Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025

La nuova formazione: schema e analisi critica

Andrea Rotella - RSPP e formatore

Introduzione

La riforma introdotta dall'Accordo (1) era prevista dal D.L. n. 146/2021 (c.d. decreto fiscale, conv. legge 17 dicembre 2021, n. 215), che aveva inserito nell'art. 37, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008 l'emanazione di un futuro Accordo della Conferenza Stato-Regioni in materia di formazione che rimaneggiasse e unificasse i provvedimenti già emanati.

Da un lato, il nuovo provvedimento avrebbe dato l'opportunità di ristrutturare, finalmente, dopo oltre 13 anni, il "sistema formazione" così come inizialmente pensato dalla Conferenza Stato-Regioni, rimettendo mano ai limiti manifestati nell'efficacia dei processi formativi, agli eccessi di burocrazia e ai dettagli privi di qualsivoglia valore aggiunto, che svilivano il concetto di "processo educativo" secondo la definizione di "Formazione" del Testo Unico proponendo una formazione dai contenuti minimi di tipo scolastico.

D'altro lato, il nuovo provvedimento rischiava di ricreare tanti punti di incertezza applicativa e interpretativa come i precedenti provvedimenti, specie i primi, caratterizzati sia da una scarsa qualità della tecnica espositiva che aveva richiesto l'emanazione di un accordo interpretativo, di numerose circolari e interpelli, sia da alcune scelte irragionevoli (es. la valutazione dei rischi *ab origine* legata alla classificazione ATECO; la programmazione dei corsi con un anticipo di almeno 15 giorni per consentire la collaborazione degli organismi paritetici; l'impossibilità di derogare alle durate minime dei corsi indipendentemente dal reale fabbisogno formativo dei discenti, ecc.).

Nella seconda parte di questo contributo si ritornerà su questi aspetti, mentre nella prima si darà spazio agli elementi di novità dell'Accordo approvato il 17 aprile 2025, in modo da fornire al lettore esperto, già a conoscenza del contenuto dei previgenti accordi, un agile strumento di confronto tra questi e le nuove previsioni, lasciando l'approfondimento delle singole parti agli altri contributi di questo numero della Rivista.

L'accorpamento dei precedenti accordi

L'"accorpamento" era certamente il compito più semplice assegnato alla Conferenza Stato-Regioni, giacché si trattava di inserire in un unico testo, internamente coordinato, l'oggetto della formazione dei vari provvedimenti da essa emanati dal 2011 in poi e precisamente, in ordine cronologico:

— Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, n. 221 per la formazione dei lavoratori ai sensi dell'articolo 37, comma 2 del D.Lgs. n. 81/2008. Come noto, l'accordo forniva - in via facoltativa - indicazioni riguardanti la formazione anche di dirigenti e preposti;

— Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, n. 223 sui corsi di formazione per lo svolgimento diretto da parte del datore di lavoro dei compiti di prevenzione e protezione dai rischi ai sensi dell'art. 34, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 81/2008;

— Accordo Stato-Regioni 22 febbraio 2012, n. 53 concernente l'individuazione delle attrezzature di lavoro per le quali è richiesta una specifica abilitazione degli operatori, nonché le modalità per il riconoscimento di tale abilitazione, i soggetti formatori, la durata, gli indirizzi ed i requisiti minimi di validità della formazione, in attuazione dell'art. 73, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008;

— Accordo Stato-Regioni del 25 luglio 2012, n. 153 recante adeguamento e linee applicative dei primi due accordi di questa lista;

— Accordo Stato-Regioni del 7 luglio 2016, n. 128 finalizzato alla individuazione della durata e dei

(1) Presidenza del Consiglio dei Ministri - Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano - "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" approvato il 17 aprile 2025 (GU 24 maggio 2025, n. 119).

contenuti minimi dei percorsi formativi per i responsabili e gli addetti dei servizi di prevenzione e protezione ai sensi dell'art. 32, D.Lgs. n. 81/2008 ma contenente, altresì, disposizioni integrative e correttive alla disciplina della formazione in materia di sicurezza e salute sul lavoro.
Trattandosi di una corposa produzione di provvedimenti colmi di prescrizioni, la loro unificazione in un unico testo è un risultato da accogliersi con favore.

Organizzazione generale

Individuazione dei soggetti formatori

Con l'eccezione dell'Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011, n. 221 riguardante la formazione dei lavoratori, tutti gli altri provvedimenti si erano preoccupati di individuare i soggetti titolati *ope legis* a erogare i corsi di formazione, attraverso elenchi di enti, istituti, amministrazioni e altri soggetti non omogenei tra accordo e accordo.
Nel nuovo accordo l'elenco viene unificato, il che implica che i soggetti formatori in esso citati potranno erogare qualunque corso di formazione, inserendovi anche alcune novità.
Tra i "soggetti istituzionali" entrano, in quanto non precedentemente citati nei precedenti provvedimenti, il Ministero dell'ambiente e della sicurezza energetica, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro nonché le organizzazioni di volontariato della Protezione Civile, la Croce Rossa Italiana e il Corpo Nazionale soccorso alpino e speleologico, nei confronti del proprio personale.
Altre amministrazioni pubbliche (es. Ministero della salute, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, Ministero dell'interno, Università) e non (es. i fondi interprofessionali) ora potranno erogare qualunque tipologia di corsi tra quelli contenuti nell'Accordo 17 aprile 2025.
Non sono più presenti le scuole di dottorato aventi a oggetto le tematiche del lavoro e della formazione (2).
Al di fuori dell'elenco dei soggetti istituzionali, si conferma l'accreditamento regionale ai sensi dell'Intesa 20 marzo 2008 quale requisito necessario per entrare a far parte della schiera dei soggetti formatori, ma si introduce per questi l'obbligo di documentazione di un'esperienza triennale di formazione su salute e sicurezza sul lavoro (3).
Qualora gli organismi paritetici e le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori intendano erogare corsi di formazione avvalendosi di strutture formative o di servizio di loro diretta emanazione, si precisa che queste debbano essere di proprietà esclusiva o almeno partecipate in modo prevalente.
Si prevede l'emanazione di un elenco o repertorio nazionale di soggetti formatori. Sino a che tale elenco non vedrà la luce, le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che intendano proporsi come soggetti formatori dovranno autocertificare il possesso dei requisiti indicati al punto 1.3 dell'accordo.
Queste le novità. Si rimanda al contenuto dell'Accordo per l'elenco completo dei soggetti formatori.
Tra i soggetti formatori risalta l'assenza delle aziende stesse che, in precedenza, potevano erogare corsi direttamente per i propri lavoratori, dirigenti e preposti. Si segnala, tuttavia, che queste vengono "ripescate" nella Parte II, punto 2 del provvedimento, confermando la possibilità per i datori di lavoro di organizzare direttamente i corsi per il proprio personale, dirigenti e preposti e, finanche, di svolgere essi stessi docenza qualora in possesso dei requisiti per lo svolgimento diretto dei compiti di RSPP. Sarebbe stato molto meglio, a fini di chiarezza espositiva, inserire anche tali indicazioni nella stessa Parte I per agevolare la lettura dell'Accordo e chiarire in un unico paragrafo "chi può fare cosa" in quanto soggetto formatore.

Requisiti dei docenti

Il punto 2 estende l'obbligo di possesso della qualifica del docente formatore ai sensi del D.M. 6 marzo 2013 anche ai docenti dei corsi di formazione per l'abilitazione all'uso di attrezzature di lavoro per i quali il previgente accordo 22 febbraio 2012 si limitava a richiedere un'esperienza triennale sia nel settore della formazione, sia nel settore della prevenzione, sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, sia pratica nelle tecniche dell'utilizzo delle singole attrezzature.

Organizzazione, erogazione, verifiche dei corsi

Viene inserito l'obbligo al punto 3, per tutti i corsi di formazione, di predisporre un progetto formativo, in precedenza richiesto solo per i corsi di formazione per

(2) In precedenza individuate tra i soggetti formatori nell'accordo del 7 luglio 2016, n. 128 per la formazione di RSPP e ASPP.

(3) L'obbligo in questione non opera per l'erogazione dei corsi di formazione per lavoratori, preposti e dirigenti per i quali è sufficiente il solo requisito dell'accreditamento regionale.

RSPP e ASPP ai sensi dell'accordo del 7 luglio 2016, n. 128.
Il numero di discenti per edizione del corso, in precedenza fissati al massimo in 35 partecipanti (con l'eccezione dei corsi per l'abilitazione all'uso delle attrezzature di lavoro, per i quali il numero massimo era di 24 partecipanti), viene uniformato a 30 per ogni tipologia di corso, con l'esclusione della formazione in *e-learning* per la quale non è fissato alcun tetto.
Il punto 4 inserisce esplicitamente il ricorso alla modalità di erogazione in videoconferenza per i corsi di formazione, oltre che alle già note modalità in presenza e in *e-learning*. Si fa anche riferimento alla possibilità di ricorrere all'erogazione dei corsi in modalità "mista". L'intera Parte IV dell'accordo è dedicata ai requisiti che dovranno essere rispettati nell'erogazione dei corsi per ciascuna delle modalità consentite.
È imposta, in tutti i casi, al termine del corso la redazione di un "verbale di verifica finale" per ogni tipologia di corso (l'Accordo 21 dicembre 2011, n. 221 nel caso della formazione dei lavoratori non richiedeva l'esecuzione di alcuna verifica al termine del corso). Il punto 5 dell'accordo specifica gli elementi minimi di cui deve essere costituito tale verbale, che dovrà essere redatto a cura del soggetto formatore e potrà essere tenuto in formato cartaceo o elettronico (nessun accordo aveva in precedenza definito il dettaglio di questo adempimento).

Attestazioni e fascicolo del corso

Per quanto riguarda l'attestato di ciascun corso, dal punto di vista dei contenuti non ci sono novità di rilievo se non che viene uniformato - grazie alle indicazioni di cui al punto 6 - il contenuto minimo delle attestazioni.
La vera novità è la precisazione che l'attestato debba essere rilasciato dal soggetto formatore "ai partecipanti dei corsi di formazione ed aggiornamento", chiudendo una volta per tutte la questione relativa alla "proprietà" dell'attestato, ovvero se esso appartenga all'azienda o al lavoratore. Benché non esplicitato, è evidente che in tutti in casi l'azienda dovrà richiedere al medesimo soggetto formatore, quantomeno, copia dell'attestato per dimostrare l'assolvimento agli obblighi di formazione.
Una novità assoluta è l'ulteriore obbligo per il soggetto formatore di predisporre, custodire e archiviare per almeno 10 anni (in formato elettronico o cartaceo) un "fascicolo del corso", contenente tutta la documentazione progettuale ed esecutiva del corso stesso, dettagliata al punto 7.

Corsi di formazione: contenuti e caratteristiche

Alcune precisazioni, prima di dare conto delle novità di programmi, durate e contenuti minimi dei singoli corsi di formazione trattati dall'accordo 17 aprile 2025:
— nel caso in cui il corso di formazione sia organizzato da più soggetti formatori, tra questi dovrà essere individuato il soggetto formatore responsabile del corso cui spettano gli adempimenti previsti a carico dello stesso da parte del presente accordo;
— resta invariato l'obbligo di richiesta, da parte del datore di lavoro, di collaborazione con gli organismi paritetici per l'organizzazione dei corsi di formazione per lavoratori, così come resta invariato l'obbligo di attendere 15 giorni dall'invio della richiesta per poter procedere, in caso di mancato riscontro, autonomamente alla pianificazione e realizzazione delle attività di formazione;
— i programmi di formazione sono arricchiti dall'enucleazione, per ciascun modulo, degli "obiettivi formativi" che possono aiutare il responsabile del progetto formativo allo sviluppo del corso.

Corso per lavoratori

Il nuovo Accordo non prevede alcuna novità di rilievo rispetto al previgente provvedimento 21 dicembre 2011, n. 221. Le uniche "novità" sono in realtà "precisazioni".
I contenuti e la durata sono subordinati all'esito della valutazione dei rischi eseguita dal datore di lavoro, fatte salve la contrattazione collettiva e le procedure concordate a livello settoriale e/o aziendale e vanno pertanto intesi come minimi. Quindi, le ore di formazione determinate sulla base della corrispondenza tra codice ATECO e classificazione del rischio possono solo essere aumentate ma mai diminuite.
Deve essere garantita la maggiore omogeneità possibile tra i partecipanti a ogni singolo corso, con particolare riferimento al settore di appartenenza.
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.
Tra le "novità", merita di essere segnalata una "mancanza", ovvero un passaggio equivalente a quanto in precedenza previsto dal paragrafo 8 dell'Accordo del 21dicembre 2011relativamente al riconoscimento dei crediti formativi nel caso di costituzione di un nuovo rapporto di lavoro per i lavoratori che avessero già frequentato in precedenza la formazione generale e specifica. In particolare nel nuovo Accordo non

sono più specificati i casi in cui può essere riconosciuta la formazione specifica frequentata presso altro datore di lavoro.

Corso per preposti

Rispetto al previgente provvedimento 21 dicembre 2011, n. 221 che prevedeva un corso della durata di 8 ore, la nuova formazione dei preposti ha una durata minima di 12 ore, precisando che la formazione (generale e specifica) dello stesso soggetto in quanto lavoratore debba considerarsi propedeutica.
Nonostante il rimaneggiamento dei contenuti della formazione, essi non si discostano da quanto era già, implicitamente o esplicitamente, previsto dal previgente accordo.
Oltre che la durata, l'altra novità di rilievo è l'indicazione esplicita secondo cui tale formazione sia da considerarsi valida anche per l'adempimento dell'obbligo di cui all'art. 97, comma 3-*ter*, D.Lgs. n. 81/2008 per il preposto delle imprese affidatarie che operano in cantieri temporanei o mobili.

Corso per dirigenti

La durata della formazione passa a 12 ore dalle 16 ore in precedenza previste dall'Accordo 21 dicembre 2011, n. 221. I contenuti della formazione vengono ridotti per adattarli alla nuova durata, con l'aggiunta, all'interno del modulo giuridico normativo, di due argomenti non precedentemente previsti:
— prevenzione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro;
— inserimento di lavoratori disabili.
L'altra novità è, diversamente da quanto previsto per il preposto, l'aggiunta di un modulo aggiuntivo "cantieri" della durata minima di 6 ore ai fini dell'adempimento dell'obbligo di cui all'art. 97, comma 3-*ter*, D.Lgs. n. 81/2008 per il dirigente delle imprese affidatarie che operano in cantieri temporanei o mobili.

Corso per datori di lavoro

Si tratta di un contenuto nei confronti del quale si era creata grande aspettativa, sin dall'avvenuta modifica dell'art. 37, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008 che ne annunciava l'inserimento nel nuovo accordo.
Senza entrare nel merito dei programmi, evidenziamo come la nuova formazione del datore di lavoro debba avere una durata minima di 16 ore e, anche in questo caso, sia stato previsto un modulo aggiuntivo "cantieri" della durata di 6 ore per assolvere all'obbligo di cui all'art. 97, comma 3-*ter*, D.Lgs. n. 81/2008 per il datore di lavoro delle imprese affidatarie che operano in cantieri temporanei o mobili.

Corso per datori di lavoro che svolgono direttamente i compiti di RSPP

Tenuto conto dell'obbligo di frequenza per tutti i datori di lavoro del corso di formazione di cui al paragrafo precedente, la Conferenza Stato-Regioni ha rivisitato la durata e i contenuti minimi della formazione per il datore di lavoro che intendesse svolgere in prima persona i compiti del RSPP.
A differenza del previgente Accordo 21 dicembre 2011, n. 223 che differenziava in funzione del codice ATECO la durata della formazione in 16, 32 o 48 ore, ora - similmente a quanto era già previsto per il modulo B dei RSPP "semplici" ai sensi dell'Accordo del 7 luglio 2016 - la formazione del datore di lavoro/RSPP consiste in un "modulo comune" di 8 ore per tutti i settori produttivi e in una serie di "moduli integrativi" per i settori corrispondenti ai seguenti codici ATECO:
— A 01-02 - Agricoltura, Silvicoltura e Zootecnia: 16 ore;
— A 03 - Pesca: 12 ore;
— F - Costruzioni: 12 ore;
— C - Attività manifatturiere (19 - Fabbricazione di coke e prodotti derivanti dalla raffinazione del petrolio e 20 - Fabbricazione di prodotti chimici): 16 ore;

Corso per RSPP e ASPP

Facendo salvi i titoli di studio che costituiscono esonero dalla frequenza dei moduli A e B già previsti dal D.Lgs. n. 81/2008 e dall'Accordo del 7 luglio 2016, il superamento di singoli esami di corsi universitari per il riconoscimento dei crediti formativi per i moduli A, B e C viene sostituito dalla certificazione, emessa dall'Università, che attesti l'equipollenza di corsi universitari, di specializzazione, perfezionamento o master ai contenuti e modalità di svolgimento del nuovo accordo.
Le modifiche ai programmi di formazione sono essenzialmente "cosmetiche" e le durate dei singoli moduli restano invariate.
L'unica novità di rilievo riguarda uno dei moduli B di specializzazione, quello riferibile ai settori con codici ATECO: A 01-02 (agricoltura e silvicoltura), per il quale la durata del corso aggiuntivo diventa di 16 ore e il corso si estende anche al settore della zootecnia.

Corso per CSP e CSE

La Conferenza Stato-Regioni ha colto l'occasione del nuovo Accordo per rivedere anche i contenuti del corso in oggetto, già trattato nell'allegato XIV, D.Lgs. n. 81/2008, che viene pertanto sostituito dal nuovo programma. Pur non rientrando nel mandato di cui all'art. 37, comma 2, D.Lgs. n. 81/2008, tale

prerogativa era già prevista dall'art. 98, comma 3 del medesimo decreto.
La durata complessiva del corso resta invariata (120 ore) e, a parte qualche modifica nei contenuti non propriamente rivoluzionaria, viene meglio esplicitata la parte pratica che, pur rimanendo della durata complessiva di 24 ore, viene divisa in tre sottomoduli, ciascuno di durata predeterminata.
Per quanto riguarda le verifiche finali, d'ora in poi si dovrà fare riferimento ai contenuti dell'Accordo 17 aprile 2025 e, analogamente, per le modalità di svolgimento dei corsi dove il numero massimo di partecipanti si riduce da 60 (per la parte teorica) a 30.

Corso per operatori in "spazi confinati"

La fretta, si sa, è cattiva consigliera e la Conferenza Stato-Regioni non si lascia certo intimidire dai termini ordinatori contenuti nelle norme, consapevole dei rischi che si corrono a emettere provvedimenti precipitosi (come dimostra, peraltro, il mancato rispetto del termine del 30 giugno 2022 per l'emanazione del novello Accordo). Così non sorprende che siano intercorsi "appena" 14 anni, un mese e 25 giorni dalla scadenza del termine che le era stato assegnato dall'art. 2, comma 1, lett. d), D.P.R. n. 177/2011 per individuare i contenuti e le modalità della formazione di chi deve operare in spazi confinati.
Ad ogni modo, il punto 7 della Parte II dell'Accordo fornisce i contenuti minimi di questa formazione che ha una durata minima di 12 ore, suddivisa in un modulo giuridico-tecnico di 4 ore e una parte pratica di 8 ore.
Degna di nota è la previsione che impone al docente, oltre al possesso dei requisiti di qualificazione di cui al D.M. 6 marzo 2013, anche una documentata esperienza professionale, almeno triennale, nel settore dei lavori in ambiente confinato o sospetto di inquinamento per erogare il modulo giuridico-tecnico e, analogamente, un'esperienza pratica almeno triennale per il modulo pratico.

Corso per l'abilitazione degli operatori di attrezzature di lavoro

Si tratta, chiaramente, della formazione riguardante l'impiego delle attrezzature di lavoro di cui all'art. 73, comma 5, D.Lgs. n. 81/2008, in precedenza gestita sulla scorta delle indicazioni dell'Accordo 22 febbraio 2012.
La vera novità del provvedimento è costituita dall'inserimento delle seguenti attrezzature nell'elenco di quelle per le quali è richiesta l'abilitazione:
a) macchine agricole raccoglifrutta (carro raccoglifrutta CRF): 8 ore di corso, divise tra 4 ore di parte teorico-tecniche e 4 ore di parte pratica;
b) caricatori per la movimentazione di materiali (CMM): 8 ore di corso, divise tra 4 ore di parte teorico-tecniche e 4 ore di parte pratica;
c) carriponte: 4 ore di parte teorico-tecnica a cui aggiungere le seguenti ore di parte pratica:
— carroponte/gru a cavalletto con comando in cabina: 6 ore;
— carroponte/gru a cavalletto con comando pensile/radiocomando: 6 ore;
— nel caso si intenda acquisire l'abilitazione per entrambe le tipologie di comando, 7 ore.
L'accordo specifica (come già per le altre attrezzature) le modalità con le quali eseguire le verifiche per i moduli teorici-tecnici e per i moduli pratici (4).
Ulteriore novità è la previsione di una parte pratica anche per l'abilitazione dei conduttori di carrelli industriali semoventi (anche a braccio telescopico o telescopico rotativo) destinati al sollevamento di carichi sospesi e di persone. Si tratta di 6 ore che, nel caso fossero eseguite, esonererebbero l'operatore anche dalla formazione prevista per le piattaforme mobili elevabili e per le gru mobili. A tal fine, la parte teorica è stata anche arricchita di alcuni argomenti aggiuntivi.
Un'altra novità è rappresentata dall'eliminazione, dalla definizione di "escavatore idraulico" (un'attrezzatura rientrante tra le macchine movimento terra) del riferimento al possesso di una massa operativa minima di 6000 kg (5) per essere soggetti all'obbligo di abilitazione.
A proposito delle macchine di movimento terra, per alcune di esse, nell'ambito della prova pratica è stato previsto "l'aggancio di attrezzature per il sollevamento materiali a mezzo di ganci, polipi o pinze".
Per quanto riguarda le docenze, non è più richiesta l'esperienza triennale per la parte teorica. Il nuovo accordo prevede che il docente sia in possesso dei requisiti di qualificazione di cui al D.M. 6 marzo

(4) A tal proposito, nel programma di tutte le attrezzature, è stata eliminata l'ora di formazione dedicata al cosiddetto "modulo giuridico-normativo" di cui all'Accordo 22 febbraio 2012. Il contenuto del modulo è andato perduto ma l'ora di tempo in precedenza ad esso dedicata è stata assorbita nel modulo, c.d. teorico-tecnico.

(5) Resta al contrario la necessità di una massa operativa maggiore di 4500 kg per l'obbligo di abilitazione per la conduzione dei cosiddetti "miniescavatori" (pale caricatrici frontali) e per gli autoribaltabili a cingoli.

2013 e possegga una conoscenza tecnica dell'attrezzatura (non è specificata la necessità di dover documentare tale conoscenza). Al contrario, per la docenza della parte pratica viene mantenuto il possesso del requisito di esperienza professionale pratica nelle tecniche d'uso delle attrezzature di che trattasi, oltre la qualificazione da formatore di cui al D.M. 6 marzo 2013.
A proposito dei moduli pratici, il nuovo Accordo impone che ogni operatore debba utilizzare la tipologia di attrezzatura per la quale sarà abilitato.

Corsi di aggiornamento

Dal punto di vista applicativo, per quanto attiene ai corsi di aggiornamento, le novità sono le seguenti
La cadenza biennale per i preposti (6) era già contenuta nell'art. 37, comma 7-*ter*, D.Lgs. n. 81/2008 che, tra l'altro, specifica che la formazione di tali soggetti debba essere esclusivamente in presenza (7). Al contrario, resta invariata la durata complessiva dell'aggiornamento che non dovrà essere inferiore a 6 ore.
Per quanto riguarda i lavoratori, è stato esplicitato quanto la logica già suggerisce: l'obbligo di aggiornamento decorre dalla data di fine corso riportata nell'attestato.
Nemmeno il datore di lavoro può sottrarsi all'aggiornamento, anche in questo caso previsto in un monte di 6 ore in 5 anni. Qualora si tratti del datore di lavoro di un'impresa affidataria in cantieri temporanei o mobili e dunque abbia frequentato il modulo aggiuntivo "cantieri", l'aggiornamento dovrà riguardare anche le tematiche ivi previste.
Per il datore di lavoro che svolge direttamente i compiti del RSPP, l'aggiornamento - che decorre dalla data di conclusione del modulo comune - dovrà avere una durata minima di 8 ore con cadenza quinquennale. Ove siano stati frequentati moduli specialistici, l'aggiornamento dovrà riguardare anche le tematiche ivi previste.
Lavoratori, datore di lavoro e lavoratori autonomi che operano in spazi confinati hanno un obbligo di aggiornamento quinquennale di 4 ore relative alla parte pratica.
Per completezza, si precisa che nulla è mutato per tutti gli altri soggetti non citati sopra, per i quali l'aggiornamento resta quinquennale e il monte ore corrisponde a:

— dirigenti: 6 ore;
— lavoratori: 6 ore;
— RSPP e ASPP: rispettivamente 40 e 20 ore;
— CSP/CSE: 40 ore;
— operatori addetti alla conduzione di attrezzature per le quali è richiesta l'abilitazione: 4 ore relative alla parte pratica (8).

Per quanto riguarda le modalità con le quali può essere ottemperato l'obbligo di aggiornamento, viene espunto il limite del 50% del monte orario che poteva essere frequentato mediante convegni e seminari: con l'Accordo 17 aprile 2025 l'intero aggiornamento potrà avvenire mediante la partecipazione a questi eventi, ma solo per le seguenti figure (9), (10):
— RSPP e ASPP;
— datore di lavoro che svolga direttamente i compiti di RSPP;
— dirigenti;
— datore di lavoro;
— CSP/CSE.

Al contrario, è confermata come non valida ai fini dell'aggiornamento la partecipazione a corsi di formazione finalizzati all'ottenimento e/o all'aggiornamento di qualifiche specifiche (es. coordinatori per la sicurezza, addetti antincendio, moduli B specialistici, ecc.), nonché ai moduli integrativi "cantiere" previsti per il dirigente e il datore di lavoro dell'impresa affidataria.
Laddove, come nel caso di RSPP/ASPP, addetti alla conduzione di attrezzature, CSE/CSP, ecc. la formazione costituisca un titolo abilitativo, il mancato aggiornamento costituisce elemento ostativo all'esercizio della funzione fino al completamento delle ore richieste (pertanto non si perde definitivamente il titolo per esercitare la funzione, purché - e questa è la novità - l'aggiornamento avvenga nel limite di 10 anni dalla scadenza della formazione).

Progettazione, erogazione e monitoraggio dei corsi

L'Accordo dedica un ampio spazio agli argomenti oggetto della presente parte, pur fornendo - come da rubrica - semplici indicazioni di carattere generale sulla metodologia da seguire e non veri e propri strumenti pratici per effettuare quanto richiesto.

(6) Il previgente Accordo 21 dicembre 2011, n. 221 prevedeva per i preposti un aggiornamento con periodicità quinquennale.
(7) L'erogazione in videoconferenza sincrona è equiparata all'erogazione in presenza.
(8) Sia la durata che l'aggiornamento indicati sono riferiti anche alle attrezzature introdotte *ex novo* nell'accordo.
(9) Il ricorso a convegni e seminari non è consentito per l'aggiornamento dei lavoratori, dei preposti, degli operatori addetti alla conduzione di attrezzature e per coloro i quali operano in spazi confinati.
(10) La tenuta del registro di presenza dei partecipanti è richiesta anche nel caso di convegni e seminari validi ai fini dell'aggiornamento della formazione.

L'intero processo è alquanto complesso e comprende:
— l'analisi dei fabbisogni formativi;
— lo sviluppo del progetto formativo;
— l'erogazione del corso;
— la valutazione del gradimento e dell'apprendimento;
— la valutazione dell'efficacia del corso.
Il destinatario delle indicazioni riportate in questa parte è il soggetto formatore che deve garantire il possesso di adeguati modelli organizzativi interni in grado di assicurare la qualità della formazione richiesta e il miglioramento di tale obiettivo (non a caso l'Accordo suggerisce un approccio basato sul ciclo di Deming).
Nei casi in cui il soggetto formatore coincida con il datore di lavoro che organizzi ed eroghi autonomamente corsi per i propri lavoratori, egli sarà tenuto a rispettare unicamente le indicazioni inerenti all'erogazione dei corsi di formazione, le modalità e criteri di verifica degli apprendimenti dei corsi di formazione ed aggiornamento, nonché la verifica dell'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa.
Con l'eccezione dei requisiti organizzativi e tecnici dei corsi erogati in *e-learning* e pochi altri contenuti si deve evidenziare come l'intero argomento rappresenti una novità rispetto agli accordi pregressi e, per ragioni di brevità (la Parte IV occupa ben 26 pagine dell'intero accordo), si darà nel seguito conto solo di pochi aspetti applicativi, rimandando all'articolo dedicato in questo numero della rivista per approfondimenti sul tema della progettazione dei corsi di formazione.
Riferendoci al tema dell'erogazione dei corsi, alcuni requisiti che vale la pena evidenziare sono i seguenti, con particolare riguardo alla videoconferenza sincrona (VCS), per la prima volta oggetto di definizione:
— nei corsi in presenza, la formazione può essere erogata direttamente negli ambienti di lavoro del discente (ciò presuppone l'erogazione di corsi monoaziendali), anche facendo ricorso a "*break* formativi" (previsti, tra l'altro, da alcuni CCNL) o *training on the job*;
— nel caso di erogazione in videoconferenza sincrona, ogni partecipante deve avere a disposizione un proprio device (con l'eccezione degli *smartphone*, considerati non idonei ai fini dell'erogazione della formazione anche per ragioni di carattere ergonomico) ad uso esclusivo. Non è pertanto consentito il caso di più partecipanti all'interno di un medesimo ambiente, collegati online mediante un unico dispositivo munito di videocamera;
— per erogare la formazione in VCS il soggetto formatore deve avvalersi obbligatoriamente di un *tutor* d'aula virtuale oltre che di un esperto nella gestione tecnica della piattaforma multimediale, in grado di intervenire tempestivamente per la risoluzione di problemi di connettività, di blocchi del sistema, di interruzioni o malfunzionamenti;
— la piattaforma utilizzata dal soggetto formatore per l'erogazione dei corsi in VCS deve permettere la disattivazione di *utility* e applicazioni non strettamente funzionali alla didattica, soprattutto se la piattaforma utilizzata non è esclusivamente dedicata alla didattica. Inoltre, non dovrebbe essere consentito l'accesso tramite *social login*. Essa, inoltre, deve consentire la creazione di classi virtuali con possibilità di suddivisione in sottogruppi separati "aule di fuga" (*breakout rooms*) per lo svolgimento di eventuali esercitazioni di gruppo;
— ai fini della rilevazione delle presenze, la piattaforma per l'erogazione in VCS deve permettere tecnicamente il monitoraggio e la registrazione delle presenze, con tracciatura riportante l'ora iniziale e finale del collegamento e gli eventuali abbandoni dei discenti;
— per l'erogazione della formazione in VCS il soggetto formatore deve fornire - prima dell'iscrizione - alcune informazioni relative alla piattaforma, requisiti di connettività, dotazioni *hardware* e *software* richieste dal corso, ecc. Il soggetto formatore in sede di iscrizione, laddove necessario ai fini della verifica dell'identità del discente, può acquisire copia di un documento di identità contenente fotografia del discente, senza effettuare alcun trattamento digitale di tipo biometrico;
— per l'erogazione della formazione in VCS il *tutor* o il docente dovranno verificare costantemente la presenza dei discenti, mediante visualizzazione delle finestre, chiamate ai discenti, sondaggi, richieste via *chat*;
— in VCS le verifiche dovranno essere svolte sempre in modalità sincrona e non differita, con possibilità di visualizzazione delle finestre dei discenti nel corso dello svolgimento. In caso di verifica mediante colloquio finale, questo avverrà in diretta audio video tra la commissione per la verifica e il singolo discente. Qualora il soggetto formatore lo ritenga necessario, il colloquio potrà essere registrato o, in alternativa, il docente dovrà riportare le domande sull'apposito verbale che normalmente viene utilizzato nella formazione in presenza.

Riconoscimento dei crediti formativi

Le modalità di riconoscimento dei crediti formativi sono riportate nell'Allegato III all'Accordo. È precisato

(e da non sottovalutare) che laddove la tipologia di formazione dei soggetti non sia riportata nelle tabelle, nessun credito formativo è riconosciuto.
Con riferimento ad alcune delle novità, si evidenzia che:
— il possesso dei requisiti per lo svolgimento dei compiti di RSPP (moduli A, B e C) esonera dalla frequenza del corso per datori di lavoro;
— aver frequentato il corso di formazione per dirigenti, costituisce esonero totale dalla frequenza del corso di formazione per datori di lavoro. Tuttavia, nel caso in cui il soggetto intendesse svolgere, in quanto datore di lavoro, direttamente i compiti dell'RSPP, dovrebbe frequentare il modulo comune e, eventualmente, i moduli integrativi;
— il datore di lavoro che intendesse acquisire i titoli necessari (moduli A, B e C) per svolgere l'incarico di RSPP sarebbe esonerato unicamente dalla frequenza del modulo A;
— il dirigente o il preposto eletti o designati rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza devono frequentare per intero il corso previsto per lo svolgimento di tale ruolo;
— il preposto, ove "promosso" dirigente, dovrà frequentare per intero il corso di formazione previsto per tale figura;
— non è previsto alcun tipo di esonero ai corsi di formazione previsti per lavoratori che operino in spazi confinati o che debbano conseguire l'abilitazione all'uso delle attrezzature di lavoro;
— l'aggiornamento della formazione del lavoratore che operi in spazi confinati costituisce esonero totale dalla frequenza dell'aggiornamento della formazione specifica;
— l'aggiornamento della formazione specifica del lavoratore non esonera il preposto dall'aggiornamento richiesto per lo svolgimento di quest'ultimo ruolo. Al contrario, l'aggiornamento previsto per lo svolgimento del ruolo di preposto, esonera il soggetto dall'aggiornamento della formazione specifica in quanto lavoratore.

Altre disposizioni

Applicazione dell'accordo e monitoraggio

Si prevede per gli Organi di vigilanza la pianificazione di controlli sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa. Le modalità di monitoraggio e controllo saranno definite con futuro provvedimento.

Dubbi e perplessità su altre disposizioni

Non si tratta di vere e proprie novità quanto piuttosto di disposizioni necessarie alla gestione della transizione dai precedenti accordi al nuovo provvedimento, nonché della formazione dei nuovi soggetti per i quali questa non era prevista in precedenza.

Corso per datore di lavoro

Al punto 2 viene espresso il riconoscimento di eventuali "corsi di formazione per datore di lavoro, già erogati alla data di entrata in vigore del presente accordo, i cui contenuti siano conformi al presente accordo". Tuttavia, l'ipotesi più probabile è che il datore di lavoro possa aver frequentato un corso per dirigenti ai sensi del previgente accordo 21 dicembre 2011, n. 221. Come visto al precedente paragrafo, l'Allegato III del provvedimento consente il mutuo riconoscimento dei crediti formativi dei corsi di formazione di dirigente e datore di lavoro. Non è chiaro, tuttavia, se questo si applichi solo ai dirigenti divenuti datori di lavoro dopo l'entrata in vigore dell'accordo 17 aprile 2025 e, dunque, se per i soggetti già datori di lavoro al momento di entrata in vigore del provvedimento l'unica possibilità di esonero sia quella espressa all'inizio di questo punto. Chi scrive ritiene che qualunque dirigente che abbia già frequentato il corso per dirigente previsto dall'Accordo 21 dicembre 2011 sia esonerato dalla formazione per datore di lavoro (ove assumesse questa funzione).

Nuove attrezzature di lavoro per le quali è richiesta l'abilitazione

In molti casi, il datore di lavoro si era "arrangiato" facendo frequentare corsi per attrezzature similari (es. corso per PLE nel caso di carri raccoglifrutta; corsi per gru mobile nel caso di caricatori per la movimentazione di materiale …). Il nuovo Accordo non riconosce alcun credito formativo (tranne nell'improbabile caso che i contenuti del precedente corso non fossero conformi alle attuali previsioni).

Spazi confinati

Analoga circostanza riguarda anche gli operatori in spazi confinati per i quali sono riconosciuti solo "I corsi di formazione … già erogati alla data di entrata in vigore del presente accordo, i cui contenuti siano conformi al presente accordo".

Analisi critica

"La volpe sa molte cose, ma il riccio ne sa una grande" è la frase contenuta in uno dei saggi della raccolta "Il riccio e la volpe" di Isaiah Berlin. Si tratta di una citazione di Archiloco attraverso la quale l'autore intende rappresentare le due principali visioni del mondo e delle cose del mondo:
— la visione dogmatica, monolitica, solida del riccio che, forte delle sue impenetrabili difese, va dritto per la propria strada e - all'abbisogna - si chiude in sé stesso;
— la visione pluralista, esperienziale, pragmatica e dubitatrice della volpe che avanza cauta, coglie segnali e - consapevole della complessità della realtà che la circonda - rivede le proprie posizioni, sceglie nuove strade, usa strategie diverse di fronte a problemi diversi.
La Conferenza Stato-Regioni col nuovo accordo sulla formazione manifesta la sua natura di riccio, scava nel solco degli accordi già esistenti, non approccia criticamente l'esperienza di questi oltre 13 anni di formazione erogata secondo i suoi accordi e, anzi, ne conferma la validità condendo la sua concezione di formazione di nuovi elementi e destinatari.
Il nuovo accordo, ad esempio, impone alle aziende di valutare l'effettiva efficacia della formazione erogata (parte IV, punto 7 dell'Accordo) (11). Si tratta indiscutibilmente di un'ottima idea: non basta erogare la formazione ma è necessario verificare se essa abbia attecchito e portato dei cambiamenti negli atteggiamenti e nei comportamenti dei soggetti che ne sono stati destinatari.
Ci si chiede, tuttavia, se la Conferenza abbia utilizzato nei propri confronti lo stesso approccio e si sia chiesta criticamente quali cambiamenti abbia portato la formazione che in questi oltre 13 anni è stata erogata a milioni tra lavoratori, preposti, dirigenti e tutti gli altri soggetti destinatari della formazione prevista dagli accordi. Tra gli strumenti che l'Accordo stesso suggerisce alle aziende per eseguire la verifica di efficacia, si cita l'"analisi infortunistica aziendale": in un precedente articolo (12) si è mostrato come, dalla genesi del primo accordo 21 dicembre 2011 al 2022, non si rilevino successi degni di nota nelle statistiche nazionali degli infortuni. Una volpe, alla luce di questa analisi, avrebbe messo in seria discussione il proprio approccio, mentre il riccio reagisce secondo la propria natura, continuando a vedere il mondo attraverso le lenti degli occhiali "… supercromatici sensibili al pericolo, … studiati apposta per aiutare la gente ad affrontare il pericolo con maggior serenità. Al primo accenno di guai diventavano completamente neri e impedivano così al soggetto di vedere cose che potessero allarmarlo" (13).
L'applicazione dei vari accordi della Conferenza Stato-Regioni ha contribuito a creare una subcultura perniciosa e burocratica che ha portato a confondere la "formazione" con il "corso di formazione". Si guardino i nuovi programmi dei corsi per preposti, dirigenti e datore di lavoro, si osservino gli obiettivi formativi e si giudichi la loro declinazione nei "contenuti del modulo" di ciascun corso: tutto il contenuto dei corsi ruota attorno agli obblighi giuridici, alla conoscenza del D.Lgs. n. 81/2008, all'autoreferenzialità del sistema disegnato dal legislatore.
Nel nuovissimo corso per datore di lavoro, per esempio, si legge nell'obiettivo il "superamento di una visione formale della materia a favore di una visione sostanziale". Si lascia al lettore particolarmente abile la ricerca nel programma di formazione imposto dall'accordo degli argomenti che consentiranno il raggiungimento di questo obiettivo.
È tutta formazione "sulla" sicurezza e non "alla" o "per" la sicurezza che, con i contenuti e le modalità previste da questo accordo e da quelli che lo hanno preceduto (identici nell'approccio), non si avvicina nemmeno lontanamente al concetto di "processo educativo" della definizione di "formazione" di cui all'art. 2, comma 1, lett. aa), D.Lgs. n. 81/2008 (14).
Una lettura ingenua dell'accordo, tuttavia, ci può portare a dire che da adesso in poi le cose andranno meglio: saranno analizzati nel dettaglio i fabbisogni formativi, verrà predisposto un progetto formativo e dovranno essere attuate tutte le altre indicazioni contenute nella Parte IV del provvedimento. Come al solito il problema è che il riccio sa solo una grande cosa, ha un'unica grande visione del funzionamento delle cose. Anche gli aspetti più qualificanti dell'accordo (e la Parte IV lo è certamente) si scontrano con la complessità reale dell'intero mondo che ruota

(11) Trattasi di uno dei mandati che l'art. 37, comma 2, lett. b), D.Lgs. n. 81/2008 ha assegnato alla Conferenza Stato-Regioni.
(12) A. Rotella, "Le Direttive sociali a 30 anni dal recepimento: lo stato dell'arte", in questa *Rivista*, 12, 2024.
(13) D. Adams, *Ristorante al termine dell'universo*, Mondadori, Milano, 2021.
(14) "Processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori ed agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale conoscenze e procedure utili all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e alla identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi".

attorno alla formazione, comprese le circostanze che essa sia un obbligo di legge cui adempiere prima ancora che il lavoratore venga adibito al lavoro, che moltissimi corsi siano interaziendali, organizzati da soggetti che non hanno la minima conoscenza dell'azienda di provenienza del discente, che intorno alla formazione ruotino legittimi interessi economici e che quel mercato ne segue, appunto, le leggi.
Si è già visto in passato come molte aziende si siano rifugiate in soluzioni burocratiche (es. formazioni in *e-learning* - dove permessa - prive di ogni efficacia; lavoratori inviati come pacchi postali al primo corso disponibile; lavoratori e/o operatori adibiti a mansione senza le reali competenze, ma in possesso del salvifico e indulgente attestato di formazione) e questa sarà anche la fine che faranno le ottime indicazioni della parte IV dell'accordo. Si troverà un modo per progettare la formazione, si eseguiranno verifiche di efficacia della formazione, ci sarà un nuovo "fascicolo del corso" che darà evidenza formale che tutto il dovuto è stato fatto e tutto resterà come prima e lo strumento della formazione perderà sempre più di credibilità.
Questo accordo non è semplicemente un'occasione persa, ma molto di più. Esso conferma l'approccio dei provvedimenti che lo hanno preceduto, normalizza il concetto secondo il quale la formazione alla sicurezza sia il corso di formazione "sulla" sicurezza nel quale si ricevono informazioni su questo o quell'altro argomento, limitate all'acquisizione di *hard skill*.
È mancato il coraggio di osare, di superare la burocrazia dalla formazione, di puntare sulla qualità e non sulla quantità. Il nuovo corso per preposti ne è l'evidenza: 12 ore di formazione. Per tutti i preposti, a prescindere che essi svolgano questa funzione in un ufficio e che in quell'ufficio ci sia un *team leader* ogni 2 o 3 lavoratori. Tuttavia, bastano 10 ore di formazione per essere abilitati all'uso di un escavatore "ragno" e con altrettante ore si potranno caricare e scaricare container dalle navi usando gru portuali.