

Salute e sicurezza sul lavoro, formazione e addestramento

Lo «stato dell'arte» dopo l'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025

29 ottobre 2025

Lorenzo Fantini

Consulente, già avvocato e dirigente presso il Ministero del lavoro

Importanza della formazione per la prevenzione

Le «moderne» regolamentazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro (direttiva UE n. 89/391, d.lgs. n. 626/1994, d.lgs. n. 81/2008, anche noto come «testo unico di salute e sicurezza sul lavoro») puntano molto sulla formazione di tutti i soggetti del sistema di prevenzione aziendale perché:

È un sistema che prevede la partecipazione (come soggetti che hanno diritti ma anche compiti e, quindi, obblighi in materia di salute e sicurezza sul lavoro) di tutti

La valutazione dei rischi deve considerare la necessità che per i rischi di riferimento (cioè i rischi lavorativi alla quale la persona è esposta al lavoro) sia garantita una adeguata attività di illustrazione, esposizione e prospettazione dei rischi, **in modo che le persone possano conoscerli e permettendo ad esse di acquisire le competenze per gestirli al meglio**

Formazione, informazione e addestramento

Il d.lgs. n. 81/2008 contiene le seguenti definizioni all'articolo 2, comma 1:

lettera aa) «**formazione**»: processo educativo attraverso il quale **trasferire** ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili alla acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi

bb) «**informazione**»: complesso delle attività dirette a fornire conoscenze utili alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi in ambiente di lavoro

cc) «**addestramento**»: complesso delle attività dirette a fare **apprendere** ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro

I criteri legali della formazione (e il rinvio alla Conferenza Stato-Regioni)

Le regole che disciplinano la formazione dei datori di lavoro/RSPP, lavoratori, dirigenti e preposti **sono puntualmente delineate agli articoli 32 (RSPP/ASPP), 34 (DL/RSPP) e 37 (per lavoratori, dirigenti e preposti) del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e successive modifiche e integrazioni**

In tali disposizioni è dato trovare, quindi, l'esplicitazione di principi generali ormai noti in materia, quali quelli per cui:

- la formazione in materia di salute e sicurezza è misura di prevenzione essenziale che va, innanzitutto, “mirata” alla valutazione dei rischi
- la formazione va svolta e aggiornata in relazione al cambio di attività e/o di esposizione ai rischi in azienda
- la formazione va aggiornata

N.B.: Il d.lgs. n. 81/2008 fa parte delle materie per le quali la Costituzione prevede competenza «ripartita» tra Stato e Regioni...*ecco perché la disciplina di dettaglio in materia di formazione è lasciata alla Conferenza Stato-Regioni*

Gli accordi in Conferenza Stato-Regioni: una materia «a competenza ripartita»

I “contenuti e le articolazioni” dei principi di natura generale del “testo unico” in materia di formazione sono stati nel tempo individuati dalla Conferenza Stato-Regioni. Gli accordi relativi ai corsi per i datori di lavoro (articolo 34, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008) e ai lavoratori (articolo 37, comma 2) sono stati approvati il 21 dicembre 2011 e pubblicati in Gazzetta Ufficiale l'11 gennaio 2012

Ad essi, a chiarimento ed integrazione, è seguito l'Accordo del 25 luglio 2012

Inoltre, nel febbraio 2012 è stato pubblicato l'Accordo «attrezzature di lavoro», attuativo dell'articolo 73, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008

Infine, il 7 luglio 2016, è stato pubblicato l'Accordo RSPP/ASPP (articolo 32 del d.lgs. n. 81/2008), in vigore dal 3 settembre 2016

Novità in materia di formazione

La legge n. 215/2021 interviene in modo significativo in materia di formazione, adempimento fondamentale per garantire l'educazione di lavoratori e altri soggetti operanti in azienda al lavoro sicuro.

In particolare, viene previsto quanto segue, modificando l'articolo 37, comma 2, del d.lgs. n. 81/2008: *“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 adotta un Accordo nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo in materia di formazione in modo da garantire: a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro; b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di quelle delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa”*

La legge n. 85/2023 ha, altresì, previsto che l'Accordo in parola indichi le modalità per la verifica dell'efficacia della formazione da parte dei «soggetti obbligati»

Un Accordo per molto tempo atteso...

A seguito della strage del “cantiere Esselunga” di Firenze il Ministro del lavoro ha voluto una forte accelerazione di tutte le attività in corso in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Questa volontà si è, ad esempio, concretizzata nella “patente a crediti” in edilizia, introdotta dal D.L. n. 19/2024 (c.d. PNRR)

Il Ministero del lavoro, in data 13 maggio 2024, in una nota alle parti sociali, ha allegato una «bozza definitiva» dell'Accordo, chiedendo ai destinatari di non mandare più proposte. Il 7 e il 28 novembre 2024 l'Accordo è stato portato in Conferenza Stato-Regioni ma la sua approvazione è stata rimandata (in sede politica)...il 17 aprile 2025 è stato, infine, approvato dalla Conferenza Stato-Regioni, con un testo in effetti abbastanza fedele (per quanto non manchino modifiche...) a quello diffuso a maggio 2024. L'Accordo è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 24 maggio 2025, entrando in vigore in quella stessa data

Ultimi (e prossimi?) sviluppi

E' certo che l'Accordo del 17 aprile 2025 verrà recepito in modo sensibilmente diverso dalle varie Regioni e Province autonome (di Trento e di Bolzano), come già in passato

Quindi, occorrerà prendere visione dei diversi atti di recepimento (di solito, decreti o delibere), al fine di capire se e come quelle disposizioni operino in relazione all'impresa

La Regione Lombardia ha già emanato 2 delibere (del 3 e 9 giugno 2025) in materia, prevedendosi, ad esempio, una legge regionale (al momento non ancora uscita) con la quale verrà istituita una anagrafe di soggetti formatori, per la sola Lombardia. Altre Regioni stanno agendo allo stesso modo (si veda delibera Regione Emilia-Romagna del 7 luglio 2025)

E' stato anche redatto dai «tecnici» delle Regioni il 31/7/2025 un documento di prima interpretazione dell'Accordo, scritto tenendo conto delle questioni (**ben 63 FAQ**) poste alle Regioni dopo il 24 maggio 2025. **Il documento è molto importante per capire come si regoleranno gli organi di vigilanza «pubblici» facenti capo alle Regioni (le ASL), anche se l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha già puntualizzato, in una sua nota di agosto, che queste posizioni non sono in alcun modo espressione dell'indirizzo degli ispettori dell'INL**

Ultimi (e prossimi?) sviluppi: criticità

FAQ n. 43): Esiste reciprocità di riconoscimento tra gli accreditamenti regionali? Potrà un soggetto formatore accreditato, ad esempio in Lombardia, operare presso sedi di clienti situate in altre Regioni, secondo le disposizioni previste per Regione Lombardia? Gli attestati sono validi su tutto il territorio nazionale, ma gli enti di formazione accreditati presso una Regione possono erogare corsi solo nel territorio della Regione presso cui sono accreditati?

Risposta delle Regioni: *«L'accREDITamento regionale, ai sensi dell'intesa sancita in data 20 marzo 2008 e pubblicata su GURI del 23 gennaio 2009, è **valido esclusivamente nella Regione o Provincia autonoma ove lo stesso è stato ottenuto**. I soggetti formatori accreditati che intendono operare in più regioni devono ottenere l'accREDITamento presso ciascuna Regione o PA».*

Commento personale di LF: **La soluzione, che non trova alcun appiglio nell'Accordo, che nulla dice al riguardo, è l'esplicitazione di una risposta che da anni le Regioni hanno fornito e che è chiaramente inopportuna ma anche inspiegabile (anche dal punto di vista giuridico). Di essa, ovviamente, occorre comunque tener conto**

Rassegna delle novità: i soggetti formatori

Viene significativamente rivista l'indicazione di chi può organizzare i corsi di formazione (i soggetti formatori, da non confondere con i docenti, spesso indicati come «formatori», che sono le persone che svolgono l'attività formativa)

Tuttavia, rimane la possibilità che i corsi di formazione per lavoratori, dirigenti e preposti possano essere organizzati «in house» dall'azienda (e in tal caso il datore di lavoro è «soggetto formatore», dovendo attuare SOLO ALCUNE delle disposizioni dell'Accordo, ad eccezione, in particolare, di quasi tutte quelle contenute nella parte IV dell'Accordo)

L'Accordo individua tre tipologie di soggetti formatori («diversi» dal datore di lavoro):

- A) Quelli **istituzionali** (es.: P.A.; Università, INAIL, organizzazioni di volontariato)
- B) Quelli **accreditati**, in base ai singoli sistemi di accreditamento regionali (**non è prevista la reciprocità degli accreditamenti...**), **con esperienza documentata triennale in materia di formazione** (ma non per i corsi lavoratori, preposti e dirigenti)
- C) **Altri soggetti**: fondi interprofessionali, organismi paritetici come individuati dall'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2008 e iscritti nell'apposito repertorio presso il Ministero del lavoro

Soggetti formatori: (futuro) albo dei formatori

«**Con atto successivo**, sentite le parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e sentita la Conferenza permanente Stato Regione, potranno essere definiti i requisiti minimi che dovranno essere posseduti dai soggetti formatori. **Con medesimo atto si potrà procedere all'istituzione di apposito repertorio/elenco nazionale.** L'elenco/repertorio di cui al punto 1 del presente accordo riporta anche l'elenco delle strutture formative di diretta emanazione dei soggetti formatori»

N.B.1: «L'elenco/repertorio di cui al punto 1 del presente accordo riporta anche l'elenco delle strutture formative di diretta emanazione dei soggetti formatori»

N.B.2: «**Per ogni corso di formazione deve essere individuato un unico soggetto formatore.** Nel caso in cui il corso di formazione sia organizzato da più soggetti formatori, tra questi dovrà essere individuato il soggetto formatore responsabile del corso cui spettano gli adempimenti previsti a carico dello stesso da parte del presente accordo»

Rassegna delle novità: i soggetti formatori

Altri soggetti: «3. le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, inserite nell'elenco/repertorio di cui al punto 1 del presente accordo (da costituire) e individuate attraverso una valutazione complessiva dei criteri di seguito riportati:

- la presenza di sedi in almeno la metà delle province del territorio nazionale, distribuite tra nord, centro, sud e isole;
 - la consistenza numerica degli iscritti al singolo sindacato;
 - il numero complessivo dei CCNL sottoscritti, con esclusione di quelli sottoscritti per mera adesione.
- Sino all'emanazione dell'atto di cui al punto 1 del presente accordo i requisiti di cui al precedente punto 3 possono essere autocertificati secondo le disposizioni del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445»

Se il corso viene organizzato da soggetti che non hanno i requisiti, l'attestato non è valido

«Gli organismi paritetici e le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori (...) possono effettuare le attività formative e di aggiornamento direttamente o avvalendosi di strutture formative o di servizio di loro diretta emanazione. Per diretta emanazione si intende una struttura che deve essere di proprietà esclusiva o almeno partecipata in modo prevalente dell'associazione sindacale dei datori di lavoro o dei lavoratori»

I docenti dei corsi di formazione

2. REQUISITI DEI DOCENTI

*«I docenti dei corsi di formazione ed aggiornamento del presente 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 decreto Ministeriale 6 marzo 2013 e successive modifiche e integrazioni, **fatto salvo quanto previsto per specifici percorsi formativi indicati nei successivi punti del presente accordo**».* Viene, quindi, «generalizzata» l'applicazione dei criteri di cui al decreto interministeriale 6 marzo 2013, salvo che nei casi (vedi attrezzature di lavoro) in cui l'Accordo prevede regole *ad hoc*

N.B.: *«Il datore di lavoro in possesso dei requisiti per lo svolgimento diretto dei compiti del servizio di prevenzione e protezione di cui all'articolo 34 del d.lgs. n. 81/2008, può svolgere anche in qualità di docente, esclusivamente nei riguardi dei propri lavoratori, preposti e dirigenti, la formazione di cui ai paragrafi: 2.1, 2.2 e 2.3»*

Cosa deve garantire il soggetto formatore

«3. Per ciascun corso, il soggetto formatore dovrà:

- a) predisporre il progetto formativo secondo quanto previsto dalla Parte IV punto 2.6;
- b) ammettere un numero massimo di partecipanti ad ogni corso, **nel limite di 30 discenti**. Il presente limite **non** trova applicazione per i corsi erogati in modalità e-learning;
- c) **attenersi per le attività formative pratiche al rapporto docente/discente non superiore di 1 a 6 (almeno 1 docente ogni 6 discenti);**
- d) tenere il registro di presenza dei partecipanti in formato cartaceo o in formato elettronico;
- e) verificare, ai fini dell'ammissione alla verifica finale dell'apprendimento, **la frequenza di almeno il 90% delle ore di formazione previste per i corsi di formazione e di abilitazione nonché per i corsi di aggiornamento;**
- f) predisporre il verbale della verifica finale;
- g) predisporre l'attestato di formazione»

Modalità dei corsi

«3. Le modalità di erogazione per i corsi di cui al presente accordo sono:

- *presenza fisica*
- *video conferenza sincrona*
- *e-learning*
- *modalità mista»*

Per ciascuna di tali modalità esiste una specifica regolamentazione di dettaglio nell'Accordo

Novità: il verbale delle verifiche finali

«5. In tutti i corsi di formazione ed aggiornamento devono essere redatti i **verbali delle verifiche finali**, a cura del soggetto formatore e devono contenere i seguenti elementi minimi:

→ dati identificativi del soggetto formatore o del soggetto che eroga il corso;

→ dati del corso (tipologia e durata del modulo /dei moduli);

→ elenco degli ammessi alla verifica e relativo esito;

→ luogo e data della verifica finale;

→ sottoscrizione del verbale da parte del responsabile del progetto formativo;

→ esiti documentati dei risultati. Qualora la verifica finale consista in un colloquio, il verbale dovrà riportare gli argomenti trattati.

I verbali possono essere su supporto cartaceo o elettronico.

Attestato

«6. Ai partecipanti ai corsi di formazione ed aggiornamento, che abbiano regolarmente frequentato il corso e superato la verifica finale, deve essere rilasciato dal soggetto formatore un attestato – unico per ciascun corso - e contenente i seguenti elementi minimi:

- a) denominazione del soggetto formatore;
- b) dati anagrafici del partecipante al corso (nome, cognome, **codice fiscale**);
- c) tipologia di corso con riferimento normativo e durata;
- d) modalità di erogazione del corso;
- e) firma del legale rappresentante del soggetto formatore o suoi incaricati preferibilmente in formato digitale;
- f) data e luogo.

Gli attestati rilasciati ai sensi del presente accordo hanno validità su tutto il territorio nazionale»

Novità: il fascicolo del corso

*«7. Per ogni corso di formazione e aggiornamento, il soggetto formatore provvede alla custodia/archiviazione (cartacea o elettronica) della documentazione “Fascicolo del corso”. **Tale documentazione deve essere conservata, presso il soggetto formatore, per almeno 10 anni** e deve contenere:*

- dati anagrafici dei partecipanti;*
- registro presenze dei partecipanti con firme;*
- elenco dei docenti con firme;*
- progetto formativo e programma del corso;*
- verbale di verifica finale (...)»*

Collaborazione con gli organismi paritetici

«In coerenza con le previsioni di cui all'articolo 37, comma 12, del D.Lgs. n. 81/08, i corsi di formazione vanno realizzati previa richiesta di collaborazione agli organismi paritetici di cui al Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali dell'11 ottobre 2022, n. 171, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore. In mancanza, il datore di lavoro procede alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione. Ove la richiesta riceva riscontro da parte dell'organismo paritetico, delle relative indicazioni occorre tener conto nella pianificazione e realizzazione delle attività di formazione, anche ove tale realizzazione non sia affidata agli organismi paritetici. Ove la richiesta di cui al precedente periodo non riceva riscontro dall'organismo paritetico entro quindici giorni dal suo invio, il datore di lavoro procede autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione» - Si riporta quanto già presente nell'Accordo 25 luglio 2012 –

N.B. 1: l'obbligo in questione è privo di sanzioni (come ricordato dal Ministero del lavoro in una famosa nota del 2015)

N.B. 2: la legge, in realtà, prevede (articolo 37, comma 12, d.lgs. n. 81/2008) la collaborazione solo per i corsi lavoratori e RLS...quindi, l'Accordo estende questo obbligo agli altri corsi indicati al punto 2 (dirigenti e preposti) oppure no?

Corsi lavoratori

Poche novità: rimane la distinzione tra aziende a rischio basso, medio ed elevato, con un **credito formativo permanente** per il corso parte generale (articolo 37, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008, per 4 ore, per tutti i settori. Tali ore vanno integrate come segue:

8 ore di formazione specifica (articolo 37, comma 1, lettera b), del d.lgs. n. 81/2008) per le aziende a rischio medio e 12 per quelle a rischio alto

Viene (opportunamente) ribadito che: *«I contenuti e la durata sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro, fatta salva la contrattazione collettiva e le procedure concordate a livello settoriale e/o aziendale e vanno pertanto intesi come minimi».*

Attenzione: non è più possibile che la formazione sia completata entro 60 giorni dall'assunzione (cosa consentita degli Accordi oggi in vigore ove si dimostri che non sia stato possibile erogare il corso come per legge, cioè prima o al momento dell'assunzione). **Le FAQ sembrano escludere la formazione preassuntiva, citando l'articolo 37, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008, che prevede che la formazione sia effettuata «al momento dell'assunzione» o negli altri casi indicati (es.: cambio mansioni)**

Aggiornamento: rimane di 6 ore (minime) con cadenza quinquennale

Corsi lavoratori: importanti puntualizzazioni

Viene (opportunamente) ribadito che: *«I contenuti e la durata sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro, fatta salva la contrattazione collettiva e le procedure concordate a livello settoriale e/o aziendale e vanno pertanto intesi come minimi».*

Inoltre, si dispone quanto segue: *«Il percorso formativo e i relativi argomenti possono essere ampliati in base alla natura e all'entità dei rischi effettivamente presenti in azienda, aumentando di conseguenza il numero di ore di formazione necessario»*

Altra precisazione: *«Il numero di ore di formazione indicato per ciascun settore comprende la "Formazione Generale" e quella "Specifica", ma non "l'Addestramento", così come definito all'articolo 2, comma 1, lettera cc), del D.lgs. n. 81/08, ove previsto».*

Infine: *«Deve essere garantita la maggiore omogeneità possibile tra i partecipanti ad ogni singolo corso, con particolare riferimento al settore di appartenenza» (...)* *«I progetti di formazione specifica dovrebbero prendere in esame gruppi omogenei di lavoratori che svolgono la medesima mansione e che risultano esposti agli stessi rischi in ragione della organizzazione aziendale e della valutazione dei rischi»* (criticità che potrebbe essere enorme per i corsi c.d. «interaziendali»)

Corsi lavoratori: Condizioni particolari

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

Costituisce credito formativo, ai fini della formazione generale e specifica, la formazione derivante dalla frequenza di corsi di formazione professionale presso strutture della formazione professionale o presso enti di formazione professionale accreditati dalle Regioni e Province autonome che abbiano contenuti e durata conformi al presente Accordo. Rimane comunque salvo l'obbligo del datore di lavoro di assicurare la formazione specifica secondo le risultanze della valutazione dei rischi.

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 al presente accordo»

La genesi della regolamentazione del corso preposti

Per i preposti è stato specificamente previsto quanto segue al comma 7-ter dell'articolo 37: *“Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, **le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute, con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta ciò sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi**”*

Si è molto discusso se questa norma fosse già in vigore oppure no. **Ragionevolmente** – in base ad una interpretazione sistematica dell'intero articolo 37 – la **circolare n. 1/2022 (del 16 febbraio 2022) dell'INL** ha evidenziato che la **previsione della biennialità dell'aggiornamento del preposto e quella della necessità di formazione in presenza non sono da considerarsi in vigore prima dell'Accordo Stato-Regioni che sarebbe dovuto uscire entro il 30 giugno 2022** rimarcando come fino ad allora si debbano continuare ad applicare (per questi corsi e per tutti i corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro) le disposizioni di cui agli Accordi Stato-Regioni esistenti. **Tale indicazione è «vincolante» per gli ispettori dell'INL ma non per quelli delle ASL...rimangono limitati margini di incertezza, anche considerando come finanche la Commissione interpellì (che si è tre volte pronunciata sull'argomento della formazione per preposti negli anni 2023 e 2024) ha avallato questa posizione**

Corsi preposti: «nuova» disciplina

Nell'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 (in vigore dal 24 maggio 2025, data della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale) è stato ridefinito il percorso formativo per preposti, specificando che ad esso si accede dopo aver seguito il percorso formativo come lavoratore (parte «generale» e parte «speciale»).

La durata è stata portata a 12 ore

Il corso NON si può tenere in e-learning, ma solo in presenza o videoconferenza sincrona

L'aggiornamento ha scadenza biennale per un numero minimo di ore di 6

Corsi preposti: disciplina transitoria

«Per i preposti sono fatti salvi i percorsi formativi effettuati in vigenza dell'accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011, per il quali è riconosciuto credito formativo totale»

«L'obbligo di aggiornamento per il preposto, per il quale il corso di formazione o aggiornamento sia stato erogato da più di 2 anni dalla data di entrata in vigore del presente accordo (significa: prima del 24 maggio 2023), dovrà essere ottemperato entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del presente accordo» (significa: entro il 23 maggio 2026)».

Le FAQ regionali del 31/7/2025 espongono quanto segue: «Per i preposti formati a partire dal 24 maggio 2023 e fino al 23 maggio 2025, si applica l'aggiornamento biennale e, quindi, dovrà essere concluso entro il 24 maggio 2027, ovvero due anni dalla data di entrata in vigore del nuovo ACSR»

Corsi dirigenti

Viene ridefinito il percorso formativo per dirigenti

La durata è stata portata a 12 ore

E' stato introdotto un modulo *ad hoc* per i dirigenti operanti nel settore dei cantieri edili o di ingegneria civile (i quali, quindi, dovranno seguire il corso di 12+6 ore per cantieri)

Il corso si può tenere in *e-learning*, in presenza o videoconferenza sincrona

L'aggiornamento ha scadenza quinquennale per un numero minimo di 6 ore

Corsi DL/RSPP

Viene ridefinito il percorso formativo per DL/RSPP, per il quale viene individuato un modulo comune di 8 ore, da integrare con moduli specialistici, come di seguito

Modulo integrativo 1: Agricoltura – Silvicoltura - Zootecnia

16 ore

Modulo integrativo 2: Pesca

12 ore

Modulo integrativo 3: Costruzioni

16 ore

Modulo integrativo 4: Chimico - Petrochimico

16 ore

Il corso NON si può tenere in e-learning

Corsi RSPP/ASPP e coordinatori

Viene praticamente del tutto confermato il percorso formativo di cui all'Accordo 7 luglio 2016 per RSPP e ASPP; e-learning solo per il modulo A. Previsti, però, i seguenti esoneri (dai moduli A, B e C) per: 1) **partecipazione ad un corso universitario di specializzazione, perfezionamento o master i cui contenuti e le relative modalità di svolgimento siano conformi ai contenuti dell'Accordo.** *«L'esonero di cui al presente punto deve risultare da certificazione emessa dall'Università ove viene dichiarata l'equivalenza dei percorsi formativi ai contenuti ed alla durata previsti dal presente accordo»;* 2) *«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»*

Anche per i coordinatori ci sono poche novità. **E-learning solo per il modulo giuridico**

Attenzione: per le attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, non è consentito né lo svolgimento in *e-learning* né quello in videoconferenza «sincrona»

La formazione per i datori di lavoro (non RSPP)

Per i datori di lavoro è introdotto un corso di 16 ore con una **prima parte giuridica** (sui ruoli della salute e sicurezza sul lavoro, le responsabilità (anche ex d.lgs. n. 231/2001), i rapporti con gli organi di vigilanza, la prevenzione delle violenze e molestie al lavoro) e **una seconda parte sulla organizzazione e gestione della salute e sicurezza sul lavoro** (luoghi e attrezzature, valutazione dei rischi, DUVRI, emergenze, sorveglianza sanitaria, **partecipazione dei lavoratori e dei RLS**, modelli di gestione, costi della sicurezza, comunicazione)

Per i cantieri è previsto un modulo aggiuntivo di 6 ore sui: *«Compiti specifici del datore di lavoro dell'impresa affidataria nei cantieri temporanei e mobili»* (sui soggetti operanti in cantiere, sugli obblighi di cui agli articoli 95 e 96 del d.lgs. n. 81/2008, sulla redazione dei piani di sicurezza, PSC e POS). **Dunque, il datore di lavoro di impresa affidataria dovrà seguire il corso per 16+6 ore** (modulo «generale» e quello «specifico» per datore di lavoro di impresa affidataria)

Corsi DL/RSPP, DL e FAQ regionali

- Coloro che hanno svolto la formazione per datore di lavoro che svolge il ruolo di RSPP secondo l'ACSR 2011, prima dell'entrata in vigore dell'Accordo SR 59/2025, hanno riconosciuto credito formativo totale per il corso da datore di lavoro.
- La conclusione vale anche per coloro che seguiranno il corso di formazione ai sensi dell'ACSR 2011 nei 12 mesi di «disciplina transitoria» prevista dall'Accordo del 17 aprile 2025.
- Se in un'azienda con più soci, nessuno è formalmente individuato come datore di lavoro, tutti i soci dovranno frequentare il corso per datori di lavoro.
- Coloro che dovranno integrare la formazione pregressa con il solo modulo cantieri hanno a disposizione i 24 mesi dalla data di entrata in vigore dell'Accordo n. 59/2025 previsti per la formazione datori di lavoro.

Varie novità in materia di formazione

L'accordo individua il percorso formativo minimo per i lavori negli ambienti «*sospetti di inquinamento o confinati*» di cui al d.P.R. n. 177/2011. Tale percorso formativo e di addestramento ha un contenuto minimo di 12 ore.

N.B.: «Le docenze con riferimento al modulo giuridico-tecnico sono effettuate da docenti di cui al punto 2 della Parte I del presente accordo **e** con documentata esperienza professionale, almeno triennale, nel settore dei lavori in ambiente confinato o sospetto di inquinamento. Le docenze con riferimento al modulo pratico sono effettuate da docenti di cui al punto 2 della Parte I del presente accordo **e** con documentata esperienza professionale pratica, almeno triennale, nel settore dei lavori in ambiente confinato o sospetto di inquinamento»

Viene anche rivisto l'elenco delle attrezzature di cui all'articolo 73, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, inserendo in esso attrezzature non disciplinate nell'Accordo del 21 febbraio 2012 (es.: il carro ponte, macchina agricola raccoglifrutta, caricatori per movimentazione materiali)

N.B.: «Le docenze con riferimento al modulo teorico tecnico sono effettuate da docenti di cui al punto 2 della Parte I del presente accordo **e** con conoscenza tecnica dell'attrezzatura. Le docenze con riferimento al modulo pratico sono effettuate da docenti di cui al punto 2 della Parte I del presente accordo **e** con esperienza professionale pratica, almeno triennale, nelle tecniche dell'utilizzazione delle attrezzature di che trattasi»

Chiarimenti su ambienti confinati, attrezzature e transitorio

Le FAQ regionali del 31 luglio 2025 espongono, tra l'altro, quanto segue:

- La formazione pregressa per «confinati» può essere riconosciuta solo se i contenuti ricalcano integralmente quando richiesto dall'Accordo del 17 aprile 2025. **Non è prevista integrazione qualora i contenuti della formazione già seguita siano solo in parte conformi, ma è necessario seguire il corso completo** *(soluzione davvero non condivisibile)*
- La formazione «carroponte» (di nuova introduzione) NON include le gru a bandiera
- Il riconoscimento della formazione pregressa per attrezzature è possibile solo se si tratta di corsi conformi all'ACSR del 22/02/2012, se previsti, oppure i cui contenuti sono interamente conformi a quanto previsto dall'Accordo SR 59/2025 *(anche qui soluzione non condivisibile)*
- L'esperienza almeno triennale nelle tecniche di utilizzazione delle attrezzature che è richiesta ai docenti, «per il modulo tecnico», comporta: «anche con conoscenza tecnica dell'attrezzatura, mentre per il modulo pratico anche conoscenza professionale pratica almeno triennale nelle tecniche di utilizzazione delle attrezzature»
- La «verifica finale di apprendimento tramite prova pratica (...) deve essere individuale» e va realizzata secondo il rapporto 1 a 6 (al massimo un istruttore per 6 discenti)

Varie novità in materia di formazione

Punto 3.1. dell'Accordo – Break formativi

*«La formazione in presenza può essere erogata direttamente nell'ambiente di lavoro del discente. Nell'ambito della formazione si può fare ricorso a 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. Laddove si faccia ricorso a break formativi la formazione viene erogata direttamente all'interno dei reparti aziendali e presso le postazioni dei lavoratori stessi. La formazione 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 dovrà essere rivolta a piccoli gruppi di lavoratori basandosi su specifici aspetti legati all'attività lavorativa. I break formativi sono 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. Gli stessi sono ritenuti validi ai fini della formazione specifica e per l'aggiornamento dei lavoratori»*

Salute e sicurezza sul lavoro e videoconferenza

Una volta terminata l'emergenza (a partire dal 1° aprile 2022) è ancora possibile svolgere corsi in videoconferenza oppure no?

Dapprima l'INL, con propria circolare del 7 aprile 2022, ha fornito risposta positiva e, quindi, la questione è stata definitivamente risolta (nello stesso senso) dalla legge n. 52/2022 che, in sede di conversione al D.L. n. 24/2022, ha approvato il seguente articolo 9-bis:

«La formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro può essere erogata sia con la modalità in presenza sia con la modalità a distanza, attraverso la metodologia della videoconferenza in modalità sincrona, tranne che per le attività formative per le quali siano previsti dalla legge e da accordi adottati in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano un addestramento o una prova pratica, che devono svolgersi obbligatoriamente in presenza»

Quanto previsto dalla legge è semplicemente confermato dall'Accordo

Viene, però, puntualizzato che occorre controllare l'identità della persona collegata, tramite documento, e che «fa fede» il tracciato di collegamento, essendo, altresì, ribadito che è obbligatoria la verifica finale di apprendimento «in sincrono». Inoltre, i corsi non possono essere seguiti dal cellulare o in più persone nella stessa postazione (*come chiarito nelle FAQ regionali*)

La formazione come obbligo fondamentale

Cass. pen., Sez. IV, 21 settembre 2022, n. 34968

In caso di comportamento gravemente imprudente del lavoratore il datore di lavoro non si può difendere sostenendo che il lavoratore era esperto e a conoscenza della prassi corretta di lavoro, poi disattesa, perché il comportamento imprudente (causa dell'infortunio) poteva essere prevenuto tramite la formazione (non effettuata)

Cass. pen., sez. IV, 5 settembre 2022, n. 32434

In relazione ad un ribaltamento di trattore, la responsabilità del datore di lavoro è stata collegata alla mancata effettuazione dei corsi di formazione per la salute e sicurezza sul lavoro (e di quelli per la conduzione del trattore)

Gli Accordi in materia di salute e sicurezza sul lavoro hanno il pregio di delineare un quadro regolatorio puntuale (forse anche troppo...) in materia di formazione alla salute e sicurezza sul lavoro

In particolare, l'accordo del 7 luglio 2016 ha il pregio di chiarire alcuni aspetti controversi in materia di formazione e salute e sicurezza e contiene strumenti utili (es.: la tabella dei crediti formativi) per gli operatori

Tuttavia, essa non semplifica più di tanto il quadro regolatorio, che rimane difficile da comprendere e attuare, e di certo non inciderà, a mio parere, sulla giurisprudenza in materia. Infatti, ciò che conta in un giudizio in caso di infortunio sul lavoro, rispetto alla formazione è, in estrema sintesi, che essa sia stata non solo erogata ma soprattutto

- **Effettiva**
- **Efficace**
- **Idonea a modificare i comportamenti del soggetto formato**

Efficacia ed efficacia della formazione nelle sentenze

Cass. pen., sez. IV, 22 ottobre 2012, n. 41191, nel caso di una lavoratrice che si taglia usando una macchina sega-ossi senza che sia stata impartita una formazione «specific» al riguardo

I Giudici parlano di formazione ma intendono il complesso di attività per «mettere in sicurezza» le persone, fornendo ad esse adeguata informazione, formazione e addestramento

Cass. pen., sez. IV, 23 settembre 2014, n. 38966: *«la formazione va inserita all'interno di un percorso di addestramento che, per garantire il raggiungimento degli obiettivi sostanziali e non di mera osservanza formale dei precetti, deve prevedere momenti di verifica dei risultati: insomma la formazione è necessariamente una attività procedimentalizzata»* (e anche Cass. civ., sez. lav., 18 maggio 2017, n. 12561, parla di «processo formativo», fatto da una «pluralità di momenti»)

La formazione deve essere specifica e completa

Cass. pen., Sez. Fer., 14 agosto 2020, n. 23947

Nel caso relativo all'investimento di un lavoratore da parte di un muletto durante le operazioni di spostamento di una saldatrice, il datore di lavoro (peraltro di fatto) viene condannato perché non aveva garantito al lavoratore una formazione *«sufficiente e adeguata in materia di sicurezza e di salute, fornendo specifiche informazioni sulle modalità di svolgimento delle attività lavorative e sull'uso dei macchinari»* essendo tenuto, di conseguenza, ad *«eliminare i relativi pericoli»* (nello stesso senso viene citata **Cass. pen., sez. IV, 11 gennaio 2019, n. 5441**)

Efficacia ed efficacia della formazione nelle sentenze

Cass. pen., sez. IV, 7 dicembre 2018, n. 54803, in cui un lavoratore addetto a una pressa si infortuna dopo avere avuto una formazione di 4 ore sulle attrezzature ed essere stato avviato *«dopo solo due giorni»* al lavoro, *«senza previa verifica pratica e in assenza di un vero e proprio affiancamento e di una concreta supervisione»*

La formazione comporta obbligo per il soggetto obbligato di verifica che le conoscenze teoriche e pratiche siano divenute patrimonio del lavoratore

Formazione e addestramento: casi particolari

Vanno considerate (innanzitutto dai SPP) le regolamentazioni «specifiche» relative a casi di lavoratori «atipici», quali regolati dal d.lgs. n. 81/2008 (in linea di massima all'articolo 3) o in altre fonti di diritto.

Ad esempio:

- in caso di somministrazione di lavoro: **formazione, informazione e addestramento sono a carico dell'Agenzia** ex lege (n. 81/2015) ma l'azienda utilizzatrice deva applicare tutte le tutele obbligatorie (DPI, sorveglianza sanitaria, ect.). Occorre verificare che la formazione fatta dall'Agenzia sia effettiva, efficace, idonea a modificare i comportamenti del lavoratore...se non è così, è sempre possibile (consigliato!) integrare quella formazione, in tutto o in parte (**ad esempio, l'Azienda utilizzatrice può addestrare comunque il lavoratore**)
- in caso di alternanza scuola lavoro: occorre considerare che l'articolo 2, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81/2008, considera i ragazzi «lavoratori», con conseguente applicazione (a carico dell'impresa presso la quale il ragazzo viene mandato) di **TUTTE** le tutele del d.lgs. n. 81/2008. Occorre dirlo al datore di lavoro e fornire precise indicazioni su come ottemperare tali obblighi in Azienda

Verifiche finali

Corsi base

Test: somministrabili anche in itinere, per un totale minimo di 30 domande ciascuna con almeno tre risposte alternative (esito positivo dato dalla risposta corretta ad almeno il 70% delle domande)

Colloquio: individuale finalizzato a verificare le competenze acquisite durante il corso

Simulazione: simulazione finalizzata alla verifica delle competenze tecnico-professionali attinenti al ruolo rivestito nel contesto lavorativo

Prove pratiche: previste per i lavoratori che operano in ambiente confinato e di sospetto di inquinamento e lavoratori che utilizzano attrezzature di lavoro da eseguire come riportato nei punti 7 e 8, parte II dell'Accordo

Verifiche on the job

Il datore di lavoro deve verificare l'efficacia della formazione erogata (con obbligo a suo carico) **durante lo svolgimento della prestazione di lavoro**

La valutazione dell'efficacia della formazione, parte integrante del processo formativo, ha lo scopo di verificare e misurare l'effettivo cambiamento che la formazione ha avuto sui partecipanti. Dovrà essere svolta a posteriori, a una certa distanza di tempo dal termine del corso, durante lo svolgimento della prestazione lavorativa

Al fine di verificare l'efficacia dell'attività formativa il datore di lavoro, coadiuvato dal RSPP, può utilizzare una delle seguenti modalità: **Analisi infortunistica aziendale;** Questionari da somministrare al personale; **Check-list di valutazione**

Nell'ambito della riunione periodica deve essere verificato il raggiungimento dei risultati attesi e rilevata l'efficacia formativa attraverso gli indicatori, i criteri e gli strumenti stabiliti in sede di progettazione

Verifiche finali

Aggiornamenti

Test: minimo 10 domande ciascuna con almeno tre risposte alternative (esito positivo dato dalla risposta corretta ad almeno il 70% delle domande) in relazione all'oggetto dell'aggiornamento;

Colloquio: finalizzato a verificare le competenze acquisite in relazione all'oggetto dell'aggiornamento;

Prova pratica: consistente nella verifica delle capacità di utilizzare in sicurezza le attrezzature di lavoro o di operare in ambiente confinato e di sospetto di inquinamento.

Crediti formativi (anche per aggiornamenti)

L'Accordo (come già i precedenti) contiene una «tabella» di crediti formativi (Allegato III), in attuazione di quanto disposto dall'articolo 37, comma 14-bis, del d.lgs. n. 81/2008, disposizione che consente di poter far valere crediti formativi per attività già svolte (sempre che se ne abbia l'evidenza documentale)

«Ai fini degli esoneri di frequenza e per il riconoscimento dei crediti formativi descritti nell'allegato III occorre fornire evidenza documentale ad es. mediante attestato dal quale si evince l'esonero dal/dai percorso/percorsi formativo/i. Ai fini dell'aggiornamento per RSPP e ASPP, la partecipazione a corsi di aggiornamento per formatore per la sicurezza sul lavoro, ai sensi del decreto interministeriale 6 marzo 2013 e successive modifiche e integrazioni, è da ritenersi valida e viceversa. Ai fini dell'aggiornamento per RSPP e ASPP, la partecipazione a corsi di aggiornamento per coordinatore per la sicurezza, ai sensi dell'allegato XIV del d.lgs. n. 81/2008 nonché secondo quanto previsto dal presente accordo, è da ritenersi valida e viceversa. Le modalità di riconoscimento dei crediti formativi sono riportate in premessa nell'allegato III, con i crediti formativi riconosciuti. Si evidenzia che laddove la tipologia di formazione dei soggetti non sia riportata nelle tabelle, nessun credito formativo è riconosciuto»

Crediti formativi (anche per ritardo negli aggiornamenti)

Due importanti chiarimenti...

«L'assenza, nei limiti di 10 anni, della regolare frequenza ai corsi di aggiornamento non fa venir meno il credito formativo maturato dalla regolare frequenza ai corsi abilitanti e il completamento dell'aggiornamento, pur se effettuato in ritardo, consente di ritornare ad eseguire la funzione esercitata. Gli RSPP, gli ASPP e i Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione, per poter esercitare la propria funzione, trascorsi i cinque anni dalla prima abilitazione, devono poter dimostrare, all'atto dell'affidamento dell'incarico, che nel quinquennio antecedente all'affidamento dell'incarico hanno partecipato a corsi di aggiornamento per un numero di ore non inferiore a quello minimo previsto»

Varie novità nel «nuovo» Accordo

La parte IV dell'Accordo prevede una serie di adempimenti **molto impegnativi** per il soggetto formatore, relativi al:

- Progetto formativo
- Indicazioni metodologiche e procedurali per la progettazione (macro-progettazione e micro-progettazione)
- Conformità al regolamento sulla protezione dei dati personali
- *Modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa*
- Monitoraggio e valutazione del gradimento (**che diviene obbligatorio**)
- Indicazioni metodologiche e operative per la gestione delle verifiche dell'apprendimento

Varie novità nel «nuovo» Accordo

Il soggetto formatore DEVE avvalersi di alcune figure professionali (che fanno parte della sua organizzazione) quali:

- Responsabile dei progetti formativi
- Il docente
- Il tutor di aula (obbligatorio per corsi in e-learning e in videoconferenza sincrona, «consigliato» per i corsi in presenza fisica con oltre 10 discenti)

Sarà necessario procedere alla definizione della micro-progettazione del corso, redigendo il documento progettuale del corso, individuando per ciascuna unità didattica:

A) **Le specifiche del progetto formativo** (gli obiettivi e risultati attesi; l'articolazione oraria delle unità didattiche; i contenuti e gli argomenti trattati in ciascuna unità didattica); B) **Le specifiche di realizzazione** (la strategia formativa e le metodologie didattiche; il materiale didattico e gli strumenti didattici di supporto; le azioni di tutoraggio); **Le specifiche per il controllo e la verifica** (modalità di valutazione e di monitoraggio della qualità formativa (mediante questionari di gradimento); modalità e i criteri di verifica e di valutazione dell'apprendimento, (sia per quanto riguarda le verifiche intermedie che finali).

Novità in materia di addestramento

Viene modificato dalla legge n. 215/2021 l'articolo 37, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008 come di seguito, chiarendo in modo più puntuale in cosa consista l'attività di addestramento, da considerarsi “aggiuntiva” a quella di formazione, sempre in materia di salute e sicurezza sul lavoro. La norma prevede ora espressamente che i relativi interventi debbano essere formalizzati in un apposito registro, che potrà essere tenuto su supporto informatico

5. L'addestramento viene effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. L'addestramento consiste nella prova pratica, nel caso dell'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; l'addestramento consiste, inoltre, nella esercitazione applicata nel caso delle procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento effettuati dovranno essere tracciati in apposito registro anche informatizzato

Responsabilità per mancanza di addestramento

Cass. pen., Sez. IV, 13 gennaio 2022, n. 831

In un caso di lesione grave occorsa ad un manutentore il datore di lavoro viene condannato per non avere «messo in sicurezza» il tornio – come imposto dall’articolo 71, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008 – e per non avere fornito al lavoratore informazioni specifiche e puntuali sull’utilizzo corretto dell’attrezzatura di lavoro.

Nonostante la condotta imprudente del lavoratore, il datore di lavoro viene ritenuto responsabile dell’infortunio perché non ha adottato le misure necessarie a evitare l’evento omettendo, in particolare, l’addestramento dell’operatore. Il principio generale è quello per cui: *«non può configurarsi un comportamento abnorme del lavoratore, posto in essere nelle sue ordinarie mansioni, laddove tale comportamento sia collegato proprio all'assenza o insufficienza di adeguate cautele che, se adottate, avrebbero potuto evitarlo»*

Infortunio su una attrezzatura e assoluzione del datore di lavoro

Cass. pen., Sez. IV, 1° febbraio 2019, n. 5007

Nel caso di un lavoratore che inserisce una mano all'interno di una attrezzatura «inceppata» quando le procedure di riferimento - **da lui conosciute perché oggetto di adeguato addestramento** - prevedevano espresso divieto in tal senso, dovendosi usare un apposito strumento per sbloccare una leva (un «palanchino»), la Suprema Corte evidenzia che: *«il datore di lavoro che, dopo avere effettuato una valutazione preventiva del rischio connesso allo svolgimento di una determinata attività, ha fornito al lavoratore i relativi dispositivi di sicurezza ed ha adempiuto a tutte le obbligazioni proprie della sua posizione di garanzia, non risponde delle lesioni personali derivate da una condotta esorbitante ed imprevedibilmente colposa del lavoratore»*. Inoltre, non è necessario che l'operazione sia «estranea» alle mansioni ma deve risultare *«tale da attivare un rischio eccentrico o esorbitante dalla sfera di rischio governata dal soggetto titolare della posizione di garanzia»*, risultando in tal modo imprevedibile da parte del datore di lavoro

Un nuovo indirizzo: il rischio zero non esiste

Cass. lav., ordinanza 11 febbraio 2020, n. 3282, sottolinea come: *“l’articolo 2087 cod. civ. non configura, infatti, un’ipotesi di responsabilità oggettiva, essendone elemento costitutivo la colpa, intesa quale difetto di diligenza nella predisposizione delle misure idonee a prevenire ragioni di danno per il lavoratore. **Né può desumersi dall’indicata disposizione un obbligo assoluto in capo al datore di lavoro di rispettare ogni cautela possibile e diretta ad evitare qualsiasi danno al fine di garantire così un ambiente di lavoro a “rischio zero”, quando di per sé il pericolo di una lavorazione o di un’attrezzatura non sia eliminabile**” (...)* non si può automaticamente presupporre, dal semplice verificarsi del danno, l’inadeguatezza delle misure di protezione adottate, ma è necessario, piuttosto, che la lesione del bene tutelato derivi causalmente dalla violazione di determinati obblighi di comportamento imposti dalla legge o suggeriti dalle conoscenze sperimentali o tecniche in relazione al lavoro svolto” (così già **Cass. Pen., sez. III, 6 novembre 2018, n. 50000**)

Avvocato, una domanda: come mai l'Accordo non prevede sanzioni??

L'Accordo è espressione del principio (costituzionale, espresso all'articolo 117) per il quale la materia della **«tutela e sicurezza del lavoro»** è di competenza non solo statale ma anche delle Regioni, tenute al rispetto dei **«principi fondamentali»** in materia (ad esempio, una disciplina regionale non potrebbe intaccare principi essenziali della prevenzione come la valutazione dei rischi, la formazione ect., escludendoli nel proprio territorio)

L'Accordo, quindi, attua una previsione di legge (articolo 37, comma 2, per quanto concerne i lavoratori, 37, comma 7, per i dirigenti e i preposti, e 73, comma 5, per le attrezzature di lavoro) **avendo – di conseguenza – valore obbligatorio** (si tratta di sempre di norme), essendo ben possibile che un organo ispettivo faccia sanzioni in caso di violazione delle disposizioni contenute nell'Accordo

Avvocato, una domanda: come mai l'Accordo non prevede sanzioni??

Per un principio generale di diritto (principio della riserva di legge), solo una legge può prevedere sanzioni (introdurle e modificarle). Quindi, l'Accordo non può avere sanzioni.

Tuttavia, visto che ha valore obbligatorio, resta inteso che la violazione dell'Accordo – in ogni sua parte – può rilevare, nel senso che si potrà applicare la sanzione che è prevista dalla legge per quel precetto, il cui contenuto può essere determinato anche avendo a riferimento l'Accordo. Esempio: se il corso per lavoratori deve essere di 16 ore e l'Azienda lo ha tenuto per 12, visto che l'Accordo «impone» le 16 ore, l'ispettore potrà sanzionare il datore di lavoro per violazione dell'articolo 37, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008 (per tale violazione l'articolo 55, comma 5, lettera c), del d.lgs. n. 81/2008, prevede, a carico del datore di lavoro e del dirigente, la sanzione arresto da due a quattro mesi o ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro).

Disposizioni transitorie e riconoscimenti di crediti formativi

L'Accordo abroga i 5 diversi Accordi oggi in vigore

L'Allegato III contiene la tabella dei crediti formativi

Il corso per «ambienti confinati» va erogato entro 12 mesi

Il corso datore di lavoro va concluso entro 24 mesi

Per i primi 12 mesi hanno piena validità corsi erogati in base agli Accordi abrogati o nel rispetto dell'Allegato XIV (Coordinatori). Ai corsi erogati «in vigenza» degli Accordi attuali è attribuito credito formativo totale