

F.A.Q. WEBINAR 19.05.2025

## HSE MASSIMILIANO FELICIONI

# SICUREZZA SUL LAVORO: TUTTE LE NOVITÀ DEL NUOVO ACCORDO STATO-REGIONI

	DOMANDA	RISPOSTA
1	Se un lavoratore dovesse cambiare società, con il nuovo accordo, in caso di attività differente ma con medesima categoria di rischio, dovrà effettuare nuovamente il corso oppure un aggiornamento o si intende assolto?	Il nuovo accordo richiama quanto indicato nell'attuale, ovvero che la formazione specifica del lavoratore deve essere attinente all'effettivo rischio del lavoratore. Esp: se ho un lavoratore formato nel settore commercio -reception- e va in un'azienda con lo stesso livello di rischio ma mansione diversa -cameriere- la formazione generica è valida come credito permanente, ma andrà rifatta la formazione specifica.
2	Se il lavoratore ha solo la formazione generale può essere assunto e poi fare la formazione specifica?	La formazione generale è un credito permanente e costituisce parte della formazione obbligatoria. Difatti la formazione specifica è quella che tratta i rischi della mansione svolta. Pertanto, la sola formazione generale non può essere considerata sufficiente per adibire il lavoratore a mansione, soprattutto di fronte a rischi.

	<b>DOMANDA</b>	<b>RISPOSTA</b>
<b>3</b>	La scadenza dei corsi al momento dell'entrata in vigore dell'accordo rimane quella precedentemente stabilita o deve essere comunque integrata nei 12 mesi per l'applicazione dell'accordo?	La periodicità dei corsi di aggiornamento resta invariata a quanto previsto dall'attuale decreto del 21.12.2021, tranne che per la formazione del preposto che passa da 5 a 2 anni. Infatti, all'entrata in vigore del nuovo accordo, se il preposto ha svolto corso di formazione da oltre 2 anni dovrà svolgere corso di aggiornamento entro 12 mesi.
<b>4</b>	Se nella mia azienda per il codice ateco il mio rischio richiede come specifica il rischio basso uffici, appena assumo il lavoratore posso farlo lavorare, o il primo giorno gli devo per forza far fare il corso rischio basso (ad esempio in e-learning)?	Nel caso specifico, non si può adibire a mansione un lavoratore senza che abbia ricevuto adeguata informazione, formazione e addestramento (ove previsto). Ad esempio: se domani assume un nuovo lavoratore prima dovrà fare il corso di formazione ( e-learning se rientra nel rischio basso), poi potrà adibirlo a mansione.
<b>5</b>	Noi utilizziamo Agenzie per lavoro in quanto necessitiamo di molti lavoratori in pochi mesi, avendo attività stagionale. Al momento facciamo corsi pre-assuntivi dove viene svolto un pacchetto formativo tra sicurezza ed HACCP e procedure interne. In base all'accordo in corso possiamo inserire solo la SIC GENERALE, con il nuovo accordo in arrivo potremo inserire anche la formazione ALTO RISCHIO come facevamo nel 2012/2013 con il primo accordo?	L'attuale accordo e il nuovo non impediscono di formare un lavoratore prima di adibirlo a mansione sia per la parte generica che specifica.

	<b>DOMANDA</b>	<b>RISPOSTA</b>
<b>6</b>	<p>Per i nuovi corsi datori di lavoro viene riconosciuto il credito formativo a chi in quanto datore di lavoro ha frequentato un corso RSPP datori di lavoro regolamentato con i precedenti accordi? Viene riconosciuto il credito anche per i nuovi corsi Rspg datori di lavoro fino a scadenza naturale attestato? (5 anni)?</p>	<p>All'entrata in vigore del nuovo decreto ( 12 mesi dopo pubblicazione in gazzetta) se un DL ha svolto il corso di RSPP, non dovrà svolgere anche il corso di formazione come Datore di lavoro di ore 16. Se il corso Rspg viene svolto dopo entrata in vigore del nuovo accordo, il datore di lavoro dovrà svolgere anche il corso per datore di lavoro di ore 16.</p>
<b>7</b>	<p>Il DL può erogare formazione anche senza formazione specifica? Per il sol fatto di essere datore di lavoro?</p>	<p>Si può svolgere direttamente la formazione verso i soli lavoratori, preposti, dirigenti. In tal caso non sono richiesti i requisiti di formatore e/o docente. Andrà ugualmente rispettato l'iter dell'erogazione della formazione( progetto formativo, fascicolo, attestato, test verifica,etc..) Va da se che se il datore di lavoro non svolge tale formazione ma la fa svolgere a un docente esterno, il datore di lavoro perde la possibilità di formare i suoi lavoratori senza tener conto dei requisiti citati, in quanto si configura come soggetto formatore.</p>
<b>8</b>	<p>In una realtà aziendale dove la formazione è già stata espletate e via via a scadenza si programma l'aggiornamento dei vari corsi, cos'altro dovrebbe fare l'azienda? L'analisi del fabbisogno formativo va sempre fatta?</p>	<p>Si con il nuovo accordo, il progetto formativo, fascicolo tecnico, la verifica dell'apprendimento, saranno obblighi permanenti prima-durante-dopo l'erogazione della formazione.</p>

	<b>DOMANDA</b>	<b>RISPOSTA</b>
<b>9</b>	In sintesi, è possibile assumere un nuovo lavoratore (es. mansione impiegato) solo e soltanto dopo la presentazione del progetto formativo e solo dopo che ha concluso il suo percorso formativo? Dunque, se un'azienda ha necessità di assumere per sostituzione improvvisa, è meglio che ci rinunci e/o trovare un soggetto già formato per i rischi generali e specifici per la realtà aziendale, corretto?	<p>Si giusto per le affermazioni contenute nella domanda, la formazione previo progetto formativo, saranno obbligatoria.</p> <p>Nella fase di valutazione di un nuovo soggetto dovrà verificare se il lavoratore possiede già tale formazione ( magari svolta presso altra azienda) e se è aderente ai rischi della nuovo mansione.</p> <p>La circostanza dell'assunzione immediata di un lavoratore causa forza maggiore, non giustifica l'assenza di formazione.</p>
<b>10</b>	Come facciamo a togliere la nomina di un preposto? e la nomina di un addetto antincendio?	<p>La normativa indica che il datore di lavoro deve individuare il preposto, formalizzando tale individuazione con una nomina.</p> <p>La stessa cosa vale per la nomina dell'addetto antincendio</p> <p>Per revocare tale nomina, andrà prodotto un documento in cui si nomini un nuovo preposto e addetto antincendio, revocando le nomine precedenti.</p> <p>Attenzione la scelta dell'addetto antincendio e preposto deve tener conto di quanto indicato art 46 e art 19</p>

	<b>DOMANDA</b>	<b>RISPOSTA</b>
<b>11</b>	Il corso del datore di lavoro si può già organizzare, secondo lei, o bisogna aspettare che entri in vigore ufficialmente la norma, in modo da evitare di fare formazione che poi non verrà riconosciuta?	Fino alla pubblicazione l'attuale decreto non ha forma pubblica e solo dopo 12 mesi entrerà in vigore con valore cogente. Pertanto fare oggi formazione DL secondo quanto indicato dal nuovo ASR è prematuro e potrebbe esporre il soggetto formato a incongruenze di contenuti formativi, visto che fino alla pubblicazione in gazzetta l'attuale accordo può subire modifiche.
<b>12</b>	I preposti hanno diritto ad un compenso aggiuntivo rispetto a quello contrattuale?	Il Decreto Legge 146/2021, indica che al preposto, visto le sue nuove responsabilità, può esser riconosciuto un emolumento specifico. Ma rimanda alla contrattazione collettiva, la definizione dei criteri di quantificazione di questo emolumento. Pertanto va verificato se nel CCNL applicato, vi siano tali indicazioni. In caso contrario, ovvero di assenza quantificazione emolumento, la determinazione sarà oggetto di contrattazione diretta con l'azienda.
<b>13</b>	Mi sono sfuggite le nuove regole relative alla formazione del RLS: durata, modalità di erogazione aggiornamento.	La formazione dell'RLS è indicata da art 37 comma 10 del TSU e i contenuti come indicato da art 37 comma 11 sono stabiliti dai CCNL. Il nuovo accordo non modifica quanto indicato.