

Formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza: novità 2025 e deroga per turismo e ristorazione

Data: 22/12/2025 | **Destinatari:** Datori di lavoro, HR/Amministrazione del personale, Preposti e Dirigenti

Premessa. La presente circolare riepiloga e commenta le principali ricadute operative del nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 in materia di formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza, entrato in vigore con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del 24 maggio 2025. Si evidenzia inoltre la deroga introdotta (in sede di conversione del D.L. 159/2025) per specifiche attività del comparto turistico-ricettivo e della somministrazione di alimenti e bevande.

1. Quadro normativo e fonti

- D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro), in particolare: art. 2 (definizioni), art. 37 (formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti), art. 73 (informazione, formazione e addestramento sull'uso delle attrezzature di lavoro), art. 55 (sanzioni).
- Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 (formazione su salute e sicurezza), pubblicato in G.U. il 24 maggio 2025 (entrata in vigore).
- Superamento della prassi del previgente Accordo Stato-Regioni 21 dicembre 2011 che, in via transitoria, consentiva in molti casi il completamento della formazione entro 60 giorni dall'inizio del rapporto.

2. Principio generale dal 24 maggio 2025: formazione completata prima dell'operatività

Dal 24 maggio 2025 la finestra operativa dei 60 giorni non è più prevista: il lavoratore deve completare la formazione prevista (generale e specifica, secondo il rischio) prima di iniziare a svolgere l'attività. La formazione resta, tuttavia, un obbligo che nasce con la costituzione del rapporto: le ore di corso sono equiparate a ore di lavoro, vanno retribuite e collocate nell'orario lavorativo. Ne deriva un'esigenza di programmazione rigorosa: il lavoratore può essere assunto, ma non deve essere adibito alle mansioni prima della conclusione dell'iter formativo richiesto.

3. Chi è 'lavoratore' ai fini della formazione

Si ricorda che la nozione di 'lavoratore' nel D.Lgs. 81/2008 è ampia: rientra chiunque svolga attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione del datore di lavoro, anche senza retribuzione. Pertanto, gli adempimenti formativi vanno valutati non solo per i dipendenti, ma anche per ulteriori figure che operano stabilmente nell'organizzazione, secondo le regole applicabili al caso concreto.

4. Struttura della formazione: generale, specifica, aggiornamenti e addestramento

- **Formazione generale:** contenuti trasversali (concetti di rischio, danno, prevenzione, organizzazione della prevenzione aziendale) con validità lungo la vita lavorativa.
- **Formazione specifica:** contenuti correlati ai rischi connessi alla mansione/attività e al contesto operativo; è soggetta ad aggiornamenti periodici secondo la disciplina applicabile.
- **Addestramento:** necessario quando occorrono competenze pratiche; deve essere effettivo, svolto prima dell'operatività e adeguatamente documentato (tracciabilità delle attività svolte).

5. Deroga settoriale: turismo e somministrazione alimenti e bevande (art. 1-bis)

Nel disegno di legge di conversione del D.L. 159/2025 e' stato inserito l'art. 1-bis che prevede, per le imprese turistico-ricettive e per gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, la possibilita' di concludere la formazione e l'eventuale addestramento **specifico** entro 30 giorni dalla costituzione del rapporto di lavoro (o dall'inizio della missione in caso di somministrazione). La disposizione opera come deroga mirata, collegata alla classificazione di tali attivita' come 'basso rischio' per codice ATECO (Allegato IV dell'Accordo 2025, in attuazione dell'art. 29, comma 6-ter, D.Lgs. 81/2008). Resta centrale il principio per cui il rischio va valutato con riferimento alla mansione concretamente svolta: la deroga non deve essere intesa come esonero generalizzato.

6. Limiti inderogabili: attivita' e attrezzature che richiedono abilitazioni

La deroga non puo' essere estesa alle attivita' per le quali il Testo Unico prevede percorsi formativi abilitanti o specifici requisiti preventivi (ad es. per l'uso di particolari attrezzature di lavoro). In particolare, nei casi rientranti negli artt. 73, comma 5, e 73-bis del D.Lgs. 81/2008, la formazione/abilitazione deve essere effettuata prima dell'utilizzo: nessuna esigenza stagionale o classificazione ATECO consente l'impiego di personale non abilitato su attivita' ad alto rischio.

7. Indicazioni operative per le aziende (check-list)

- **Pianificazione pre-assunzione:** predisporre calendario corsi (generale/specifica) e verificare disponibilita' enti formatori; programmare l'inserimento considerando l'impossibilita' di adibire il lavoratore prima della formazione.
- **Giorno di assunzione:** formalizzare la costituzione del rapporto e calendarizzare immediatamente le ore di formazione come ore lavorate e retribuite; assegnare mansioni operative solo dopo completamento, salvo deroga nei casi consentiti.
- **Valutazione mansione/rischio:** non basarsi solo su settore/ATECO; verificare i rischi effettivi (DVR) e gli eventuali obblighi di addestramento.
- **Deroga turismo/ristorazione:** se applicabile, documentare l'inquadramento dell'attivita' e gestire l'iter per concludere entro 30 giorni; mantenere comunque la vigilanza su mansioni che richiedono formazione preventiva.
- **Tracciabilita' e conservazione:** raccogliere registri presenze, attestati, programmi, evidenze di addestramento; aggiornare fascicolo formativo del lavoratore e archiviare in modo ordinato per eventuali controlli.
- **Coinvolgimento di preposti e dirigenti:** assicurare il coordinamento in fase di inserimento e la verifica che nessun lavoratore venga adibito in assenza dei requisiti formativi.

8. Profili sanzionatori (richiamo)

Il mancato adempimento degli obblighi formativi comporta responsabilita' in capo al datore di lavoro e ai soggetti della prevenzione secondo il riparto di funzioni aziendale; il D.Lgs. 81/2008 prevede sanzioni specifiche in caso di omissioni. Si raccomanda pertanto un approccio prudentiale, evitando interpretazioni estensive della deroga e privilegiando la formazione preventiva ogni qualvolta la mansione lo richieda.

9. Supporto dello Studio

Lo Studio e' a disposizione per: (i) verificare l'inquadramento dell'attivita' ai fini dell'applicabilita' della deroga; (ii) predisporre una procedura di onboarding coerente con l'Accordo 2025; (iii) supportare la raccolta e l'archiviazione della documentazione; (iv) coordinare i rapporti con enti formatori e consulenti HSE.

Cordiali saluti.



Studio Salvatore Valenti

Consulente del Lavoro – Fiscale

Fonti utilizzate per il presente commento

Articolo: Barbara Garbelli, "Sicurezza, la formazione inizia dall'assunzione. Deroga per il turismo", Il Sole 24 Ore, 22/12/2025 (quotidiano digitale).