

**Federico Saporiti**

Avvocato Studio Legale Salmi e Docente AIAS Academy



Il nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione obbligatoria in materia di sicurezza sul lavoro

Il 24 maggio 2025 è entrato in vigore il nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione per la salute e sicurezza sul lavoro, sancito in Conferenza Stato-Regioni il 17 aprile 2025 (Rep. atti n. 59/CSR) e pubblicato sulla G.U. n. 119/2025. Di seguito alcuni aspetti di interesse sul periodo per erogare la formazione e l'efficacia formativa.

Formazione immediata dei neoassunti: eliminazione della “finestra” di 60 giorni

Una modifica di enorme rilievo riguarda i tempi di erogazione della formazione per i nuovi assunti. Il precedente Accordo del 21 dicembre 2011 prevedeva – con un'indicazione che aveva generato prassi distorte – la possibilità di completare la formazione dei lavoratori “entro 60 giorni dalla data di assunzione”.

Questa clausola non è stata riproposta nel nuovo Accordo 2025, che anzi enfatizza il principio generale secondo cui nessun lavoratore può essere adibito alla propria mansione senza aver prima ricevuto la formazione obbligatoria prevista. In verità, lo stesso D.Lgs. 81/2008 imponeva già nel testo originario che la formazione dei lavoratori avvenisse preventivamente o contestualmente all'assunzione (art. 37, co. 1: *Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva formazione sufficiente e adeguata prima dell'inizio dell'attività*).

La “finestra” dei 60 giorni era stata introdotta a livello di accordo solo per consentire il completamento di tutti i moduli formativi in tempi brevi, ma non legittimava certo l'impiego prolungato di personale privo di formazione, come ripetutamente chiarito dalla giurisprudenza.

La Corte di Cassazione ha infatti ribadito che la formazione è un presupposto indefettibile per l'adibizione del lavoratore alle sue mansioni: avviare al lavoro un dipendente senza averlo formato sui rischi specifici costituisce violazione grave dell'art. 37 D.Lgs. 81/08 e fonte di responsabilità penale del datore di lavoro in caso d'infortunio.

Nella recente sentenza della Cassazione Penale, Sez. IV, 10 febbraio 2025, n. 5187*, la Suprema Corte ha riaffermato che il lavoratore deve ricevere una formazione specifica e preventiva sui rischi della sua mansione, erogata da formatori qualificati, e che non è ammissibile iniziare un rapporto di lavoro ri-

* <https://olympus.uniurb.it>

mandando la formazione a un momento successivo. Il nuovo Accordo, eliminando ogni riferimento a termini dilatori, allinea dunque la disciplina pattizia al dettato normativo primario e agli orientamenti giurisprudenziali: la formazione va erogata prima che il lavoratore inizi a svolgere le proprie attività. Ne consegue che il datore di lavoro dovrà programmare tempestivamente i corsi obbligatori per i neoassunti (generale, specifica e altre eventuali abilitazioni richieste), in modo da garantire che i dipendenti siano formati su salute e sicurezza sin dal primo giorno di lavoro. La formazione pregressa, per essere considerata valida ai fini dell'Accordo del 24 maggio 2025, dovrà essere oggetto di verifica puntuale da parte del datore di lavoro. In particolare, occorrerà accertare che i contenuti, la durata e le modalità con cui è stata svolta

siano coerenti con i nuovi standard previsti. In caso contrario, sarà necessario programmare un adeguamento formativo per i lavoratori già formati secondo criteri non più conformi.

Verifica dell'apprendimento e dell'efficacia formativa

L'Accordo 2025 introduce meccanismi più stringenti per garantire che la formazione non si riduca a un mero adempimento formale, ma produca effettivamente competenze e comportamenti sicuri. In attuazione del mandato legislativo di cui all'art. 37, co. 2, lett. b) D.Lgs. 81/08 (come modificato dalla L. 215/2021), esso stabilisce l'obbligatorietà della verifica finale di apprendimento per tutti i corsi, non-



ché l'obbligo di verificare l'efficacia della formazione sul campo a distanza di tempo. Con riferimento alla verifica di apprendimento, il nuovo Accordo prevede che al termine di ogni percorso formativo vi sia una prova di verifica formale (esame).

L'accordo poi sancisce espressamente l'obbligo già presente relativo alla valutazione di efficacia: il datore di lavoro, attenzione non il soggetto formatore, deve accertare, a distanza di tempo, se la formazione erogata è stata compresa e concretamente messa in pratica dal lavoratore durante lo svolgimento della sua attività.

L'Accordo indica come tempistica 6 o 12 mesi dopo il corso e, come possibili modalità di verifica, osservazioni sul luogo di lavoro, simulazioni, colloqui di feedback con i discenti ecc. Tale approccio recepisce

un orientamento da tempo affermato dalla giurisprudenza: la formazione non si esaurisce nella mera trasmissione di conoscenze, ma richiede di verificare che queste ultime siano divenute patrimonio operativo del lavoratore.

Emblematica in tal senso è la citata sentenza della Cassazione Penale, Sezione IV, che in un caso di infortunio dovuto a errore operativo di un neoassunto ha censurato il datore di lavoro per averlo lasciato lavorare da solo dopo un addestramento sommario di poche ore. La Corte ha chiarito che l'obbligo formativo implica anche la verifica che il lavoratore abbia realmente acquisito le abilità necessarie, ad esempio tramite affiancamento effettivo di un tutor e prove pratiche sotto supervisione, cosa che nel caso concreto era mancata.



Dal punto di vista documentale, ogni attività formativa dovrà essere corredata da un apposito “fascicolo del corso” (da conservare per almeno 10 anni) contenente il programma, l’elenco partecipanti con firme di presenza, le prove di verifica svolte e copia degli attestati rilasciati.

L’esito sia della verifica finale di apprendimento sia della successiva valutazione di efficacia dovrà risultare tracciato. In caso di carenze riscontrate nell’efficacia (ad esempio comportamenti non sicuri osservati nonostante la formazione ricevuta), sarà opportuno predisporre sessioni di richiamo o ulteriori misure correttive.

L’Accordo Stato-Regioni del 2025 in materia di formazione obbligatoria segna un passo importante

verso **un sistema più organico e rigoroso di tutela preventiva.**

La linea di tendenza è chiara: **innalzare il livello qualitativo della formazione in modo da incidere realmente sui comportamenti e ridurre gli infortuni sul lavoro.**

L’obiettivo in sede applicativa, rimesso ai datori di lavoro e alle aziende, è di sviluppare un sistema di formazione **effettivo e concreto**, basato sulla propria realtà aziendale e sulla valutazione del rischio esistente, andando a valutare e aggiornare le proprie procedure interne.

Sarà fondamentale pianificare per tempo i corsi secondo le nuove regole, documentare accuratamente l’attività formativa e predisporre strumenti di verifica post-formazione.

I datori di lavoro, in particolare, sono chiamati a farsi parte attiva, non solo organizzando ma anche personalmente partecipando alla formazione. Ciò costituisce un’occasione per rilanciare la cultura della sicurezza a partire dai vertici aziendali.



L’Avvocato **Federico Saporiti** è Docente qualificato per AIAS Academy, l’Accademia di formazione per i Professionisti della Sicurezza di AIAS. Scopri la selezione di corsi relativi alle figure del D.lgs. 81:

<https://www.aiasacademy.it/categoria-corso/figure.d.lgs-81>

