PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6085 di Giovedì 21 maggio 2026

Aggiornamento lavoratori: reale portata dell'obbligo e nodi critici

Quando, in quali casi e come il datore di lavoro deve far sì che il lavoratore riceva l'aggiornamento previsto dall'Accordo 17 aprile 2025, in relazione all'evoluzione dei rischi e agli esiti della verifica dell'efficacia della formazione.

Quando si parla dell'obbligo di aggiornamento dei lavoratori, spesso la questione viene liquidata con l'enunciazione della periodicità prevista dalla legge in termini meramente numerici (quinquennale) e della durata della stessa (6 ore minime).

Tuttavia l'obbligo di aggiornamento, così come inquadrato dall' Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 quale norma attuativa dell'art.37 del D.Lgs.81/08, è assai più ampio e pone questioni un po' più articolate, che trovano una loro risoluzione in via interpretativa mediante l'analisi del sistema giuridico relativo alla formazione visto nel suo complesso.

Procediamo per gradi, a partire - come sempre - dal dettato normativo.

L'art.37 c.6 del D.Lgs.81/08 pone il fondamentale principio in questa materia, stabilendo che *"la **formazione dei lavoratori** e dei loro rappresentanti deve essere **periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi."***

In applicazione di questo criterio posto dalla norma primaria, il nuovo Accordo Stato-Regioni prevede che l'aggiornamento debba essere effettuato *"tenendo conto dei **cambiamenti normativi, tecnici ed organizzativi del contesto** operativo"* e che esso, *"dunque, non deve essere di carattere generale o mera riproduzione di argomenti e contenuti già proposti nei corsi base"* (parte III dell'Accordo).

Pubblicità

Va dunque cessata la prassi, attuata talvolta fino ad oggi in maniera irregolare da parte di alcuni soggetti formatori, di far partecipare ai corsi di formazione "base" anche alcuni lavoratori destinati a ricevere l'aggiornamento, senza una previa verifica da parte del soggetto formatore stesso del fatto che tale corso base illustrasse un quadro normativo, tecnico od organizzativo

mutato e rinnovato rispetto a quello oggetto della formazione "base".

Il medesimo criterio dettato da tale norma, peraltro, ha ispirato anche lo specifico divieto posto dall' **Accordo 17 aprile 2025** con la disposizione che prevede che, ***"ai fini dell'aggiornamento delle diverse figure,*** *la partecipazione a corsi di formazione finalizzati all'ottenimento e/o all'aggiornamento di qualifiche specifiche come quelle,* ***a titolo meramente esemplificativo e non esaustivo,*** *dei dirigenti e dei preposti (ex art.37 d.lgs.n.81/2008), dei lavoratori incaricati dell'attuazione delle misure di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave e immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione delle emergenze di cui agli artt.44, 45 e 46 del d.lgs.n.81/2008, non è da ritenersi valida".*

Deve ritenersi quindi privo di validità, ad esempio, registrare come aggiornamento dei lavoratori la frequenza da parte degli stessi a corsi per addetti antincendio o al primo soccorso e così via.

Il senso e la finalità dell'obbligo di aggiornamento si colgono da questa indicazione contenuta nell'Accordo: *"una particolare attenzione nella pianificazione degli aggiornamenti dovrà essere prestata alla* ***rilevazione di nuovi bisogni formativi."***

Il concetto di *"rilevazione di nuovi bisogni formativi"*, che è alla base del sistema degli aggiornamenti dei lavoratori, si ricollega al tema dell'**analisi dei fabbisogni formativi,** in relazione al quale l'Accordo chiarisce che il soggetto formatore, insieme al datore di lavoro ove necessario, analizza e definisce:

- *"le competenze richieste in relazione al ruolo e ai profili di responsabilità relativi alla figura da formare;*
- *le competenze in entrata minime per affrontare il percorso formativo;*
- *le competenze possedute dal discente prima di iniziare il percorso formativo;*
- ***il gap da colmare con il percorso formativo, in termini di differenza tra competenze possedute e richieste"*** (parte IV, punto 1.2 dell'Accordo).

La sezione dell' Accordo 17 aprile 2025 dedicata alle *indicazioni metodologiche,* peraltro, si apre proprio con un richiamo al tema dell'aggiornamento; richiamo che manifesta, oltretutto, la ricomprensione dello stesso nel campo di applicazione di tale sezione.

L'Accordo infatti chiarisce che la formazione sulla salute e sicurezza, ***"nelle sue varie articolazioni e tipologie di corso:*** *[...] è caratterizzata dalla continuità dell'apprendimento durante l'intera vita lavorativa (Life Long Learning) come affermato dall'****obbligo periodico di aggiornamento*** *per tutte le figure che operano nei contesti lavorativi".*

L'aggiornamento, inoltre, non può essere standardizzato in astratto, ma deve derivare da un'analisi concreta del contesto aziendale, dal momento che l'analisi dei fabbisogni - secondo l'Accordo - deve tenere conto del *"contesto in cui si innesta l'azione formativa, cioè in quale contesto organizzativo e operativo",* oltre che delle *"specifiche aree di attività in cui i vari profili operano o dovranno operare all'interno dell'azienda".*

E' dunque **la "novità" dell'esigenza formativa** (nel senso di un elemento - significativo sul piano della salute e sicurezza - che cambia a livello normativo, tecnico, organizzativo, di insorgenza di nuovi rischi o di nuove criticità emerse e così via) a fungere da presupposto per la necessità - anche in termini strettamente giuridici - dell'aggiornamento e da ancoraggio concettuale allo

stesso.

Su questo punto, la Conferenza Stato-Regioni specifica che *"nel corso di aggiornamento si dovranno trattare* ***significative*** *evoluzioni e innovazioni, applicazioni pratiche e/o approfondimenti".*

E a questo punto l'Accordo fornisce degli esempi *("a titolo esemplificativo e non esaustivo")* sulle tematiche che potrà avere ad oggetto un corso di aggiornamento:

- *"modifiche normative;*
- *aggiornamenti tecnici sui rischi ai quali sono esposti i lavoratori;*
- *aggiornamenti su organizzazione e gestione della sicurezza in azienda;*
- *fonti di rischio e relative misure di prevenzione."*

Tutto ciò - e qui arriviamo al punto centrale del discorso - è condensato nella norma, contenuta nell'Accordo, che prevede i casi tassativi in cui è obbligatoria l'erogazione dei corsi di aggiornamento ai lavoratori.

Tale disposizione prevede che l'aggiornamento dei lavoratori ***"deve essere effettuato ogni qualvolta*** *intervengono* ***elementi modificativi*** *in termini di* ***esiti della valutazione dei rischi*** *ovvero quando* ***le risultanze delle verifiche di efficacia della formazione*** *durante lo svolgimento della prestazione lavorativa* ***ne evidenzino la necessità e comunque con una periodicità quinquennale di durata minima di 6 ore*** *a decorrere dalla data di fine corso riportata nell'attestato"* (parte III punto 1.1 dell'Accordo).

Una prima indicazione vincolante fornita dall'Accordo, dunque, è che è da ritenersi insufficiente e quindi inadeguato un aggiornamento erogato ad un lavoratore che, **complessivamente** nell'arco del quinquennio, sia inferiore alle 6 ore di durata.

Ma, fermo restando ciò, questo non significa che alla domanda "che aggiornamento devono ricevere i lavoratori?" sia esaustivo rispondere "6 ore ogni 5 anni" senza aggiungere null'altro.

Ciò in quanto tale risposta, lungi dall'essere scorretta, è però parziale, dal momento che occorre tenere conto anche delle due variabili indicate dalla norma su richiamata.

Ferma restando la durata minima delle 6 ore ogni 5 anni, infatti, l'Accordo stabilisce che l'aggiornamento è anzitutto obbligatorio *"ogni qualvolta intervengono elementi modificativi in termini di* ***esiti della valutazione dei rischi".***

Per come è formulata, questa frase non lascia un margine di discrezionalità al datore di lavoro quale soggetto tenuto ad erogare l'aggiornamento (anche eventualmente per il tramite di soggetti formatori): tutte le volte, infatti, in cui intervengano tali elementi modificativi in termini di esiti della valutazione dei rischi, scatta la necessità dell'aggiornamento.

L'ampiezza applicativa dell'obbligo di aggiornamento legato a questa specifica causale appare di una tale evidenza, da mettere in luce già essa stessa in maniera lampante il fatto che la durata di 6 ore dell'aggiornamento rappresenta una **durata meramente minima.**

Ciò equivale a dire che vi saranno svariati casi nei quali sarà obbligatorio per i datori di lavoro andare ben oltre le 6 ore minime di aggiornamento, e ciò non in termini di facoltatività ma di obbligatorietà.

In pratica, la previsione delle 6 ore nell'arco del quinquennio rappresenta solo un **tetto minimo** al di sotto del quale non è consentito scendere.

Guardando al sistema giuridico nel suo complesso, poi, va detto che l'obbligo di aggiornare i lavoratori a fronte di *"elementi modificativi in termini di esiti della valutazione dei rischi"* risponde ad un principio giuridico da lungo tempo espresso dalla giurisprudenza.

Basti menzionare in tal senso, ad esempio, **Cassazione Penale, Sez.IV, 31 gennaio 2017 n.4706,** con cui la Corte circa dieci anni fa ha preso in esame un caso in cui *"la valutazione del rischio effettuata nel 1998 non era più attuale alle contingenze del momento e doveva essere adeguata al mutamento delle condizioni di lavoro".*

Nello specifico, si era verificato che, *"a causa del cattivo funzionamento del macchinario per il taglio dei tessuti, il RA.A., insieme ad altri operai, si era dovuto occupare anche del taglio di quelle parti di tessuto che dovevano essere tagliate dalla macchina: aveva allora fatto uso di un taglierino che gli era scivolato e gli aveva procurato una lesione al tendine del dito indice della mano sinistra."*

Dunque *"lo I.G. [direttore di stabilimento imputato, n.d.r.], dato **l'aumento del rischio** connesso alle mutate condizioni di lavoro, **avrebbe dovuto istruire l'operaio** circa la modalità di lavorazione connessa alle maggiori difficoltà determinate dal guasto della macchina ed integrare i mezzi a disposizione del RA.A. con misure adeguate allo scopo".*

Nel confermare la condanna del direttore di stabilimento, la Cassazione ha sottolineato come i motivi di ricorso proposti dall'imputato fossero *"volti tutti a dimostrare che non vi era stato un mutamento quantitativo o qualitativo delle mansioni del RA.A., tale da imporre al datore di lavoro **una nuova valutazione del rischio e conseguentemente una nuova formazione dei lavoratori** e l'adozione di nuovi strumenti di protezione".*

Ma in realtà i Giudici avevano accertato che ***"era mutato il livello di pericolosità** del lavoro da questi svolto"* e *"che tale lavoro fosse oggettivamente più pericoloso del precedente, ed **imponesse,** come tale, una **specifica preparazione sui maggiori rischi** connessi al guasto del macchinario **e** l'adozione di misure di sicurezza adeguate allo scopo".*

Con tale sentenza, la Cassazione aveva avuto modo di stabilire che *"le misure atte a prevenire il rischio di infortuni vanno infatti individuate in ragione delle peculiarità della sede di lavoro e progressivamente adattate in ragione del mutamento delle complessive condizioni di svolgimento delle singole mansioni, secondo un* ***concetto "dinamico" del rischio, che impone l'adeguamento degli strumenti di protezione e l'aggiornamento della formazione ed informazione del lavoratore,*** *ogni qual volta intervenga un rischio nuovo rispetto a quello originariamente previsto."*

Tornando all'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, è importante sottolineare che tutto quanto detto con riferimento all'obbligo di aggiornamento dei lavoratori in relazione agli esiti della valutazione dei rischi non va confuso con la formazione che essi hanno diritto di ricevere al cambio mansione, alla luce dell'art.37 c.4 del D.Lgs.81/08 che prevede che *"la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione: [...] b) del trasferimento o cambiamento di mansioni".*

L'Accordo esplicita, infatti, che *"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"* (parte III punto 1.1 dell'Accordo).

Veniamo a questo punto alla **ulteriore ipotesi di obbligatorietà dell'aggiornamento,** rappresentata dal caso in cui ***"le risultanze delle verifiche di efficacia della formazione*** *durante lo svolgimento della prestazione lavorativa ne evidenzino la necessità".*

Occorre anzitutto ricordare la finalità di tale attività di verifica, che consiste nel *"verificare e* ***misurare l'effettivo cambiamento*** *che la formazione ha avuto sui partecipanti, attraverso l'interiorizzazione di concetti e l'acquisizione delle competenze necessarie, rispetto all'esercizio del proprio ruolo in azienda"* (parte IV punto 7 dell'Accordo).

Si tratta infatti pienamente di una "misurazione" del cambiamento avvenuto nel lavoratore a seguito della formazione.

A mero titolo di esempio, nel caso in cui lo strumento dell'analisi infortunistica aziendale *"evidenzi carenze nelle conoscenze, competenze e abilità dei lavoratori",* secondo l'Accordo *"si dovrà valutare la possibilità di adottare azioni correttive",* tra le quali vi è anche l'aggiornamento dei lavoratori.

O, ancora, allorché lo strumento utilizzato dovesse consistere nella *check list* di valutazione *"per poter verificare se il lavoratore ha adottato dei comportamenti sicuri"* quali, ad esempio, *"utilizzo dei DPI, corretto utilizzo attrezzature, rispetto delle procedure di lavoro",* ebbene sulla base di tali risultanze si verificherà se sia necessaria l'erogazione dell'aggiornamento ai lavoratori.

Vorrei però essere chiara su un punto.

E' vero che, secondo l' Accord Stato-Regioni**,** ***"il check*** *diventa, nel contempo,* ***strumento di valutazione dell'efficacia della formazione*** *durante l'attività lavorativa* ***e strumento di controllo*** *da parte dei soggetti della prevenzione aziendale",* ma ciò non

significa che ogni qualvolta un lavoratore violi una norma di salute e sicurezza ciò vada deterministicamente ricondotto ad una formazione inefficace.

Ciò in quanto la formazione è **una delle variabili** in gioco che può portare, se inefficace o non effettiva, a comportamenti non sicuri da parte del lavoratore; ma non è l'unica.

In tal senso, infatti, l'Accordo stesso subordina l'obbligatorietà dell'aggiornamento alle ***"risultanze delle verifiche di efficacia della formazione"*** e, più in particolare, al fatto che esse *"ne evidenzino la necessità",* identificando in ciò il parametro di riferimento cui attenersi.

E' dunque astrattamente possibile che, a fronte di un comportamento non sicuro da parte di un lavoratore (così come definito nei termini su visti dall'Accordo in relazione alle *check list* di valutazione), la causa venga rintracciata nella mancata o carente vigilanza, nell'inadeguatezza di una procedura, in un carente addestramento, nell'inadeguata attribuzione di compiti, in dispositivi di sicurezza o attrezzature malfunzionanti e così via, ovvero in altre cause che non abbiano pertinenza con l'efficacia della formazione e che non siano ad essa collegate.

Tale valutazione sarà rimessa, appunto, alle risultanze dell'attività di verifica della formazione; per un approfondimento su tale tema, rinvio al precedente articolo " La verifica dell'efficacia della formazione dopo l'ASR 17 aprile 2025", pubblicato su PuntoSicuro del 12 febbraio 2026 n.6017.

Concludo ricordando che, secondo l'Accordo 17 aprile 2025, l'aggiornamento dei lavoratori in presenza può essere erogato *"direttamente nell'ambiente di lavoro del discente"* e, in particolare, *"all'interno dei reparti aziendali e presso le postazioni dei lavoratori stessi",* mediante lo strumento dei *break* formativi.

L'Accordo ha infatti stabilito che 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"* e che *"gli stessi sono ritenuti* ***validi*** *ai fini della formazione specifica e* ***per l'aggiornamento dei lavoratori"*** (parte IV punto 3.1 dell'Accordo).

Anna Guardavilla

Dottore in Giurisprudenza specializzata nelle tematiche normative e giurisprudenziali relative alla salute e sicurezza sul lavoro

Scarica la normativa e le sentenze di riferimento:

Presidenza del Consiglio dei Ministri - Conferenza Permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province Autonome di

Trento e Bolzano - Repertorio atto n. 59/CSR del 17 aprile 2025 - Accordo, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tra il Governo, le regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008 ? documento pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 24 maggio 2025.

Corte di Cassazione Penale Sezione IV - Sentenza n. 4706 del 31 gennaio 2017 (u. p. 30 novembre 2016) - Pres. Blaiotta ? Est. Menichetti ? Ric. I.G. - Le misure di prevenzione infortuni vanno progressivamente adattate a seconda del mutamento dello svolgimento delle mansioni secondo un concetto "dinamico" del rischio che impone l'adeguamento della formazione dei lavoratori e dei dpi utilizzati.

Licenza Creative Commons
I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

www.puntosicuro.it