PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5882 di Mercoledì 02 luglio 2025

Accordo Stato-Regioni: percorsi formativi in materia di salute e sicurezza

Il nuovo Accordo Stato-Regioni 2025 unifica e razionalizza la normativa, amplia i soggetti coinvolti, disciplina la formazione a distanza, armonizza la durata dei contenuti minimi. Con elementi di miglioramento, ma anche di criticità.

L'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, pubblicato sulla G.U. 119 del 24 maggio 2025, rappresenta un aggiornamento significativo del sistema formativo in materia di salute e sicurezza sul lavoro in Italia.

Sancito in sede di Conferenza Stato-Regioni, l'Accordo conclude un percorso che nelle sue ultime tappe aveva annotato anche le sostanziali modifiche introdotte al d.lgs. n. 81/2008 dalla legge 215/2021 di conversione del decreto-legge 146/2021.

La sua approvazione giunge al termine di un lungo e travagliato iter, caratterizzato da significativi ritardi: la formalizzazione dell'Accordo, infatti, era attesa e prevista per il 30 giugno 2022 ma, evidentemente, il ritardo nell'adozione è caratteristica propria di tali accordi, visto che anche quello sancito nel 2011 era arrivato dopo oltre tre anni di attesa.

In questo periodo si sono susseguiti serrati confronti istituzionali, testi che sembravano di "imminente pubblicazione" ? addirittura una "bozza definitiva" elaborata nel 2024 dal Ministero del lavoro - e continui rinvii nell'agenda della Conferenza Stato Regioni tanto da far temere, ad un certo punto, che il nuovo Accordo non fosse più una priorità.

Sembrava, quindi, sottovalutata l'urgenza di riordinare e aggiornare uno strumento fondamentale come la formazione, considerata cruciale per l'efficacia delle strategie di prevenzione.

Ed invece, all'esito di un articolato processo di discussione e negoziazione tra i diversi livelli istituzionali, la sua approvazione è arrivata inaspettata: basti pensare che l'argomento non era neppure tra i primi punti all'ordine del giorno della riunione del 17 aprile 2025.

L'obiettivo del nuovo Accordo é quello di accorpare, rivisitare e modificare gli accordi attuativi del decreto legislativo 81, al fine di garantire una maggiore efficacia delle strategie di prevenzione di infortuni e malattie professionali, riconducendo il sistema a una cornice unitaria, coerente e maggiormente orientata alla qualità e all'efficacia.

Novità dell'Accordo 2025

Il testo in esame ? che sostituisce integralmente il precedente Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 - introduce diverse novità di rilievo rispetto alla disciplina passata.

Una delle più rilevanti é l'unificazione e la razionalizzazione normativa: il nuovo Accordo, infatti, costituisce un unico corpus regolatorio per la formazione in materia di sicurezza, superando la precedente frammentazione normativa derivante dalla coesistenza di più accordi.

Infatti, al più generale Accordo sancito in data 21.12.2011 in materia di formazione dei lavoratori era susseguito in data 22.02.2022 l'Accordo sull'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali é richiesta una specifica abilitazione degli operatori.

L'altra novità di rilievo é l'ampliamento dei soggetti coinvolti: infatti l'Accordo definisce in modo più dettagliato la formazione per le figure fondamentali del sistema di prevenzione, includendo non solo lavoratori, preposti, dirigenti e datori di lavoro, ma anche datori di lavoro che assumono direttamente i compiti del SPP, RSPP e ASPP, coordinatori per la sicurezza nei cantieri, datori di lavoro e dirigenti delle imprese affidatarie nei cantieri, soggetti operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinati e operatori addetti all'uso di attrezzature di lavoro per cui è richiesto il "patentino", con un ampliamento delle tipologie - ad esempio, vengono ora specificatamente menzionati nell'ambito delle attrezzature la macchina agricola raccogli frutta (CRF) e i caricatori per movimentazione materiali (CMM) - rispetto a quanto previsto precedentemente.

Sotto il profilo dell'organizzazione dell'attività formativa una novità significativa è l'introduzione di una metodologia vincolante per l'elaborazione del progetto formativo che dovrà definire in maniera chiara gli obiettivi, i contenuti, la durata, le modalità didattiche, la valutazione dell'apprendimento, l'aggiornamento e la verifica dell'efficacia della formazione, in coerenza con la valutazione dei rischi e l'organizzazione aziendale.

L'Accordo, inoltre, non poteva non fare i conti con le nuove metodologie didattiche e, in particolare, la formazione a distanza che viene dettagliatamente disciplinata estendendo la possibilità di svolgere l'attività formativa in modalità di videoconferenza sincrona a tutti i corsi teorici, con specifici requisiti tecnici e modalità di tracciabilità della partecipazione.

L'e-learning viene, invece, consentito per i contenuti dei moduli base e di aggiornamento ? ad esclusione della formazione dei preposti - secondo uno standard tecnico - didattico nazionale più stringente in termini di tracciabilità, tutoraggio e valutazione finale rispetto a quanto stabilito dal precedente Accordo.

Inoltre, per alcune tipologie di formazione, come quella in ambienti confinati o per l'uso di specifiche attrezzature, l'e-learning non è consentito, dovendosi, invece, privilegiare la formazione in presenza.

Altro obiettivo perseguito dall'Accordo è l'armonizzazione della durata e dei contenuti minimi dell'attività di formazione: ogni percorso formativo - iniziale e di aggiornamento - è stato ridefinito per garantire una maggiore omogeneità a livello nazionale, una personalizzazione in base al rischio e un aggiornamento continuo dei contenuti in relazione all'evoluzione tecnico-normativa e organizzativa.

L'Accordo introduce, inoltre, l'obbligo di impostare un processo di valutazione delle competenze con modalità sincrona e non differita, prevedendo verifiche di apprendimento finali dettagliate per tipologia formativa (test, colloquio) con una percentuale minima di superamento del 70%.

Inoltre, viene introdotta la verifica dell'efficacia della formazione durante la prestazione lavorativa, demandata al datore di lavoro, attraverso analisi infortunistiche, questionari al personale e check list di valutazione.

Anche la prova dell'avvenuta attività formativa viene modificata: viene, infatti, previsto il rilascio di un attestato unico per ciascun corso (base e aggiornamento) che dovrà riportare specifici elementi minimi.

Di particolare interesse, infine, è la disciplina transitoria introdotta dall'Accordo che onde consentire l'adeguamento dei percorsi formativi alla nuova disciplina ed evitare che per consentire tale adeguamento venga interrotta l'erogazione della formazione, consente in fase di prima applicazione e comunque non oltre dodici mesi dall'entrata in vigore, di avviare i corsi secondo quanto previsto dai precedenti accordi Stato-Regioni.

Viene, inoltre, riconosciuta la validità della formazione pregressa erogata in conformità con i precedenti accordi, a condizione che i contenuti siano conformi al nuovo accordo, con la precisazione che per i preposti il cui corso di formazione o aggiornamento sia stato erogato da più di due anni dalla data di entrata in vigore del nuovo accordo, l'obbligo di aggiornamento dovrà essere ottemperato entro 12 mesi dall'entrata in vigore.

Elementi di criticità delle nuove modalità di erogazione della formazione connessi agli obblighi a carico del datore di lavoro

Le nuove modalità di erogazione della formazione, pur mirando a migliorare la qualità e l'efficacia, potrebbero presentare alcuni elementi di criticità e comportano nuovi e più stringenti obblighi per il datore di lavoro.

Infatti, l'obbligo di elaborare un progetto formativo dettagliato, in coerenza con la valutazione dei rischi e l'organizzazione aziendale, richiede al datore di lavoro una maggiore consapevolezza dei fabbisogni formativi specifici e un impegno nella pianificazione e documentazione del percorso formativo.

Ciò implica un'analisi approfondita dei rischi presenti in azienda e delle competenze necessarie ai lavoratori, nonché la definizione di obiettivi formativi misurabili e pertinenti.

La mancanza di competenze interne o la sottovalutazione della complessità di tale elaborazione potrebbero, quindi, rappresentare una criticità per le piccole e medie imprese.

Altro elemento di criticità per il datore di lavoro sarà la gestione della formazione a distanza la quale, certamente, è uno strumento flessibile, ma dovendo garantire che i corsi in videoconferenza sincrona rispettino i requisiti tecnici e che la partecipazione dei lavoratori sia tracciabile, difficilmente tale strumento potrà essere gestito nelle piccole imprese, considerati gli investimenti finanziari necessari per l'allestimento di una piattaforma tecnologica che rispecchi i nuovi requisiti normativi ed il costo necessario per garantire la presenza di tutor qualificati.

Uguale discorso deve farsi per l'e-learning per il quale dovrà essere assicurata la conformità agli standard nazionali in termini di tracciabilità, tutoraggio e valutazione finale.

Inoltre, il datore di lavoro viene, anche, onerato di garantire che i lavoratori abbiano accesso alle risorse tecnologiche necessarie per fruire della formazione a distanza, superando il digital divide che potrebbe interessare alcuni dipendenti.

Le novità in materia di verifica dell'apprendimento

In materia di verifica dell'apprendimento l'Accordo non si limita a dettare una nuova disciplina per la verifica finale dell'apprendimento ma introduce una rilevante novità volta ad accertare l'efficacia della formazione erogata.

L'introduzione di verifiche finali dettagliate e obbligatorie impone al datore di lavoro l'onere di assicurare che tali verifiche siano effettivamente svolte e documentate in conformità con le indicazioni dell'Accordo.

E ciò potrebbe richiedere tempo e risorse per l'organizzazione delle prove (test, colloqui) e la valutazione dei risultati, con la necessità di ripetere il modulo pratico in caso di mancato superamento per alcune tipologie di formazione.

Ma la vera novità è rappresentata dall'obbligo, in capo al datore di lavoro, di verificare l'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.

Si tratta di una novità certamente onerosa per il datore di lavoro che, eventualmente anche con il supporto dell'RSPP, dovrà implementare metodi per valutare se le conoscenze, le abilità e le competenze acquisite durante la formazione si traducono in comportamenti e pratiche di lavoro sicure.

Le modalità suggerite dall'Accordo - analisi infortunistica, questionari, check list - richiedono tempo e competenze specifiche per la loro elaborazione, somministrazione e analisi.

A ciò si aggiunga che la reale efficacia di tali verifiche potrebbe dipendere dalla serietà con cui vengono condotte e dalla capacità del datore di lavoro di tradurre gli esiti in azioni di miglioramento continuo.

La verifica della effettività della formazione costituirà il vero banco di prova del nuovo Accordo ma consentità di rendere concreta la formazione creando un processo virtuoso volta alla creazione di una reale cultura della sicurezza.

Verso una formazione continua in materia di sicurezza del lavoro

Si registrano novità anche in tema di aggiornamento: in particolare la biennalità per i preposti e la periodicità quinquennale per altre figure - unitamente all'obbligo di trattare evoluzioni normative e tecniche specifiche ? richiederanno un monitoraggio costante delle scadenze e dei contenuti necessari.

Il datore di lavoro dovrà pianificare per tempo gli aggiornamenti, assicurando che i contenuti siano pertinenti ai rischi aziendali e alle mansioni svolte dai lavoratori.

La mancata ottemperanza agli obblighi di aggiornamento, soprattutto per le figure che necessitano di abilitazione (come RSPP/ASPP, coordinatori per la sicurezza, operatori di attrezzature), può comportare l'impossibilità di esercitare la funzione.

Per i preposti, inoltre, viene introdotto l'obbligo di effettuare l'aggiornamento entro 12 mesi dall'entrata in vigore dell'accordo se il corso precedente è stato erogato da più di due anni: si tratta di un adempimento immediato da non sottovalutare.

A ciò si aggiunga che il datore di lavoro dovrà verificare la conformità della formazione erogata prima dell'entrata in vigore dell'Accordo 2025 ai nuovi requisiti.

Sebbene la formazione pregressa conforme sia riconosciuta, potrebbe essere necessario integrare i contenuti o la durata per allinearla ai nuovi standard.

La corretta interpretazione delle tabelle di riconoscimento dei crediti formativi e la valutazione della necessità di eventuali integrazioni rappresentano un ulteriore onere per il datore di lavoro.

Infine, le nuove disposizioni, che pongono maggiore enfasi sulla qualità, la durata e le modalità di verifica, potrebbero comportare un aumento dei costi della formazione, sia in termini di risorse interne dedicate alla pianificazione e alla verifica, sia in termini di costi esterni per l'erogazione dei corsi da parte di soggetti formatori accreditati.

Conclusioni

L'Accordo Stato-Regioni 2025 introduce un sistema formativo più strutturato e orientato all'efficacia, ma ciò comporta per il datore di lavoro nuovi e più stringenti obblighi in termini di pianificazione, erogazione, verifica e documentazione della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

La corretta implementazione di tali obblighi richiederà un impegno significativo da parte delle aziende, con la necessità di acquisire competenze specifiche e dedicare risorse adeguate per garantire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

La mancata o inadeguata ottemperanza a tali obblighi potrà comportare sanzioni e, soprattutto, compromettere l'efficacia delle misure di prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

La previsione di un periodo transitorio di dodici mesi per l'adeguamento alle nuove disposizioni rappresenta un elemento importante per consentire alle aziende e ai soggetti formatori di prepararsi alle novità introdotte dall'Accordo 2025.

Tuttavia, è fondamentale che in questo periodo le aziende si attivino per comprendere appieno i nuovi obblighi e per pianificare le azioni necessarie per la loro implementazione, al fine di garantire una transizione efficace al nuovo sistema formativo.

L'Accordo Stato-Regioni del 2025 rappresenta una svolta per la formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, puntando sulla qualità, la responsabilizzazione dei datori di lavoro e una maggiore efficacia preventiva. L'impegno richiesto sarà notevole,

ma il potenziale impatto sulla riduzione degli infortuni giustifica pienamente l'evoluzione normativa.

Avv. Pietro Maria di Giovanni ? Geom. Francesco Sgaramella

Questo articolo è sponsorizzato da **Simpledo**, la piattaforma **Wolters Kluwer** dedicata alla gestione dei processi HSE in azienda.

Simpledo rappresenta il supporto ideale per la digitalizzazione, in particolare, della formazione, nel rispetto della normativa e del nuovo accordo **Stato Regioni** consentendo alle aziende di dimostrare facilmente, in sede di ispezione, che tutti i dipendenti hanno ricevuto una formazione adeguata e aggiornata, riducendo così il rischio di sanzioni o contenziosi, contribuendo a creare un ambiente di lavoro più sicuro e conforme alla legislazione vigente.

Moduli Simpledo:



Investire in un software HSE significa elevare il livello di sicurezza, efficienza e responsabilità all'interno dell'organizzazione.

Scegli **Simpledo**!

Per scoprire tutte le potenzialità di **Simpledo** e approfondire i vantaggi dell'informatizzazione dei processi HSE in azienda, compila **il form con i tuoi dati** oppure scrivici una mail all'indirizzo **info.simpledo@wolterskluwer.com**

Direzione Marketing

Compliance software

---

www.puntosicuro.it