

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6032 di Giovedì 05 marzo 2026

Quando il datore di lavoro è soggetto formatore secondo l'ASR del 2025

A quali condizioni, assumendo quali incombenze e con quali ricadute operative il datore di lavoro può svolgere direttamente, entro il perimetro consentito, il ruolo di soggetto formatore ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025.

Le aziende si stanno organizzando per far fronte alle esigenze formative poste dal nuovo Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, in vigore da quasi un anno e che entro pochi mesi diverrà operativo a pieno regime.

Esso dà la possibilità alle organizzazioni di potersi avvalere delle prestazioni dei soggetti formatori identificati come tali dal provvedimento (soggetti istituzionali, accreditati e altri) e al contempo, limitatamente alla formazione rivolta ai lavoratori (generale e specifica), ai preposti e ai dirigenti, legittima anche i datori di lavoro a poter fungere essi stessi da soggetti formatori.

In particolare, l'Accordo prevede, al paragrafo intitolato "*corso per lavoratori, preposti e dirigenti*", che "*i datori di lavoro possono organizzare direttamente i corsi di formazione ex art.37, comma 2, del d.lgs. n.81/2008 nei confronti dei propri lavoratori, preposti e dirigenti, a condizione che venga rispettato quanto previsto dal presente Accordo. In questo caso il datore di lavoro riveste il ruolo di soggetto formatore cui spettano gli adempimenti del presente accordo*" (parte II, punto 2 dell'Accordo).

Da questa norma desumiamo che:

1. il datore di lavoro può fungere da soggetto formatore limitatamente ai corsi rivolti ai lavoratori, ai preposti e ai dirigenti, ma non nell'ambito dei corsi rivolti al datore di lavoro stesso. Dunque, per soddisfare l'esigenza di formazione del datore di lavoro quale destinatario della stessa, egli potrà rivolgersi agli altri soggetti formatori identificati dall'Accordo (parte I, punto 1), ovvero i soggetti "istituzionali", quelli "accreditati" e i cosiddetti "altri soggetti";
2. nel caso decida di fungere da soggetto formatore, il datore di lavoro sarà comunque tenuto al rispetto di quanto previsto nell'Accordo;
3. nel caso decida di rivestire il ruolo di soggetto formatore, il datore di lavoro, in tale veste, sarà comunque tenuto agli adempimenti previsti dall'Accordo (per le parti applicabili), in una logica di sostanziale - anche se non totale - equiparazione, sotto il profilo dei vincoli, delle incombenze e delle responsabilità, agli altri soggetti formatori identificati dall'Accordo stesso.

E' evidente, guardando all'Accordo nel suo complesso, che la Conferenza Stato-Regioni ha considerato i corsi rivolti ai lavoratori, ai preposti e ai dirigenti come un ambito formativo caratterizzato da minore complessità rispetto ad altri, come dimostrato dal fatto che, se ad esempio essa ha previsto, in termini generali, la necessità "*che i soggetti formatori accreditati abbiano maturato un'esperienza almeno triennale di formazione su salute e sicurezza sul lavoro opportunamente documentata*", l'Accordo ha al contempo stabilito, in deroga a ciò, che "*per erogare i corsi di formazione lavoratori, preposti e*

dirigenti è sufficiente il solo requisito dell'accreditamento regionale, oltre a quanto previsto nel paragrafo 2 della parte I del presente accordo."

Una volta chiariti il perimetro applicativo e la *ratio* della norma che consente lo svolgimento autonomo del ruolo di soggetto formatore in capo al datore di lavoro, occorre preliminarmente osservare che l'assunzione di tale veste da parte del datore di lavoro nei confronti dei propri lavoratori, preposti e dirigenti va inquadrata come una facoltà e non come un obbligo.

L'Accordo precisa infatti, sotto tale profilo, che, se lo ritengono, *"i datori di lavoro possono altresì avvalersi di soggetti formatori di cui al paragrafo 1 della Parte I del presente Accordo per procedere all'effettuazione della formazione dei propri lavoratori, dirigenti e preposti."*

Dunque tale scelta è rimessa alla discrezionalità di ogni azienda, fermo restando il principio secondo cui l'opzione relativa all'assunzione del ruolo di soggetto formatore da parte del datore di lavoro non va in alcun modo vista come una modalità per alleggerire il carico degli adempimenti o dei vincoli normativi, in quanto gli obblighi previsti dall'Accordo dovranno comunque essere attuati pienamente e, nell'ipotesi in cui il soggetto formatore sia il datore di lavoro, di tale attuazione sarà responsabile proprio quest'ultimo.

L'assunzione delle incombenze previste dall'Accordo da parte del datore di lavoro in qualità di soggetto formatore, peraltro, non sarà di natura solo formale (leggi: organizzazione dei corsi e mera consegna degli attestati), dal momento che la progettazione e la realizzazione dei percorsi formativi dovranno essere ispirate all'esigenza di garantire **l'effettività della formazione**, ovvero di assicurare la piena ed effettiva comprensione ed assimilazione dei concetti e dei contenuti trasmessi.

Ciò sulla base della norma primaria di riferimento, la quale, prevedendo che il datore di lavoro o il dirigente *"assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione ..."* (e non, semplicemente, limitandosi a disporre che quegli la "eroghi"), ha configurato il precetto contenuto nell'art.37 c.1 del D.Lgs.81/08 come una vera e propria "obbligazione di risultato" (ovvero un obbligo che si considera adempiuto con il raggiungimento di un dato risultato) e non una mera "obbligazione di mezzi" (quale obbligo che si considera adempiuto con l'esecuzione di una data attività).

Pubblicità

Non bisogna dimenticare che, alla luce dell'art.20 c.1 del D.Lgs.81/08, il livello di osservanza del generale obbligo di cura richiesto dall'ordinamento al lavoratore (*"conformemente alla sua formazione"*) ed esigibile dal datore di lavoro è collegato, sul piano normativo, al livello di adempimento dell'obbligo (datoriale) formativo quale obbligo di risultato.

In sostanza, l'obbligo di corretto adempimento cui è tenuto il lavoratore sotto il profilo della salute e sicurezza è parametrato al livello di attitudine della formazione ricevuta a rappresentare un bagaglio effettivo del lavoratore, realmente ed effettivamente spendibile e utilizzabile nell'ambito dell'ordinaria attività lavorativa.

Tornando all'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 e all'assunzione autonoma del ruolo di soggetto formatore da parte del datore di lavoro, così come vale per i corsi effettuati dagli altri soggetti formatori previsti dall'Accordo (istituzionali, accreditati, etc.), anche *"i datori di lavoro devono avvalersi di **docenti** formatori in possesso dei requisiti di cui al paragrafo 2 della Parte I del presente Accordo"*.

Tale disposizione rinvia ai requisiti previsti in generale dall'Accordo, ai sensi del quale *"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"* (parte I, punto 2 dell'Accordo).

Per un approfondimento sul tema dei docenti, si rinvia al precedente contributo "Il ruolo del docente formatore di SSL nel nuovo Accordo 17 aprile 2025", pubblicato su PuntoSicuro del 10 luglio 2025 n.5888.

L'Accordo specifica, poi, che il datore di lavoro che sia *"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."*

Dunque, il datore di lavoro-RSPP, al pari del datore di lavoro che - più in generale - sia in possesso dei requisiti di cui al D.I. 6 marzo 2013, può fungere da docente nei confronti dei lavoratori (per la formazione generale e specifica), dei preposti e dei dirigenti, ma, come è ovvio, non può essere docente nei confronti di se stesso.

Come già accennato, per quanto attiene agli aspetti organizzativi e documentali, il datore di lavoro quale soggetto formatore dovrà adempiere a tutte le incombenze previste dall'Accordo, quali, ad esempio, ammettere un numero massimo di partecipanti ad ogni corso nel limite di 30 discenti, tenere il registro di presenza dei partecipanti in formato cartaceo o elettronico, verificare, ai fini dell'ammissione alla verifica finale dell'apprendimento, la frequenza di almeno il 90% delle ore previste, predisporre il verbale della verifica finale nonché gli attestati di formazione etc.

Inoltre, in attuazione dell'art.37 c.12 del D.Lgs.81/08, l'Accordo precisa che *"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"*, nei termini previsti dall'Accordo stesso, cui si rinvia.

Fermo restando che le regole previste dall'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 in materia di organizzazione dei corsi di formazione per lavoratori, preposti e dirigenti si applicano tassativamente anche nel caso in cui il soggetto formatore sia il datore di lavoro, un'eccezione è prevista per alcune specifiche *"indicazioni metodologiche"* contenute nella parte IV dell'Accordo stesso.

Il provvedimento della Conferenza Stato-Regioni precisa, infatti, che *"le **indicazioni metodologiche** per l'organizzazione e la gestione dei corsi riportate di seguito, fatta eccezione dei punti 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 6.3 e 7, non si applicano ai Datori di Lavoro che organizzano ed erogano autonomamente, all'interno delle proprie aziende nei confronti dei propri lavoratori, la formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, ma esse possono trovare indicazioni utili per la gestione dei percorsi formativi di cui al*

presente accordo."

Le eccezioni all'esonero di cui sopra richiamate da tale previsione, che fanno riferimento a prescrizioni la cui applicazione è in ogni caso **obbligatoria** anche nel caso in cui il datore di lavoro sia il soggetto formatore, riguardano le seguenti disposizioni:

3.2: *"Requisiti organizzativi e tecnici, modalità e procedure operative per i corsi in video conferenza sincrona (VCS)";*

3.3: *"Requisiti organizzativi e tecnici, modalità e procedure operative per i corsi e-learning";*

3.4: *"Modalità mista";*

3.5: *"Modalità di erogazione dei corsi di formazione e aggiornamento";*

6.3: *"Modalità e criteri di verifica degli apprendimenti dei corsi di formazione e di aggiornamento (tabelle corsi/modalità di verifica)";*

7: *"Verifica dell'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa".*

In ogni caso, l'Accordo ricorda che, anche al di là della vincolatività di queste regole espressamente richiamate dai punti su elencati, le quali devono trovare obbligatoriamente applicazione anche ove il datore di lavoro funga da soggetto formatore, quest'ultimo potrà nondimeno trovare spunti e indicazioni utili per la gestione dei percorsi formativi anche nelle disposizioni contenute nella parte IV del provvedimento, la cui applicazione è - per tale soggetto formatore - facoltativa (ad es. le indicazioni metodologiche relative all'approccio per processi, all'analisi dei fabbisogni formativi, all'attività di progettazione etc.).

Con riferimento al punto 7 richiamato sopra (*"verifica dell'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa"*), si ricorda qui che l'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 prevede che *"il datore di lavoro, oltre ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici, deve, pertanto, anche verificarne l'efficacia durante lo svolgimento della prestazione di lavoro."*

Con tale previsione la Conferenza Stato-Regioni ha così dato attuazione, in continuità con gli orientamenti giurisprudenziali della Suprema Corte, alla norma primaria contenuta nell'art.37 c.2 lett.b) del D.Lgs.81/08, ai sensi del quale è stata demandata al nuovo Accordo 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 delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa"* (su questo tema si rinvia, per approfondimenti, al precedente contributo "La verifica dell'efficacia della formazione dopo l'ASR 17 aprile 2025", pubblicato su PuntoSicuro del 12 febbraio 2026 n.6017).

Un cenno finale merita, a questo punto, la **Legge Regionale della Lombardia 10 febbraio 2026 n.4**, di recente emanazione, recante *"Disposizioni inerenti alla formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e modifiche all'articolo 60 quater della l.r.33/2009"*, la quale il mese scorso ha previsto - all'art.3 c.3 - che *"all'assolvimento degli obblighi di inserimento nella piattaforma informatica di cui al comma 1 delle informazioni e dei dati di cui al comma 2 sono tenuti anche i datori di lavoro che erogano direttamente corsi di formazione o di aggiornamento per i propri lavoratori, preposti e dirigenti alle condizioni previste dall'accordo Stato-Regioni."*

Le disposizioni a cui rinvia tale norma prevedono, rispettivamente, che "è realizzata presso la struttura regionale competente in materia di sanità un'apposita piattaforma informatica nella quale sono riportate le informazioni relative ai medesimi corsi" (cui accedono le ATS e l'INL) e, inoltre, che i "soggetti formatori [...] inseriscono, nella piattaforma informatica di cui al comma 1 del presente articolo, la **comunicazione di avvio** di ciascun corso di formazione o di aggiornamento, comprensiva dell'elenco degli allievi e del calendario". E' poi stabilito che "entro trenta giorni dalla **conclusione** di ciascun corso di formazione o di aggiornamento gli stessi soggetti ne danno comunicazione tramite la medesima piattaforma" (art.3 commi 1 e 2).

La Legge lombarda dispone che le caratteristiche della piattaforma e quelle relative al rilascio degli attestati saranno stabilite dalla Giunta Regionale entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della legge stessa.

Infine, tale provvedimento prevede, all'art.4 c.3, che, "salvo che il fatto costituisca reato, i soggetti formatori e i datori di lavoro di cui al comma 2 che rilasciano attestati non generati dalla piattaforma informatica di cui all'articolo 3, comma 1, incorrono nella sanzione amministrativa da euro 100,00 a euro 600,00 per ogni attestato. Gli attestati di cui al primo periodo non sono validi."

Anna Guardavilla

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

Scarica la normativa di riferimento:

[Regione Lombardia, Legge Regionale 10 febbraio 2026, n. 4, Disposizioni inerenti alla formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e modifiche all'articolo 60 quater della l.r. 33/2009.](#)

[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.](#)



Licenza [Creative Commons](#)

www.puntosicuro.it