modalità sopra indicate, secondo le specifiche del corso
Verifica dell'efficacia della formazione	Non esplicitamente richiesta verifica pratica	Obbligo esplicito di verifica dell'efficacia della formazione durante lo svolgimento delle attività lavorative

Resta comunque sempre possibile avvalersi, in alternativa alla gestione in house, di soggetti **formatori esterni qualificati** e di docenti in possesso di specifici requisiti (4).

Se il **datore di lavoro svolge anche i compiti del servizio di prevenzione e protezione** di cui all'art. 34 del TUSL, può agire anche come docente, ma solo per il proprio personale.

La formazione deve essere preceduta dalla **richiesta di collaborazione agli Organismi paritetici territorialmente e settorialmente competenti**; in assenza di riscontro entro 15 giorni, il datore può procedere autonomamente.

zioni metodologiche: *i)* analisi dei fabbisogni formativi e contesto; *ii)* progettazione; *iii)* erogazione; *iv)* monitoraggio e valutazione della qualità della formazione; *v)* riesame e adozione di misure e interventi correttivi ai fini del miglioramento; *vi)* le risorse: i profili di competenza, ruoli e responsabilità delle figure professionali per l'organizzazione e gestione della formazione su SSL (cfr. ASR 2025, Parte IV – Indicazioni metodologiche

Regolamentazione della formazione

Per garantire una maggiore efficacia e tracciabile della formazione, il nuovo Accordo disciplina dettagliatamente le modalità con le quali debbono essere organizzati i corsi.

Sotto il profilo metodologico, il processo di formazione è ispirato al modello di gestione della qualità noto come **Ciclo di Deming o PDCA** nel quale sono presenti le seguenti quattro fasi che si ripetono ciclicamente:

- 1) Plan: progettazione;
- 2) Do: erogazione;
- 3) Check: monitoraggio e verifiche;
- 4) Act: riesame.

per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi).

(4) I docenti dei corsi di formazione ed aggiornamento previsti dall'Accordo devono essere in possesso dei requisiti di cui alla normativa vigente per i formatori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro contenuti nel D.M. 6 marzo 2013 e smi, fatto salvo quanto previsto per specifici percorsi formativi indicati nei successivi punti dell'Accordo.

Inserto

Il soggetto formatore ha l'obbligo di organizzare i corsi predisponendo innanzitutto un **dettagliato progetto formativo** in conformità con le indicazioni previste dalla Parte IV, punto 2.6 dell'Accordo stesso (5). Al corso possono prendere parte un **massimo di trenta partecipanti** (fatta eccezione per i corsi erogati in modalità e-learning).

Per incrementare, inoltre, la portata formativa, nelle attività pratiche è necessario assicurare la presenza di **almeno un docente ogni sei discenti**. Inoltre, è obbligatoria la tenuta di un **registro delle presenze**, in formato cartaceo oppure elettronico, per verificare la frequenza degli iscritti.

Per l'ammissione alla verifica finale dell'apprendimento, è necessaria la partecipazione ad **almeno il 90% delle ore formative** previste.

Le **modalità** attraverso le quali i corsi possono essere erogati comprendono la presenza fisica, la videoconferenza sincrona, l'e-learning o una combinazione di tali modalità (modalità mista). In ogni caso, la modalità utilizzata dovrà essere coerente con quanto stabilito nella parte IV dell'Accordo.

Per ciascun corso di formazione e aggiornamento, l'organizzatore è obbligatorio redigere un **verbale dettagliato della verifica finale**, il quale deve includere: i dati identificativi del soggetto formatore, la tipologia e durata del corso svolto, l'elenco nominativo dei partecipanti ammessi con l'indicazione specifica degli esiti conseguiti da ciascuno, nonché il luogo e la data della verifica. Il verbale deve riportare, inoltre, la firma del responsabile del progetto formativo e deve indicare gli esiti documentati della verifica finale; qualora quest'ultima consista in un colloquio, il verbale deve contenere anche una sintesi degli argomenti trattati. Il documento può essere conservato in formato cartaceo o elettronico.

Ai partecipanti che abbiano regolarmente frequentato il corso e superato la verifica finale il soggetto formatore deve rilasciare un **attestato unico**, valido su tutto il territorio nazionale. Tale attestato deve obbligatoriamente contenere la denominazione del soggetto formatore, i dati anagrafici completi del partecipante (nome, cognome e codice fiscale), la tipologia del corso con riferimento alla normativa vigente, la durata complessiva e la modalità con cui è stato erogato. L'attestato deve inoltre riportare la data e il luogo di rilascio e la firma (preferibilmente in formato digitale) del legale rappresentante e del soggetto formatore o di un suo incaricato.

Anche allo scopo di evitare abusi e contraffazioni, il soggetto formatore deve, inoltre, curare e **conservare per almeno dieci anni** tutta la documentazione relativa a ciascun corso, riunita in un **fascicolo** specifico. Tale documentazione, custodita in formato cartaceo o elettronico, deve includere obbligatoriamente i dati

anagrafici completi di ciascun partecipante, il registro delle presenze firmato, l'elenco dei docenti con le relative firme, il progetto formativo e il programma dettagliato del corso e il verbale completo della sudetta verifica finale.

Si evidenzia fin d'ora che, in caso di inadempienze o irregolarità nella formazione erogata, gli Organi di vigilanza possono disconoscere gli attestati rilasciati e contestare al datore di lavoro l'omessa formazione, con tutto quelle che ne conseguono anche sotto il profilo sanzionatorio (v. *infra* § «Disciplina sanzionatoria»).

Formazione obbligatoria per i lavoratori

Il corso di formazione per i lavoratori si pone i seguenti **obiettivi**:

- far conoscere i diritti, i doveri e le sanzioni per i vari soggetti aziendali;
- far conoscere i concetti di rischio, danno, prevenzione e protezione;
- illustrare l'organizzazione della prevenzione aziendale e le funzioni degli Organi di vigilanza, di controllo e assistenza;
- far conoscere i rischi riferiti alle mansioni e le misure e procedure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro.

In linea con quanto previsto dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, il percorso formativo per i lavoratori si articola in due distinti moduli:

- un **modulo formativo generale**, la cui durata non può essere inferiore a quattro ore e deve essere dedicato alla presentazione dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro. Questa formazione costituisce un credito formativo permanente;
- un **modulo di formazione specifica** che deve essere coerente con la valutazione dei rischi e contestualizzata sui pericoli connessi alle mansioni svolte dal lavoratore, incluse le conseguenze possibili e le relative misure di sicurezza e prevenzione da adottare. Questa formazione deve essere effettuata in occasione di assunzione, cambiamento mansione o introduzione nuove attrezzature/procedure, con durata minima variabile di 4, 8 o 12 ore in base al livello di rischio del settore aziendale e delle mansioni svolte (6). In questo modulo vanno trattati i rischi specifici previsti dai Titoli successivi al I del D.Lgs. n. 81/2008. Inoltre, questa formazione va periodicamente ripetuta sulla base della valutazione dei rischi (7).

L'Accordo prevede che, oltre che per i lavoratori subordinati, i contenuti e l'organizzazione della suddetta formazione possano costituire un valido riferimento anche per i componenti dell'impresa familiare (art. 230-bis c.c.), i lavoratori autonomi che compiono opere o servizi (art. 2222 c.c.), i coltivatori diretti del fondo, i soci delle società semplici operanti nel settore agricolo, gli artigiani e i piccoli commercianti (8).

(5) Parte IV recante le «Indicazioni metodologiche per la progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi».

(6) Cfr. art. 37, comma 1, lett. b), 3 e 4 del D.Lgs. n.

81/2008.

(7) Art. 37, comma 6, D.Lgs. n. 81/2008.

(8) V. Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, n. 59, Parte II,

Obblighi formativi dei lavoratori (*)				
Classe di rischio	Formazione generale	Formazione specifica	Durata totale	Esempio di settori (ASR 2025 – All. IV)
Bassa	4 ore	4 ore	8 ore	Uffici, Commercio, Servizi, Attività di famiglie e convivenze
Media	4 ore	8 ore	12 ore	Agricoltura, Trasporto e Magazzinaggio, Sanità e assistenza sociale, Istruzione
Alta	4 ore	12 ore	16 ore	Estrazione mineraria, Costruzioni (**), Industria, Chimica, Sanità e assistenza sociale

(*) La formazione generale (4 ore) è identica per tutte le classi di rischio, mentre varia la durata della formazione specifica, aumentando proporzionalmente al livello di rischio dell'attività svolta.
(**) 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 dalle Scuole edili/Enti unificati territoriali, sono riconosciuti integralmente corrispondenti alla Formazione generale e specifica di cui all'ASR 2025.

Obbligo di addestramento dei lavoratori

Si precisa che il numero di ore di formazione sopra indicato non assolve, ove previsto, l'**ulteriore obbligo** relativo all'«**addestramento**» (9).

Difatti, esso viene impartito da persona esperta direttamente sul luogo di lavoro e consiste nella **prova pratica**, per l'uso corretto e in sicurezza di attrezza-ture, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale e che gli interventi effettuati devono essere tracciati in **apposito registro anche informatizzato** (10).

Formazione obbligatoria per i preposti

Com'è noto, il **preposto** è la «persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'inca-rico conferitogli, sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa» (11).

Relativamente a questo **“debitore della sicurezza”** sono previsti dei percorsi formativi dedicati. In particolare, i preposti devono acquisire le competenze ne-cessarie per l'esercizio delle funzioni previste dal-

l'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2008 che, peraltro, detta-gliatamente individua i relativi obblighi.

Il corso di formazione previsto per questa figura deve perseguire i seguenti **obiettivi**:

- illustrare il ruolo e gli obblighi propri del preposto, evidenziando le relazioni con le altre figure del sistema di prevenzione aziendale;
- fornire conoscenze sui rischi per la salute e sicurezza connessi al contesto lavorativo di riferimento e sulle relative misure di prevenzione e protezione;
- sviluppare competenze comunicative nei confronti degli altri soggetti della prevenzione, in particolare verso i lavoratori;
- spiegare in dettaglio le funzioni di controllo attribuite al preposto, quali la sovraintendenza, la vigilanza, l'interruzione dell'attività lavorativa, l'informazione e la segnalazione;
- presentare strumenti efficaci per una comunicazione e cooperazione funzionale con il datore di lavoro, i dirigenti e il servizio di prevenzione e protezione, al fine di garantire l'attuazione delle modalità operative previste.

Questo **percorso formativo** è **valido** anche ai fini dell'adempimento degli obblighi del **preposto nei cantieri temporanei e mobili** (12).

paragrafo 2.1 nel quale, fra l'altro, si legge che «(...) con riferimento ai soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2008, i contenuti e l'articolazione della formazione di seguito individuati possono costituire riferimento anche per tali ca-tegorie di lavoratori, tenuto conto di quanto previsto dall'arti-colo 21, comma 2, lett. b), del D.Lgs. n. 81/2008».

(9) Art. 2, comma 1, lett. cc), D.Lgs. n. 81/2008.

(10) Art. 37, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008, come sostituito dall'art. 13, comma 1, lett. d-quinquies), n. 3), D.L. 21 ottobre 2021, n. 146, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 di-cembre 2021, n. 215.

(11) Art. 2, comma 1, lett. ej), D.Lgs. n. 81/2008; gli obblighi del preposto sono indicate dall'art. 19 del medesimo Decreto.

(12) Cfr. art. 97, comma 3-ter, D.Lgs. n. 81/2008.

Inserto

Obblighi formativi del preposto	
Aspetto della formazione	Requisiti
Durata minima formazione iniziale	12 ore (in precedenza 8 ore)
Prerequisto	Aver completato la formazione generale e specifica prevista per i lavoratori
Articolazione corso iniziale	4 moduli tematici obbligatori
Modulo giuridico-normativo	Obblighi e responsabilità del preposto
Modulo organizzativo	Gestione e organizzazione della sicurezza
Modulo tecnico	Valutazione delle situazioni di rischio e controllo della corretta esecuzione da parte dei lavoratori delle attività
Modulo comunicativo	Tecniche di comunicazione e leadership
Modalità di erogazione	Esclusivamente in presenza o videoconferenza sincrona; e-learning non ammesso
Verifica finale	Obbligatoria, tramite test o colloquio, con redazione di verbale
Aggiornamento periodico <i>Periodicità</i>	Ogni 2 anni (in precedenza ogni 5 anni)
Aggiornamento periodico <i>Durata minima</i>	6 ore
Aggiornamento <i>Contenuti</i>	Devono riflettere cambiamenti organizzativi, normativi o tecnici, con attenzione agli aspetti pratici
Aggiornamento <i>Modalità di erogazione</i>	Come per la formazione iniziale: solo presenza o videoconferenza sincrona; e-learning non ammesso
Obbligo transitorio	I preposti che hanno completato la formazione o l'ultimo aggiornamento da più di 2 anni alla data di entrata in vigore dell'Accordo (24 maggio 2025) devono effettuare l'aggiornamento entro il 24 maggio 2026

Formazione obbligatoria per i dirigenti

La formazione prevista per i dirigenti, secondo quanto stabilito dal nuovo Accordo Stato-Regioni, ha lo scopo di fornire gli strumenti necessari per svolgere in modo efficace e conforme alla legge le funzioni attribuite a questa figura. Il percorso formativo è progettato per accrescere la consapevolezza del dirigente rispetto al proprio ruolo, sia dal punto di vista gestionale che normativo, mettendo in evidenza le responsabilità personali e le possibili conseguenze legate a comportamenti omissivi o scelte inadeguate.

Gli **obiettivi** fondamentali della formazione sono:

- comprendere con chiarezza il ruolo del dirigente e i relativi obblighi, anche in rapporto alle altre figure coinvolte nel sistema di prevenzione aziendale (datore di lavoro, RSPP, preposti, lavoratori, ecc.);

- acquisire piena coscienza delle responsabilità civili, penali e amministrative che derivano dall'incarico ricoperto;

- conoscere i rischi specifici del contesto lavorativo in cui si opera e saper applicare correttamente le direttive ricevute dal datore di lavoro in materia di sicurezza;

- migliorare la propria capacità comunicativa per gestire in maniera efficace i rapporti con tutti i soggetti della prevenzione aziendale;

- sviluppare competenze pratiche nella gestione dei processi e delle attività connesse alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

La formazione non può limitarsi a fornire nozioni teoriche, ma deve favorire un **approccio organico e operativo**, affinché il dirigente sia pienamente consapevole del proprio ruolo e in grado di contribuire concretamente all'organizzazione della prevenzione aziendale.

Confronto formazione dirigenti - Accordo Stato-Regioni 2011 vs Accordo Stato-Regioni 2025		
Aspetto della formazione	ASR 2011	ASR 2025
Durata minima del corso base	16 ore	12 ore
Modulo aggiuntivo "cantieri"	Non previsto	6 ore aggiuntive per dirigenti di imprese affidatarie in cantieri temporanei e mobili (<i>art. 97, c. 3-ter, D.Lgs. n. 81/2008</i>)

Confronto formazione dirigenti - Accordo Stato-Regioni 2011 vs Accordo Stato-Regioni 2025		
Aspetto della formazione	ASR 2011	ASR 2025
Modalità di erogazione	In presenza, videoconferenza sincrona, e-learning	In presenza, videoconferenza sincrona, e-learning
Contenuti del corso	Normativo-giuridico Gestione e organizzazione Rischi e valutazione Comunicazione e consultazione	Giuridico Normativo Gestione e organizzazione della sicurezza Compiti specifici del dirigente in relazione alla salute e sicurezza sul lavoro Comunicazione, formazione, informazione e consultazione dei lavoratori
Verifica finale	Non sempre obbligatoria	Obbligatoria: test o colloquio con verbale
Aggiornamento	Ogni 5 anni, minimo 6 ore	Ogni 5 anni, minimo 6 ore
Requisiti dei docenti	D.M. 6 marzo 2013	D.M. 6 marzo 2013 con specifiche su competenze metodologiche
Valutazione dell'efficacia della formazione	Non esplicitamente prevista	Obbligatoria durante l'attività lavorativa

Formazione obbligatoria per i datori di lavoro

Una delle principali novità introdotte dall'art. 13, del D.L. n. 146/2021(13) all'art. 37 del TUSL prevedeva esplicitamente l'«individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro». L'**ASR 2025**, in ossequio a tale indicazione, ha provveduto a definire il quadro degli **obblighi formativi a carico dei datori di lavoro** in materia di salute e sicurezza.

Si evidenzia come la figura del datore di lavoro sia particolarmente complessa e delicata. Difatti, come evidenzia anche autorevole dottrina, egli «(...) risponde a prescindere dalla sua competenza tecnica, e, dunque dallo svolgimento di mansioni tecniche (v., ad es., Cass. pen., sez. IV, 6 giugno 2024, n. 22839)»(14).

Il percorso formativo del datore di lavoro si apre con un **corso base**, della durata minima di 16 ore, pensato per fornire le competenze fondamentali in ambito giuridico, organizzativo e tecnico. La partecipazione al corso permetterà così ai datori di lavoro di acquisire le competenze necessarie per adempiere agli obblighi previsti dalla legge(15), sviluppando anche una

piena consapevolezza delle responsabilità connesse alla propria funzione.

A questo corso si aggiunge, per chi opera come impresa affidataria nei **cantieri temporanei o mobili**, un **modulo integrativo** specifico di almeno 6 ore, che approfondisce gli aspetti legati alla gestione della sicurezza nei cantieri, come previsto dall'art. 97, comma 3-ter del D.Lgs. n. 81/2008. Questo modulo, a differenza di quanto previsto per altre figure come i preposti, può essere svolto anche in modalità e-learning.

Una volta completata la formazione iniziale, il datore di lavoro è tenuto a mantenere vive le proprie competenze attraverso un **aggiornamento periodico quinquennale**. Questo aggiornamento non deve essere soltanto un adempimento formale, ma deve riflettere eventuali cambiamenti normativi, organizzativi o tecnologici(16), con un'attenzione particolare alla verifica dell'efficacia formativa.

Il datore di lavoro che intende svolgere **direttamente i compiti di prevenzione e protezione** dai rischi(17) deve, inoltre, frequentare un **apposito corso** finalizzato all'acquisizione delle competenze tecniche, organizzative e procedurali proprie del RSPP. Questo corso prevede anche **moduli integrativi per settori particolari**:

(13) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 215/2021.

(14) R. Guariniello, *La grande attesa: Accordo Stato-Regioni sulla formazione*, in *Dir. prat. lav.*, 2025, 19, pagg. 1136-1145.

(15) V. art. 18, D.Lgs. n. 81/2008.

(16) R. Guariniello, *La grande attesa: Accordo Stato-Regioni sulla formazione*, cit.: «Ecco perché Cass. pen., sez. IV, 7 aprile 2025, n. 13347 insegna che "il datore di lavoro deve ispirare la sua condotta alle acquisizioni della migliore scienza ed esperienza per far sì che il lavoratore sia posto nelle condizioni di operare in assoluta sicurezza"».

(17) Ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. n. 81/2008, è consentito al datore di lavoro di svolgere direttamente i compiti propri del servizio di prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, nelle ipo-

tesi previste nell'Allegato II dandone comunque preventiva informazione al Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza. Tale possibilità, tuttavia, è espressamente esclusa dall'art. 31, comma 6, nei seguenti casi: a) nelle aziende industriali di cui all'art. 2 del D.Lgs. 17 agosto 1999, n. 334, e smi, soggette all'obbligo di notifica o rapporto, ai sensi degli artt. 6 e 8 del medesimo decreto; b) nelle centrali termoelettriche; c) negli impianti ed installazioni di cui agli artt. 7, 28 e 33 del D.Lgs. 17 marzo 1995, n. 230, e smi; d) nelle aziende per la fabbricazione ed il deposito separato di esplosivi, polveri e munizioni; e) nelle aziende industriali con oltre 200 lavoratori; f) nelle industrie estrattive con oltre 50 lavoratori; g) nelle strutture di ricovero e cura pubbliche e private con oltre 50 lavoratori.

Inserto

- modulo integrativo 1: Agricoltura, silvicoltura e zootecnia (16 ore);
- modulo integrativo 2: Pesca (12 ore);
- modulo integrativo 3: Costruzioni (16 ore);
- modulo integrativo 4: Chimico - Petrolchimico (16 ore).

Confronto degli obblighi formativi a carico del datore di lavoro				
Tipologia obbligo formativo	ASR 2011	ASR 2012	ASR 2025	Modalità di erogazione formazione (ASR 2025)
Formazione del datore di lavoro (non RSPP) in materia di salute e sicurezza (art. 37 D.Lgs. n. 81/2008)	Non prevista	Non prevista	Introdotto obbligo per tutti i datori di lavoro: modulo base 16 h. generali + ulteriori 6 h. (eventuali) per modulo aggiuntivo "cantieri". Aggiornamento quinquennale di almeno 6 h.	Presenza fisica, videoconferenza sincrona, e-learning
Formazione del datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di RSPP (art. 34 D.Lgs. n. 81/2008)	Obbligatoria. Durata variabile in base al rischio (basso: 16 h., medio: 32 h., alto: 48 h.). Aggiornamento quinquennale.	Conferma e precisa requisiti minimi, aggiornamenti, modalità didattiche (anche e-learning). Nessuna modifica sostanziale.	Modulo comune 8 h. più da 12-16 h. relativi ai moduli integrativi obbligatori per settori particolari; Aggiornamento con cadenza quinquennale o biennale (rischio alto) della durata minima di 8 h.	Presenza fisica, videoconferenza sincrona, e-learning
Verifica dell'efficacia della formazione erogata dal datore di lavoro	Non prevista	Non prevista	Prevista. Obbligo di valutazione tramite questionari, osservazione comportamentale, confronto con indicatori infortunistici aziendali	

Formazione obbligatoria per responsabile e addetto al Servizio di prevenzione e protezione dai rischi

Nel sistema aziendale di tutela della salute e sicurezza, le figure dell'**ASPP** (Addetto al Servizio di Prevenzione e Protezione) e dell'**RSPP** (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) rivestono un ruolo tecnico di primaria importanza.

Entrambi collaborano con il datore di lavoro, fra l'altro, nell'individuazione dei rischi presenti in azienda, nell'elaborazione delle misure preventive e protettive, e nella predisposizione della documentazione obbligatoria, primo fra tutti il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Essi forniscono, inoltre, supporto nella pianificazione della formazione dei lavoratori e nella promozione di una cultura della sicurezza all'interno dell'organizzazione (18).

(18) L'art. 33, D.Lgs. n. 81/2008 «Compiti del servizio di prevenzione e protezione», così dispone: «Il servizio di prevenzione e protezione dai rischi professionali provvede:

a) all'individuazione dei fattori di rischio, alla valutazione dei rischi e all'individuazione delle misure per la sicurezza e la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa vigente sulla base della specifica conoscenza dell'organizzazione aziendale;

b) ad elaborare, per quanto di competenza, le misure preventive e protettive di cui all'articolo 28, comma 2, e i sistemi di controllo di tali misure;

c) ad elaborare le procedure di sicurezza per le varie attività aziendali;

La distinzione tra le due figure è legata alla responsabilità e al livello decisionale:

• l'**ASPP** affianca l'**RSPP** nelle attività quotidiane, svolgendo funzioni operative come sopralluoghi, raccolta dati e monitoraggio delle misure di prevenzione adottate;

• l'**RSPP**, nominato direttamente dal datore di lavoro, ha funzioni di coordinamento e indirizzo strategico: propone soluzioni tecniche e organizzative per migliorare la sicurezza, garantisce il corretto aggiornamento del DVR, assicura la coerenza delle azioni di prevenzione con la normativa vigente e mantiene i rapporti con gli Organi di vigilanza.

Con l'**ASR 2025** è stato rivisto in maniera più organica e coerente tutto il **percorso formativo** dedicato ai responsabili e agli addetti dei servizi di prevenzione e protezione, rafforzandone il ruolo centrale all'interno delle aziende in materia di sicurezza.

d) a proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori;

e) a partecipare alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica di cui all'articolo 35;

f) a fornire ai lavoratori le informazioni di cui all'articolo 36.

I componenti del servizio di prevenzione e protezione sono tenuti al segreto in ordine ai processi lavorativi di cui vengono a conoscenza nell'esercizio delle funzioni di cui al presente decreto legislativo.

Il servizio di prevenzione e protezione è utilizzato dal datore di lavoro».

La struttura della formazione resta articolata nei tre moduli già previsti:

- il **modulo A**, che fornisce le basi normative e organizzative del sistema di prevenzione che, peraltro, è propedeutico per l'accesso agli altri moduli;
- il **modulo B**, incentrato sui rischi specifici presenti sul luogo di lavoro e relativi alle varie attività produttive suddivise per macrosettori ATECO;
- il **modulo C**, pensato esclusivamente per chi assume l'incarico di RSPP, con contenuti orientati allo sviluppo di competenze gestionali, relazionali e comunicative, indispensabili per coordinare efficacemente la prevenzione aziendale.

Sono confermati anche gli **esoneri** dalla frequenza dei moduli A e B per i possessori di specifici titoli di studio con contenuti tecnici (es. ingegneri, architetti, partecipanti a corsi universitario di specializzazione, perfezionamento o master) (19). 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.

Tra le novità più rilevanti c'è la ridefinizione dell'**aggiornamento quinquennale**: non si tratta più di un semplice adempimento burocratico, ma di un'occasione concreta per rafforzare le competenze e affrontare i cambiamenti in corso nel mondo del lavoro. L'introduzione di nuove tecnologie, le modifiche legislative e l'emergere di nuovi scenari di rischio richiedono aggiornamenti mirati, che devono riflettere il contesto operativo reale del RSPP e le responsabilità effettivamente esercitate.

L'**obiettivo** di queste misure è chiaro: assicurarsi che chi svolge il ruolo di RSPP sia davvero preparato a gestire il sistema di prevenzione aziendale con competenza e autorevolezza, contribuendo attivamente alla protezione della salute e della sicurezza di tutti i lavoratori.

La seguente tabella riassume la durata minima della formazione obbligatoria prevista per i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e per gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), secondo quanto stabilito dall'Accordo Stato-Regioni 2025, comprensiva della tempistica degli aggiornamenti.

Formazione obbligatoria ASPP e RSPP - ASR 2025			
Figura professionale	Formazione Iniziale (minima)	Aggiornamento	Frequenza aggiornamento
ASPP	Moduli A + B • modulo A: 28 ore • modulo B (base): 48 ore Sono previsti, inoltre, moduli B specifici in base al settore ATECO	20 ore	Ogni 5 anni
RSPP	Moduli A + B + C • modulo A: 28 ore • modulo B (base): 48 ore Sono previsti, inoltre, moduli B specifici in base al settore ATECO • modulo C: 24 ore	40 ore	Ogni 5 anni

N.B.: la durata dei corsi non comprende le verifiche di apprendimento finali. Il monte ore complessivo di aggiornamento potrà essere distribuito nell'arco temporale del quinquennio.

Altre figure professionali con obbligo di abilitazione o formazione mirata

La seconda parte dell'ASR 2025 prevede degli obblighi di qualificazione e di formazione anche per altre

figure professionali o per ulteriori attività pericolose. La tabella che segue riassume i principali obblighi di questi lavoratori.

Ulteriori figure professionali per le quali è prevista una formazione specifica, obbligatoria e aggiornata (ASR 2025)				
Figura professionale	Durata corso(minima)	Contenuti principali	Aggiornamento	Note
Coordinatori per la progettazione e l'esecuzione dei lavori (All. XIV D.Lgs. n. 81/08)	120 ore	Normativa cantieri, rischi specifici, PSC/POS, ruoli e responsabilità	Ogni 5 anni (40 ore)	Obbligo per cantieri temporanei o mobili; Prevista verifica finale obbligatoria

(19) Nell'Allegato I dell'Accordo è riportato l'elenco delle classi di laurea per l'esonero dalla frequenza ai corsi di forma-

zione di cui all'art. 32, comma 2, primo periodo, del D.Lgs. n. 81/2008.

Inserto

Ulteriori figure professionali per le quali è prevista una formazione specifica, obbligatoria e aggiornata (ASR 2025)				
Figura professionale	Durata corso(minima)	Contenuti principali	Aggiornamento	Note
Lavoratori, datori di lavoro e autonomi in ambienti confinati o sospetti di inquinamento (all'art. 2, lett. d), D.P.R. n. 177/2011)	12 ore	Rischi specifici, DPI, emergenze, esercitazioni pratiche	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Parte teorica + pratica obbligatoria, uso DPI III cat., gestione emergenze
Addetti alla conduzione di piattaforme di lavoro mobili elevabili (con/senza stabilizzatori) (*)	8 ore (una tipologia), 10 ore (entrambe), 12 ore se moduli separati	Tipologie, DPI, controlli pre-uso, manovre	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Moduli pratici differenziati, prova finale obbligatoria
Operatori gru per autocarro (*)	12 ore	Stabilizzazione, movimentazione carichi	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Con esercitazione, prova finale obbligatoria
Operatori gru a torre (*)	18 ore (una tipologia), 24 ore (entrambe)	Tipologie, rischi uso, segnaletica, pratica	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Teoria + pratica con verifica finale obbligatoria
Operatori carrelli elevatori semoventi (*)	Da 12 a 20 ore (a seconda del tipo di carrello)	Controlli, guida sicura, manutenzione	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Teoria + pratica con verifica finale obbligatoria
Operatori di gru mobili (*)	14 ore (gru autocarrata o semoventi); 22 ore (gru mobili su ruote con falcone telescopico o brandeggiabile)	Normativa, componenti, uso corretto, manovre	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Teoria + pratica con verifica finale obbligatoria
Operatori trattori agricoli/forestali (*)	8 ore (solo ruote o solo cingoli); 13 ore (entrambi);	Guida sicura, ribaltamento, manutenzione	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Teoria + pratica con verifica finale obbligatoria
Operatori macchine movimento terra (*)	Da 10 a 16 ore (a seconda del tipo di escavatore)	Funzionamento, sicurezza, esercitazione	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Teoria + pratica con verifica finale obbligatoria
Operatori pompe per calcestruzzo (*)	14 ore	Normativa, rischi, emergenze	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Teoria + pratica con verifica finale obbligatoria
Addetti carro raccogli frutta (*)	8 ore	Movimentazione verticale, stabilità, DPI, emergenze	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Teoria + pratica con verifica finale obbligatoria
Addetti conduzione caricatori movimentazione materiali (*)	8 ore	Rischi specifici, uso in sicurezza, DPI, movimentazione	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Teoria + pratica con verifica finale obbligatoria
Addetti carriporta (*)	Da 10 a 11 ore (a seconda del tipo di carriporta)	Normativa, comandi, movimentazione	Ogni 5 anni (4 ore parte pratica)	Teorico-pratico con verifica finale obbligatoria

(*) Corsi per l'abilitazione degli operatori per le attrezzature di cui all'art. 73, c. 5, D.Lgs. n. 81/2008; L'abilitazione all'utilizzo delle attrezzature di lavoro si intende acquisita con il superamento delle verifiche. Ogni operatore nel corso del modulo pratico dovrà utilizzare la tipologia di attrezzatura per la quale sarà abilitato. L'acquisizione dell'abilitazione non esaurisce gli obblighi di formazione, informazione e addestramento previsti dal Titolo III del TUSL.

Aggiornamento obbligatorio della formazione

Come accennato, lo svolgimento della formazione iniziale non esaurisce tutti gli obblighi di legge. Difatti, l'**ASR 2025** prevede che l'aggiornamento vada considerato come elemento integrante di un **percorso di formazione continua**, conforme al principio del lifelong learning. Lo **scopo** di tale percorso è, dunque, quello di consolidare e rinnovare nel tempo le competenze operative,

le abilità relazionali e le capacità funzionali al ruolo ricoperto, tenendo conto anche dell'evoluzione normativa, tecnica e organizzativa che si verifica del contesto lavorativo.

L'obbligo di aggiornamento può essere assolto anche mediante la **partecipazione a seminari o convegni**, purché aventi contenuti coerenti con le finalità sopra indicate (20). In questi casi è obbligatoria la registrazione delle presenze a cura del soggetto organizzatore

(20) Fanno eccezione, e pertanto non sono soddisfatti da tali

modalità, gli aggiornamenti previsti ai punti 2.1, 2.2, 7 e 8 del-

dell'evento. Non sono previsti limiti numerici alla partecipazione.

I percorsi di aggiornamento non devono avere carattere generico né riproporre contenuti già trattati nei corsi base, ma devono **introdurre elementi nuovi**, utili all'approfondimento e all'adattamento delle competenze alla realtà lavorativa corrente. È inoltre raccomandata l'introduzione di strumenti di verifica delle competenze, al fine di garantire la reale acquisizione e il mantenimento delle conoscenze teorico-pratiche maturate nei percorsi formativi precedenti.

Particolare attenzione andrà riservata, inoltre, all'individuazione di nuovi fabbisogni formativi che emergono in relazione all'evoluzione del contesto lavorativo e normativo.

Nel caso in cui la formazione costituisca un **requisito abilitante** per lo svolgimento di **determinate funzioni** – come, ad esempio, per i RSPP, gli ASPP, i Coordinatori per la progettazione e l'esecuzione nei cantieri, nonché per gli operatori addetti all'utilizzo di attrezzi che richiedono specifica abilitazione ai sensi dell'art. 73, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2008 – **l'esercizio di tali funzioni non è consentito in assenza del completamento dell'aggiornamento previsto**.

La **mancata partecipazione ai corsi di aggiornamento**, se contenuta entro il limite massimo di dieci

anni, non comporta la perdita del credito formativo precedentemente acquisito. Tuttavia, l'aggiornamento, anche se svolto in ritardo, è condizione necessaria per la ripresa dell'attività con pieno riconoscimento dell'abilitazione.

Per quanto riguarda i RSPP, gli ASPP e i Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione, questi devono essere in grado di **dimostrare**, al momento dell'incarico, di aver partecipato, nel quinquennio precedente, ad attività di aggiornamento per un numero di ore non inferiore a quanto previsto dalla normativa vigente.

Ai fini dell'adempimento dell'obbligo di aggiornamento, **non sono valide** le attività formative finalizzate esclusivamente al conseguimento o al rinnovo di qualifiche specifiche, quali – a titolo esemplificativo – quelle dei dirigenti e preposti (ex art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008), degli addetti antincendio, degli addetti al primo soccorso e degli incaricati alla gestione delle emergenze (artt. 44, 45 e 46 del D.Lgs. n. 81/2008).

Parimenti, **non sono riconosciute** come valide ai fini dell'aggiornamento le seguenti attività formative indicate nella Parte II:

- punto 2.3 (modulo aggiuntivo cantieri);
- punto 3 (modulo aggiuntivo cantieri);
- punto 4 (moduli tecnico-integrativi);
- punto 5.3 (moduli di specializzazione "B").

Categoria	Frequenza aggiornamento	Durata minima	Note
Lavoratori	Ogni 5 anni o al variare dei rischi	6 ore	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
Preposti	Ogni 2 anni o al variare dei rischi	6 ore	
Dirigenti	Ogni 5 anni	6 ore	
Datore di lavoro	Ogni 5 anni	6 ore	Qualora il datore di lavoro abbia frequentato il modulo aggiuntivo "Cantiere" e ne permangono le condizioni per lo stesso, l'aggiornamento dovrà riguardare anche le tematiche ivi previste
Datore di lavoro (SPP)	Ogni 5 anni	8 ore	Qualora il datore di lavoro abbia frequentato i moduli specialistici e ne permangono le condizioni per gli stessi, l'aggiornamento dovrà riguardare anche le tematiche ivi previste
ASPP	Ogni 5 anni a decorrere dalla data di conclusione del modulo B comune	20 ore	Il monte ore complessivo di aggiornamento potrà essere distribuito nell'arco temporale del quinquennio
RSPP	Ogni 5 anni a decorrere dalla data di conclusione del modulo B comune	40 ore	Il monte ore complessivo di aggiornamento potrà essere distribuito nell'arco temporale del quinquennio

la Parte II, riguardanti la formazione specifica per lavoratori, preposti, datori di lavoro e lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, nonché per gli ope-

ratori incaricati della conduzione delle attrezzature di cui all'art. 73, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2008.

Inserto

Categoria	Frequenza aggiornamento	Durata minima	Note
Coordinatore per la sicurezza	Ogni 5 anni	40 ore	
Lavoratori, datori di lavoro e autonomi (ambienti sospetti/confinati)	Ogni 5 anni	4 ore (parte pratica)	L'obbligo di aggiornamento decorre dalla data di fine corso riportata sull'attestato
Operatori attrezzature art. 73, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008	Ogni 5 anni	4 ore (parte pratica)	

Riconoscimento della formazione pregressa

In linea generale, per lavoratori, dirigenti e preposti è **integralmente riconosciuta** la validità dei corsi di formazione svolti secondo le modalità stabilite dai previgenti Accordi per i quali, quindi, è riconosciuto il credito formativo totale.

Per quanto riguarda la formazione dei **lavoratori somministrati**, l'ASR 2025 richiama le indicazioni contenute nell'art. 35, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 secondo cui l'Agenzia per il lavoro ha l'obbligo di infor-

mare i lavoratori sui rischi legati alla salute e sicurezza durante le attività che svolgeranno in missione e deve inoltre formarli e addestrarli all'uso delle attrezzature necessarie per svolgere il proprio lavoro, secondo quanto stabilito dal TUSL. Tuttavia, nel contratto di somministrazione può essere stabilito che questi obblighi siano adempiuti direttamente dal datore di lavoro utilizzatore. Quest'ultimo, inoltre, deve garantire ai lavoratori somministrati le stesse misure di prevenzione e protezione che è obbligato, per legge e per contratto collettivo, ad applicare ai propri dipendenti.

Riconoscimento crediti formativi pregressi – Situazioni particolari	
Preposti	Se la formazione o l'aggiornamento sono stati completati oltre 2 anni prima dell'entrata in vigore dell'ASR 2025, l'obbligo di aggiornamento dovrà essere adempiuto entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso
Datore di lavoro che svolge direttamente compiti di prevenzione e protezione (art. 34 D.Lgs. n. 81/2008)	I corsi svolti secondo quanto previsto dall'ASR 2011 sono riconosciuti integralmente; Tuttavia, ci sono dei moduli formativi integrativi obbligatori – differenziati in base a seconda della classe di rischio e del tipo di attività svolta – che vanno frequentati (cfr. ASR 2025, Tab. pag. 115)
RSPP e ASPP	Sono integralmente validi i corsi relativi ai moduli A e C secondo l'ASR 2016. Per il modulo B, invece, il riconoscimento segue le specifiche riportate nella tabella presente a pag. 116 dell'ASR 2025
Coordinatori per la progettazione ed esecuzione dei lavori (All. XIV, D.Lgs. n. 81/2008)	La formazione espletata secondo l'Allegato XIV del TUSL, come modificato dall'ASR 2016, è integralmente riconosciuta
Lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (D.P.R. n. 177/2011)	I corsi precedentemente erogati, purché conformi ai requisiti contenuti nell'ASR 2025, sono validi; I corsi di formazione specifici devono essere completati entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore dell'ASR 2025
Operatori addetti alla conduzione di attrezzature (art. 73, c. 5, D.Lgs. n. 81/2008)	La formazione svolta in base all'ASR 2012 rimane valida; I corsi relativi a macchine agricole raccogli-frutta, caricatori per movimentazione materiali e carroponti devono essere frequentati in modo che gli stessi vengano conclusi entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore dell'ASR 2025; I corsi già erogati, conformi ai contenuti previsti, restano riconosciuti. L'obbligo di aggiornamento decorre dalla data di fine corso riportata sull'attestato

Disciplina sanzionatoria

Nella Parte VI del nuovo **ASR 2025** si legge che «[S]econdo l'art. 37, comma 2, *lettera b-bis*) del D.Lgs. n. 81/2008, gli Organi di vigilanza in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro prevedono, nell'ambito della loro attività e delle proprie competenze, anche la **pianificazione di controlli** sulle **attività formative** e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la forma-

zione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa. Con l'atto di cui al punto 1 parte I del presente accordo saranno altresì definiti le modalità di monitoraggio e controllo».

I controlli potranno essere tanto di tipo **formale** (incentrati, ad es., sulla conformità a quanto previsto dall'Accordo in termini di durata, contenuti minimi, modalità di erogazione (presenza/e-learning/blended), requisiti dei docenti, verifica dell'apprendimento),

quanto di tipo **sostanziale** (finalizzati, ad es., alla verifica della coerenza tra la formazione erogata e il contesto aziendale, nonché alla valutazione dei rischi).

Come anticipato, in caso di **accertate inadempienze o irregolarità** nella formazione erogata, gli Organi di vigilanza potranno **disconoscere gli attestati** rilasciati e contestare al datore di lavoro l'omessa formazio-

ne con conseguente applicazione di onerose conseguenze anche sotto il profilo sanzionatorio (21). Difatti, il D.Lgs. n. 81/2008, in considerazione degli specifici obblighi formativi gravanti sul datore di lavoro e/o sul dirigente, contempla **sanzioni penali** di particolare rilievo, la cui contestazione compete al personale ispettivo nell'esercizio delle funzioni di ufficiale di Polizia giudiziaria.

Adempimento	Preceitto	Sanzione prevista in caso di violazione
Art. 17, c. 1 /lett. b), D.Lgs. n. 81/2008	Il datore di lavoro deve designare il responsabile del Servizio prevenzione e protezione dai rischi; L'omessa formazione fa decadere l'RSPP dal ruolo, rendendolo non più qualificato e, di conseguenza, le nomine diventano prive di efficacia	Art. 55, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 81/2008: Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3.559,60 a 9.112,57 euro Violazione prescrivibile ex art. 301, D.Lgs. n. 81/2008
Art. 34, c. 2, D.Lgs. n. 81/2008	Il datore di lavoro che intende svolgere direttamente i compiti propri del Servizio prevenzione e protezione dai rischi, di primo soccorso, nonché di prevenzione incendi e di evacuazione, deve frequentare corsi di formazione, di durata minima di 16 ore e massima di 48 ore, adeguati alla natura dei rischi presenti sul luogo di lavoro e relativi alle attività lavorative, nel rispetto dei contenuti e delle articolazioni definiti mediante Accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, entro il termine di 12 mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2008; L'omessa formazione fa decadere l'RSPP dal ruolo, rendendolo non più qualificato e, di conseguenza, il ruolo perde efficacia	Art. 55, c. 1, lett. b) D.Lgs. n. 81/2008: Arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 3.559,60 a 9.112,57 euro Violazione prescrivibile ex art. 301, D.Lgs. n. 81/2008
Art. 36 D.Lgs. n. 81/2008 - Informazione ai lavoratori	Il datore di lavoro provvede affinché ciascun lavoratore riceva una adeguata informazione: <ul style="list-style-type: none">• sui rischi per la salute e sicurezza sul lavoro connessi alla attività della impresa in generale;• sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;• sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di cui agli artt. 45 e 46;• sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione, e del medico competente;• sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;• sui pericoli connessi all'uso delle sostanze e delle miscele pericolose⁸² sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;• sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate	Art. 55, c. 5, lett. c) D.Lgs. n. 81/2008 Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro Violazione prescrivibile ex art. 301, D.Lgs. n. 81/2008
Art. 37, D.Lgs. n. 81/2008: Formazione dei lavoratori e dei loro Rappresentanti	Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza anche rispetto alle conoscenze linguistiche; 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'ASR; Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi; Il Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi	Art. 55, c. 5, lett. c), e 6-bis, D.Lgs. n. 81/2008: Arresto da 2 a 4 mesi o ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro; Se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori gli importi della sanzione sono raddoppiati; Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori gli importi della sanzione sono triplicati; Violazione prescrivibile ex art. 301, D.Lgs. n. 81/2008

(21) Si rammenta che l'art. 13 del D.L. n. 146/2021, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 215/2021, ha modificato l'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2008, attribuendo anche all'Ispettora-

to Nazionale del Lavoro, al pari delle ASL, il potere di svolgere attività di vigilanza e accertare eventuali illeciti in materia preventivistica indipendentemente dal settore di intervento.

Inserto

Trattandosi di violazioni penali di tipo contravvenzionale commesse in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro, in questi casi si applicherà la procedura di **prescrizione obbligatoria** prevista dall'art. 301 del medesimo TUSL (22).

Si precisa che la **violazione degli obblighi di addestramento** si realizza anche qualora venga accertata l'**assenza della «prova pratica» e/o della «esercitazione applicata»** richieste dalla nuova disciplina in-

trodotta dal D.L. n. 146/2021 (23). Non rileva, invece, ai fini sanzionatori il tracciamento dell'addestramento nel registro informatizzato, elemento comunque utile sotto il diverso profilo delle procedure accertative e rispetto al quale sarà possibile l'emanaione da parte del personale ispettivo del provvedimento di disposizione previsto dall'art 14 del D.Lgs. n. 124/2004 (24).

Estinzione delle contravvenzioni in materia di sicurezza e di igiene del lavoro

La **prescrizione obbligatoria** è un provvedimento impartito dal personale ispettivo conseguente all'accertamento di violazioni che costituiscono reato. Si applica non soltanto quando l'inadempienza può essere sanata, ma anche nelle ipotesi di reato a "condotta esaurita" (vale a dire nei reati istantanei, con o senza effetti permanenti), nonché nelle fattispecie in cui il reo abbia autonomamente provveduto all'adempimento degli obblighi di legge sanzionati precedentemente all'emanaione della prescrizione. In origine questo provvedimento era limitato soltanto ai reati in materia di sicurezza e igiene sul lavoro (v. Capo II, D.Lgs. n. 758/1994). Tuttavia, successivamente questo **istituto "premiale"** è stato esteso a tutti i reati contravvenzionali in materia di lavoro e legislazione sociale puniti con la sola ammenda o con l'ammenda in alternativa all'arresto (v. art. 15, D.Lgs. n. 124/2004). La **finalità** di questo istituto è quella di eliminare i pericoli gravi che incombono sui lavoratori anche mediante l'individuazione in positivo delle misure atte a garantire la regolarizzazione. La prescrizione è definita dalla legge come "obbligatoria" in quanto deve essere **formulata in ogni caso venga accertata**, da parte dell'Organo preposto, una **violazione contravvenzionale** punita con la pena dell'ammenda o con l'ammenda in alternativa all'arresto. Resta comunque l'obbligo, in capo all'accertatore, di riferire all'Autorità giudiziaria la notizia di reato ai sensi dell'art. 347 c.p.p. Mediante la sua adozione, il **personale ispettivo**, in qualità di ufficiale di Polizia giudiziaria (UPG), impedisce al contravventore, con atto scritto, le direttive per porre rimedio alle irregolarità accertate, fissando un termine (massimo 6 mesi) per la relativa regolarizzazione. Nei **sessanta giorni successivi** alla scadenza del termine fissato nel provvedimento, l'**Organo di vigilanza verifica** se la violazione è stata eliminata nei modi e nei termini indicati nella prescrizione. In caso di **ottemperanza**, l'UPG ammette il contravventore a pagare in sede amministrativa, nel termine di trenta giorni, una somma pari al quarto del massimo dell'ammenda stabilita per la contravvenzione commessa ed il reato si estingue. In caso di **inottemperanza**, invece, viene data, entro novanta giorni, comunicazione dell'inadempimento all'Autorità giudiziaria ed al contravventore stesso ed il procedimento penale – nel frattempo sospeso – riprende il suo corso (v. artt. 20 e seguenti del D.Lgs. n. 758/1994).

Sospensione attività imprenditoriale

Un'ulteriore possibile conseguenza prevista in caso di difetto formativo è l'adozione, da parte del personale ispettivo dell'INL e delle ASL, del provvedimento di sospensione dell'attività imprenditoriale previsto dall'art. 14, del D.Lgs. n. 81/2008.

Si rammenta che questo provvedimento ha **natura cautelare** e ha lo **scopo** di contrastare e reprimere il lavoro sommerso oltre che assicurare una più efficace azione di prevenzione della salute e sicurezza dei lavoratori. Difatti, l'assunto da cui è partito il Legislatore è che l'integrità psico-fisica dei lavoratori può essere garantita soltanto a condizione che, alla base, vi sia un'assunzione regolare, giacché il personale irregolarmente assunto non è stato verosimilmente addestrato ed informato sui pericoli che caratterizzano l'attività svolta.

In linea generale, questo provvedimento può essere adottato in tutti i casi in cui venga accertata – nell'unità produttiva ispezionata – una delle seguenti ipotesi:

(22) L'art. 301, D.Lgs. n. 81/2008, così dispone: «Alle contravvenzioni in materia di igiene, salute e sicurezza sul lavoro previste dal presente decreto nonché da altre disposizioni aventi forza di legge, per le quali sia prevista la pena alternativa dell'arresto o dell'ammenda ovvero la pena della sola am-

a) impiego di personale in misura pari o superiore al 10% dei lavoratori presenti sul luogo di lavoro occupati, al momento dell'accesso ispettivo, senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro ovvero inquadrati come lavoratori autonomi occasionali in assenza delle condizioni richieste dalla normativa;

b) gravi violazioni della disciplina in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro tassativamente individuate nell'Allegato I del medesimo TUSL.

Fra le tredici gravi violazioni contemplate nel suddetto Allegato vi è quella relativa alla **mancata formazione e addestramento dei lavoratori**. In questo caso, tuttavia, il provvedimento interdittivo adottato dal personale ispettivo non riguarderà tutta la parte dall'attività imprenditoriale (unità produttiva, cantiere, ecc.) ma verrà limitato soltanto all'attività lavorativa prestata dai singoli lavoratori per i quali è stata riscontrata la violazione relativa alla mancata formazione e addestramento.

menda, si applicano le disposizioni in materia di prescrizione ed estinzione del reato di cui agli articoli 20, e seguenti, del decreto legislativo 19 dicembre 1994, n. 758».

(23) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 215/2021.

(24) Cfr. INL, circolare 16 febbraio 2022, n. 1.

Al riguardo, l'INL ha precisato che il provvedimento di sospensione va adottato solo quando non venga esibita la documentazione attestante la partecipazione obbligatoria del lavoratore sia ai corsi di formazione sia all'addestramento ovvero sia nei seguenti casi previsti dal TUSL (25):

- art. 73, in combinato disposto con art. 37, nei casi disciplinati dall'Accordo Stato-Regioni (utilizzo di attrezzatura da lavoro);
- art. 77, comma 5 (utilizzo di DPI appartenenti alla III categoria e dispositivi di protezione dell'udito);
- art. 116, comma 4 (sistemi di accesso e posizionamento mediante funi);
- art. 136, comma 6 (lavoratori e preposti addetti al montaggio, smontaggio, trasformazione di ponteggi);
- art. 169 (formazione e addestramento sulla movimentazione manuale dei carichi).

La **revoca del provvedimento** potrà essere richiesta dal datore di lavoro a fronte dei seguenti adempimenti:

- **assolvimento dell'obbligo formativo** previsto per ciascun lavoratore (o quantomeno in presenza della prenotazione della formazione stessa; in ogni caso il lavoratore non potrà essere adibito alla specifica attività per cui è stata riscontrata la carenza formativa, fino a quando non sia attestato il completamento della formazione e addestramento);
- pagamento di una **somma aggiuntiva pari a 300 euro** per ciascun lavoratore interessato.

Trattandosi di causa non imputabile al lavoratore, resta fermo l'obbligo di corrispondere allo stesso il regolare trattamento retributivo e di versare la relativa contribuzione per tutta la durata del periodo di sospensione (26).

(25) V. INL, circolare 9 dicembre 2021, n. 4.

(26) V. INL, circolare 9 novembre 2021, n. 3.

(27) L'art. 25-septies, D.Lgs. n. 231/2001 «Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro», così dispone: «In relazione al delitto di cui all'articolo 589 del Codice penale, commesso con violazione dell'articolo 55, comma 2, del decreto legislativo attuativo della delega di cui alla legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura pari a 1.000 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. Salvo quanto previsto dal comma 1, in relazione al delitto di cui all'articolo 589 del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non inferiore a 250 quote e non superiore a 500 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2, per una durata non inferiore a tre mesi e non superiore ad un anno. In relazione al delitto di cui all'articolo 590, terzo comma, del Codice penale, commesso con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro, si applica una sanzione pecuniaria in misura non superiore a 250 quote. Nel caso di condanna per il delitto di cui al precedente periodo si applicano le sanzioni interdittive di cui all'articolo 9, comma 2,

Responsabilità dell'ente ai sensi del D.Lgs. n. 231/2001 in caso di infortuni gravi o mortali

L'omessa formazione o l'inadeguato aggiornamento dei lavoratori, ancor più se in violazione degli obblighi dettagliati nel nuovo ASR 2025, può determinare un profilo di responsabilità non solo in capo al datore di lavoro persona fisica, ma anche in capo all'ente ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231.

Difatti, in presenza di un infortunio grave o mortale riconducibile a una carenza formativa, la **condotta omissionis può costituire il reato presupposto** di lesioni personali colpose o omicidio colposo, con conseguente applicabilità della **responsabilità amministrativa dell'ente**, qualora il fatto sia stato commesso nell'**interesse o a vantaggio** dell'organizzazione e in **assenza** di un adeguato Modello di organizzazione e gestione (27).

In tale prospettiva, l'adempimento sostanziale degli obblighi formativi, così come aggiornati dall'ASR 2025, assume rilievo anche sotto il profilo dell'**efficacia esimente** dei **Modelli di organizzazione e gestione** (MOG) (28) adottati ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 231/2001.

Profili risarcitori nei confronti del soggetto formatore inadempiente

Come si può rilevare, il nuovo **ASR 2025** rafforza l'obbligo di formazione della salute e sicurezza, imponendo standard rigorosi per i soggetti formatori (articolazione dei contenuti, qualifiche dei docenti, tracciabilità degli attestati).

Pertanto, in caso di **infortunio derivante da formazione difettosa** (ad es., corso erogato da ente non ac-

per una durata non superiore a sei mesi).

(28) V. art. 30, D.Lgs. n. 81/2008 secondo cui «Il Modello di organizzazione e di gestione idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando un sistema aziendale per l'adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi:

- a) al rispetto degli standard tecnico-strutturali di legge relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisiici e biologici;
- b) alle attività di valutazione dei rischi e di predisposizione delle misure di prevenzione e protezione consequenti;
- c) alle attività di natura organizzativa, quali emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche;
- di sicurezza, consultazioni dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- d) alle attività di sorveglianza sanitaria;
- e) alle attività di informazione e formazione dei lavoratori;
- f) alle attività di vigilanza con riferimento al rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza da parte dei lavoratori;
- g) alla acquisizione di documentazioni e certificazioni obbligatorie di legge;
- h) alle periodiche verifiche dell'applicazione e dell'efficacia delle procedure adottate. (...»).

Inserto

creditato, contenuti lacunosi o rilascio di attestato irregolare), il datore di lavoro, pur restando esposto alle conseguenze sanzionatorie previste dalla sopra indicata normativa prevenzionistica, potrà esperire un'**azione risarcitoria** nei confronti dell'ente di formazione, anche accreditato, sul piano della **responsabilità contrattuale** ex art. 1218 c.c. (29), e in ipotesi gravi anche sul piano **extracontrattuale**. La dimostrazione del **nesso causale** tra l'inadempimento formativo e il pregiudizio subito, unitamente alla prova del danno, sarà ovviamente condizione essenziale per l'accoglimento della domanda risarcitoria.

Ne deriva, quindi, un rafforzamento dell'esigenza di affidarsi a **soggetti formatori qualificati**, conformi ai criteri di accreditamento e tracciabilità imposti dal nuovo quadro normativo.

Entrata in vigore, disposizioni transitorie e finali

L'Accordo è entrato in vigore il 24 maggio 2025 (data di pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana).

Tuttavia, per i **dodici mesi successivi** alla sua entrata in vigore (quindi fino al 24 maggio 2026), è **transitoriamente consentito** avviare corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro secondo le modalità previste dagli **Accordi Stato-Regioni precedentemente in vigore**, nonché secondo quanto disposto dall'**Allegato XIV del D.Lgs. n. 81/2008**, nella versione antecedente all'adozione dell'attuale Accordo.

Inoltre, per garantire l'effettivo adempimento degli obblighi formativi stabiliti dall'art. 37 del D.Lgs. n. 81/2008, i **datori di lavoro** sono tenuti a partecipare al corso specificato nella Parte II, punto 3, dell'Accordo, con obbligo di completamento entro 24 mesi dalla sua entrata in vigore.

I **corsi già svolti prima dell'entrata in vigore dell'Accordo**, purché conformi ai nuovi contenuti previsti, restano validi. In tali casi, il termine per l'aggiornamento decorre dalla data riportata sull'attestato di conclusione del corso.

Fatto salvo quanto appena detto per la fase transitoria, con l'entrata in vigore dell'ASR 2025 **sono abrogati** i seguenti Accordi:

- l'Accordo 21 dicembre 2011 (Rep. 221/CSR), relativo alla formazione in materia di salute e sicurezza,

adottato dalla Conferenza Stato-Regioni ai sensi dell'art. 37, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008;

- l'Accordo 21 dicembre 2011 (Rep. 223/CSR), riguardante i corsi formativi per i datori di lavoro che intendano svolgere direttamente i compiti di prevenzione e protezione, ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 81/2008;
- l'Accordo 22 febbraio 2012 (Rep. 53/CSR), relativo all'individuazione delle attrezzature da lavoro per cui è richiesta un'abilitazione specifica degli operatori, in applicazione dell'art. 73, comma 5, del D.Lgs. n. 81/2008;
- l'Accordo 25 luglio 2012 (Rep. 153/CSR), concernente l'adeguamento e l'applicazione degli accordi ex art. 34, comma 2, e art. 37, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008;
- l'Accordo 7 luglio 2016 (Rep. 128/CSR), riguardante la definizione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi per RSPP e ASPP, in attuazione dell'art. 32 del D.Lgs. n. 81/2008.

Conclusioni

L'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 rappresenta un evidente **punto di svolta nella formazione sulla sicurezza sul lavoro**. Esso non solo razionalizza il quadro normativo preesistente, ma innalza significativamente gli standard qualitativi della formazione, integrando nuove modalità didattiche e rafforzando il ruolo strategico della formazione continua.

L'**auspicio** è che questa nuova disciplina, una volta a regime, porti un sostanziale **cambiamento culturale** facendo percepire la formazione non come un mero "adempimento" ad un obbligo giuridico ma, piuttosto, come un investimento fondamentale per la sicurezza dei lavoratori, la tutela della salute in azienda e la competitività sostenibile delle imprese.

Sarà **importante verificare** come, in concreto, verrà utilizzata anche la **clausola di salvaguardia** che legittima le Regioni e Province autonome ad introdurre o mantenere disposizioni più favorevoli rispetto all'Accordo (30). Ragionevolmente, infatti, Confindustria giudica tale apertura incompatibile con l'obiettivo di uniformità normativa e potenzialmente generatrice di conflitti applicativi territoriali, mettendo a rischio il principio di legalità e la certezza del diritto (31).

(29) L'art. 1218 c.c. stabilisce che «Il debitore che non esegue esattamente la prestazione dovuta è tenuto al risarcimento del danno, se non prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità della prestazione derivante da causa a lui non imputabile».

(30) V. Allegato A, pagina 3, Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, n. 59.

(31) Cfr. Confindustria, *Analisi delle principali novità dell'ASR 2025*, in *Nota di aggiornamento*, maggio 2025.