

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 27 - numero 5863 di Giovedì 05 giugno 2025

Nuovo Accordo 17 aprile 2025: la formazione specifica del lavoratore

I contenuti, le modalità di erogazione e la durata effettiva dei corsi di formazione specifica per i lavoratori, alla luce dei rischi realmente presenti in azienda, del contesto lavorativo e dell'esigenza di omogeneità mansionale in aula.

Occorre anzitutto premettere che l'impianto normativo relativo alla formazione generale e specifica dei lavoratori contenuto nel nuovo Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 si pone in una linea di netta continuità rispetto a quello previsto dal precedente - e ormai abrogato - Accordo 21 dicembre 2011.

Esso infatti ancora oggi *"si articola in **due moduli** distinti coerentemente con quanto previsto alle **lettere a) e b) del comma 1 e al comma 3 dell'articolo 37 del d.lgs.n.81/08.**"*

Quest'ultima norma dispone, in particolare, che *"il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:*

a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;

b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda." (Art.37 c.1 lett.a) e b) D.Lgs.81/08.)

Il comma 3 dell'art.37 del D.Lgs.81/08 stabilisce poi, a sua volta, che *"il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I.*

Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2." (Art.37 c.3 D.Lgs.81/08.)

In attuazione di tali norme primarie, dunque, l'attuale Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 prevede anzitutto la frequenza del lavoratore ad un modulo generale, la cui durata minima - come in passato - non può essere inferiore a 4 ore; un modulo, questo, dedicato alla presentazione dei concetti generali in tema di salute e sicurezza sul lavoro di cui alla lettera a) dell'art.37 c.1 del T.U. su riportato.

Questa formazione generale costituisce credito formativo permanente.

Una volta frequentato il modulo generale, il lavoratore dovrà ricevere la formazione specifica (di cui alla lettera b) del comma 1 dell'art.37 e al comma 3 di tale disposizione) la quale, così come veniva previsto dalla precedente disciplina, si articolerà nel seguente modo: **4 ore** di formazione specifica per i settori della classe di rischio basso, **8 ore** per quelli della classe di rischio medio, **12 ore** per quelli della classe di rischio alto.

L'Allegato IV - cui qui si rinvia - individua le "macrocategorie di rischio e corrispondenze ATECO 2007".

Resta poi confermato, rispetto alla disciplina previgente, il principio secondo cui *"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."*

Per quanto riguarda i soggetti formatori, da intendersi come gli enti legittimati ad erogare la formazione, si consideri che, accanto ai soggetti identificati come tali in termini generali dall'Accordo (Parte I - Punto 1), lo stesso prevede 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."***

Con riferimento, poi, alle modalità di erogazione della formazione, ai sensi del nuovo Accordo la formazione specifica per i lavoratori può essere organizzata, oltre che in presenza fisica, anche in videoconferenza sincrona nonché, solo per i settori della classe di rischio basso, in modalità e-learning, con l'avvertenza però - in quest'ultimo caso - che *"per le aziende inserite nel rischio basso non è consentito il ricorso alla modalità e-learning per tutti quei lavoratori che svolgono mansioni che li espongono ad un rischio medio o alto."*

Quanto alla verifica finale dell'apprendimento, il documento stabilisce che, al termine della formazione generale e specifica, la preparazione del lavoratore debba essere accertata attraverso un colloquio o un test.

Pubblicità

<#? QUI-PUBBLICITA-SCORM1-[EL1021] ?#>

Fatte tali specificazioni, veniamo ora a trattare il tema - prettamente sostanzialistico - legato ai tempi di erogazione e ai contenuti della formazione specifica, tenendo conto che essa rappresenta una delle principali forme di tutela del lavoratore apprestate dall'ordinamento di salute e sicurezza.

E' anzitutto fondamentale ricordare che, sulla base della norma primaria, la formazione generale e specifica del lavoratore deve essere erogata *"in occasione:*

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose." (Art.37 c.4 D.Lgs.81/08.)

Alla luce di tale previsione, che è collocata ad un livello primario dell'ordinamento, **in nessun caso il lavoratore può essere adibito ad una mansione senza aver ricevuto la formazione generale e specifica necessaria. Ed è, questo, un principio che non conosce deroghe di sorta (né in realtà le conosceva in passato, ove si fosse osservata la gerarchia delle fonti giuridiche).**

Lo stesso Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 puntualizza tale aspetto richiamando espressamente la norma primaria su riportata e quindi precisando che, *"con riferimento alla lettera b) del comma 1 e al comma 3 dell'articolo 37 del D.lgs.n.81/08, la formazione deve avvenire nelle occasioni di cui alle lettere a), b) e c) del comma 4 del medesimo articolo, ed avere durata minima di 4, 8 o 12 ore, in funzione dei rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda. Tali aspetti e i rischi specifici di cui ai Titoli del D.lgs.n.81/08 successivi al I costituiscono oggetto della formazione."*

A seguire, l'Accordo riporta poi, analogamente alla disciplina precedente ora abrogata, l'elenco dei "contenuti" - in termini di rischi specifici (cui qui si rinvia) - la cui trattazione *"va declinata secondo la loro effettiva presenza nel settore di appartenenza dell'azienda e della specificità del rischio."*

Con riferimento al **tema dell'effettività dei rischi in relazione all'effettività della formazione**, ciò che maggiormente è da notarsi - a fronte della presentazione che il nuovo Accordo Stato-Regioni fa della formazione specifica rivolta ai lavoratori - è l'insistenza (da intendersi come mirata attenzione) nei confronti del concetto di **aderenza** di tale formazione **non solo ai rischi specifici aziendali ma anche al contesto organizzativo** all'interno del quale il lavoratore "formando" si trova o troverà ad operare.

Il documento precisa infatti che *"la formazione specifica deve essere riferita ai rischi individuati sulla base della valutazione del rischio e, quindi, mirare ai rischi specifici dell'attività, incentrandosi sui pericoli e rischi insiti nelle mansioni specifiche e sulle relative conseguenze da prevenire nonché sull'individuazione e la conoscenza delle misure di sicurezza da adottare nello svolgimento delle proprie mansioni e di contesto lavorativo."*

In tale ottica, la Conferenza Stato-Regioni ha stabilito che non solo *"deve essere garantita la maggiore omogeneità possibile tra i partecipanti ad ogni singolo corso, con particolare riferimento al settore di appartenenza"*, ma anche che *"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."*

Tale approccio normativo non potrà che impattare, oltre che sull'attività di progettazione della formazione specifica, anche sugli aspetti organizzativi più generali legati all'erogazione della stessa (laddove sul tema della genericità della formazione specifica, allorché non sia agganciata ai rischi mansionali del lavoratore con riferimento al contesto organizzativo nel quale opera, rinvio al mio precedente contributo " Quando la formazione specifica non corrisponde ai rischi mansionali", pubblicato su Puntosicuro del 10 marzo 2022 n.5119).

Un altro importante elemento di interesse che emerge dall'Accordo - in linea di continuità con il precedente - è quello relativo alla durata di questi percorsi formativi.

Sotto questo profilo, dei livelli minimi di durata si è già detto; tuttavia, vi sono alcuni fattori ulteriori da prendere in considerazione nella progettazione di questi percorsi formativi (ovviamente ragionando in termini di eventuale aumento della durata minima prevista dall'Accordo e non certo di diminuzione).

Il primo elemento da tenere presente è che il nuovo Accordo precisa che **"i contenuti e la durata [della formazione specifica, n.d.r.] 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."**

Si tratta di un fattore di non poco conto che può avere - come anche in passato - degli effetti sulla reale durata dei percorsi di formazione specifica progettati e organizzati nelle (o dalle) diverse aziende: una durata che potremmo definire "a geometria variabile" a seconda dei rischi mappati nei singoli documenti di valutazione dei rischi aziendali.

A tale proposito, il documento specifica infatti che **"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."**

Il secondo elemento è rappresentato da una disposizione contenuta all'interno del Testo Unico già dal 2008 e peraltro espressamente richiamata dal nuovo Accordo 17 aprile 2025, allorché esso precisa che la **"formazione [specifica, n.d.r.] è soggetta alle ripetizioni periodiche previste al comma 6 dell'articolo 37 del D.lgs.n.81/08, con riferimento ai rischi individuati ai sensi dell'articolo 28."**

Tale norma primaria - citata dall'Accordo - dispone, nello specifico, 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*."** (Art.37 c.6 D.Lgs.81/08.)

Anche questa rappresenta una variabile che non può non essere tenuta in considerazione da chi pianifica e organizza la formazione specifica dei lavoratori.

Poiché infatti, come si è visto, alla luce del nuovo Accordo (in maniera non dissimile peraltro dalla precedente disciplina) **"i contenuti e la durata [della formazione specifica, n.d.r.] sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi effettuata dal datore di lavoro"**, nella progettazione formativa occorrerà tener conto del fatto che, come rilevato dalla giurisprudenza, **"il DVR è uno strumento duttile, suscettibile di essere in ogni momento aggiornato per essere costantemente al passo con le esigenze di prevenzione che si ricavano dalla pratica giornaliera dell'attività lavorativa."** (**Cassazione Penale, Sez.IV, 30 agosto 2018 n.39283**).

Ciò in applicazione del principio giurisprudenziale secondo cui *"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."* (Cassazione Penale, Sez.IV, 31 gennaio 2017 n.4706).

Anna Guardavilla

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

Corte di Cassazione Penale, Sez.IV - Sentenza n. 39283 del 30 agosto 2018 - Scoppio nella fabbrica di vernici e morte di quattro operai. Valutazione dei rischi e obbligo di periodico aggiornamento del DVR

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

www.puntosicuro.it