

## **ACCORDO STATO-REGIONI SICUREZZA 2025: OBBLIGO DI FORMAZIONE PER IL DIRIGENTE**

EGIDIO PAGANO

- **La sicurezza ed il percorso storico-culturale**
- **Dal D.Lgs 81/2008 alla Conferenza Stato-Regioni 2025**
- **Formare, informare e addestrare: il D.Lgs. 81/2008**
- **I soggetti della Sicurezza secondo il D.Lgs. 81/2008**
- **Sicurezza e formazione: organizzazione e gestione**
- **Soggetti formatori e docenti formatori**
- **Il Dirigente come Datore di Lavoro e RSPP**
- **La formazione dei lavoratori dopo l'Accordo S.R. 2025**
- **La scuola tra sicurezza ed obblighi normativi**
- **Gli alunni nella formazione Scuola-Lavoro**
- **Conclusioni**
- **Normativa di riferimento**



# LA SICUREZZA ED IL PERCORSO STORICO-CULTURALE

Certamente la sicurezza negli ambienti di lavoro è stata una preoccupazione che ha impegnato la parte datoriale fin dai tempi più antichi attraversando i diversi secoli con alterne vicende e soprattutto evoluzioni fino a giungere ai nostri giorni. In questo percorso si è passati da una attenzione alla protezione tecnica e tecnologica fino alla valorizzazione del ruolo dei lavoratori come patrimonio da curare e salvaguardare sia negli aspetti materiali che psicologici.

Già ai tempi antichi si trovano **testimonianze** (nel pensiero dell'antica Grecia) di attenzione nei confronti della salute degli operai, ma per avere il primo salto di qualità si dovrà raggiungere il XVI secolo in cui si vedono emergere i pionieri nella medicina del lavoro come **Bernardino Ramazzini**.

Durante il Novecento, nel mondo, sono state introdotte diverse misure e regole che hanno condotto non solo a migliorare gli ambienti e la salvaguardia delle condizioni di lavoro, ma soprattutto hanno avuto ricadute significative sulla sicurezza dei lavoratori. Le diverse rivoluzioni industriali hanno fatto la diffe-



renza accompagnando il cambiamento nel modo di concepire e guardare alla sicurezza nei luoghi di lavoro, trasformando la semplice attenzione dal “ristoro” e “recupero” del rischio infortunistico alla prevenzione dello stesso: dall’esigenza di tentare di arginare il fenomeno infortunistico derivato dalla crescita del lavoro, di manodopera non qualificata e spesso inesperta, e dall’uso sempre più diffuso di nuovi macchinari (soprattutto nelle fabbriche), in assenza di regole di comportamento preordinate, alla definizione di regole e responsabilità definite e codificate, utili a “prevenire”, o quanto meno a tentare di limitare il rischio. Anche la crescita della sindacalizzazione ha posto i lavoratori nelle condizioni di maggiore consapevolezza tanto da indurli ad avanzare le prime pretese per il miglioramento delle loro condizioni lavorative in termini di sicurezza e di salubrità dei luoghi di lavoro.

Così è attraverso le varie fasi della rivoluzione industriale (mai arrestatasi) che cominciano a prendere corpo i diritti dei lavoratori per giungere ad una progressiva regolamentazione, nel campo sia della sicurezza che degli infortuni sul lavoro, con l’acquisizione di maggiore consapevolezza e coscienza. Ad un sempre più complesso e rischioso mondo del lavoro hanno



trovato applicazione forme regolamentari nuove e sempre più complete, “costringendo” la legislazione ad adattarsi all’evoluzione del progresso tecnologico ed all’instaurarsi di nuove modalità produttive che comportavano, e continuano a farlo, l’introduzione di nuovi rischi per la salute fisica e psichica dei lavoratori.

L’ultimo stadio di crescita di tale evoluzione si ha per effetto delle norme emanate dagli anni 90 fino ad oggi, certamente anche quale conseguenza della pèrogressiva attuazione della Costituzione del 1948, e in particolare degli **artt. 32** (*diritto alla salute come un diritto fondamentale*), **35** (in cui si dispone che la Repubblica: “*tutela il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni*”; “*cura la formazione e l’elevazione professionale dei lavoratori*”), **38**, riguardante la tutela contro gli infortuni sul lavoro, che al comma 2 sancisce che “*ai lavoratori siano assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria*”, e **41** (*libertà di iniziativa economica privata, purché sia in linea con l’utilità sociale e non leda la sicurezza, la libertà e la dignità umana*), con cui sono stati affermati due principi: “salute da tutelare” non solo come diritto individuale, ma anche come interesse collettivo e la “sa-



lute come limite” all’esercizio dell’iniziativa economica privata. Il principio della tutela della salute non è garantito solo da fonti costituzionali, ma anche attraverso il Codice civile (art. 2087 - tutela delle condizioni di lavoro) oltre che dalle varie Direttive e Linee guida comunitarie, che si sono succedute in questi ultimi anni, allo scopo di uniformare la regolamentazione in materia di salute e di sicurezza negli ambienti di lavoro in tutti gli Stati membri della Comunità.

Ma tutto questo ha rappresentato soprattutto un percorso che ha condotto alla consapevolezza della necessita di un maggiore coinvolgimento “dinamico ed operativo” dei lavoratori nella stessa gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro. Con l’art. 2087 c.c. si pone a carico dell’imprenditore-datore, e di quanti esercitano attività d’impresa con l’ausilio di dipendenti (prestatori d’opera) l’obbligo di adottare, in tutti gli spazi utilizzati, ed in tutte le fasi del processo produttivo, le misure necessarie per tutelare l’incolumità e l’integrità fisica del lavoratore. Tali norme evidenziano la necessità di arricchire il quadro normativo italiano di disposizioni specifiche in materia di sicurezza ed igiene nei luoghi di lavoro.

Negli anni 1955/56, per effetto della Legge n. 51 del 12/2/1955,



di delega al governo, sono state promulgate una serie di norme in attuazione sia della Costituzione che del c.c. tra cui

- il D.P.R. n. 547 del 1955 che stabilisce le “regole per la prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle attività produttive in generale”
- il D.P.R. n. 303 del 1956 relativo alle “norme generali per l’igiene del lavoro”
- il D.P.R. n. 164/56 che regola la “prevenzione degli infortuni sul lavoro nelle costruzioni”;
- il D.P.R. n. 1124 del 30/6/1965, numero 1124, (“testo unico delle disposizioni per l’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”), garantendo per legge la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni e le malattie professionali;
- la Legge n. 300 del 1970 (“Statuto dei lavoratori”) che all’articolo 9 attribuisce alle rappresentanze dei lavoratori la tutela della salute e dell’integrità fisica dei lavoratori, sia attraverso la partecipazione ai processi organizzativi del lavoro relativi alla sicurezza, sia attraverso la promozione di specifiche iniziative e rivendicazioni contrattuali;
- il D.P.R. n. 962 del 10/9/1982 con l’introduzione sia delle di-



- sposizioni riguardanti le “lavorazioni a rischio cancerogeno”, che (con l’art. 3) del concetto di “valutazione dei rischi”;
- il D.Lgs. n. 277 del 15/8/1991, relativo alla “*protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall’esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici durante il lavoro*”; come risposta all’obbligo, previsto dalle direttive comunitarie, di valutare i rischi ai quali erano esposti i lavoratori durante il lavoro.
  - il **Decreto Legislativo 626/1994**, attraverso cui l’attenzione è stata spostata dalla prevenzione tecnologica a una attenzione centrata sull’uomo, con il definitivo coinvolgendo dei lavoratori nella cura della propria sicurezza, introducendo:
    - a) il principio dell’organizzazione e gestione in sicurezza dei processi lavorativi
    - b) la **valutazione dei rischi** come elemento chiave per la protezione dei lavoratori
    - c) l’obbligatorietà di un servizio di prevenzione aziendale (Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) quale stabile struttura di consulenza, interno o esterno, per meglio assicurare l’osservanza dei precetti di prevenzione e protezione
    - d) il datore di lavoro deve adottare un vero e proprio processo di “risk assessment”, che prevede la fase di identificazione



e di valutazione dei rischi, del loro impatto, nonché delle raccomandazioni per la loro riduzione

e) le figure del datore di lavoro, del Medico Competente, del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza e del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).

- il **D.Lgs. 81/2008**, ed il successivo **D.Lgs. 106/2009**, hanno rappresentato, anche per effetto dei costanti aggiornamenti, l'armonizzazione delle diverse normative (accumulatesi negli anni e creando qualche dubbio interpretativo ed applicativo) che hanno evidenziato l'attenzione mostrata alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si è così determinato un quadro normativo di riferimento e di sorveglianza a garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e salubre per tutti i soggetti, sia per i dipendenti che per i datori di lavoro.



## DAL D.LGS 81 ALLA CONFERENZA STATO-REGIONI 2025

Il 1° aprile 2008 il Consiglio dei Ministri con l'approvazione del "Nuovo Testo Unico in materia di sicurezza e salute sul lavoro" (D.Lgs.n. 81/2008) ha riordinato in un unico corpo organico tutta la materia della salute e sicurezza sul lavoro abrogando le precedenti disposizioni e norme di riferimento (D.Lgs n. 626/1994 e il D.Lgs n. 494/1996).

Infatti con il D.Lgs. n. 81/2008 si perfeziona, si completa e si evolve il processo normativo per cui:

- i principi a finalità preventiva divengono dinamici, pertanto legati all'evoluzione della tecnologia sia nei processi produttivi dei beni che nei servizi, pertanto idonei a consentire il costante aggiornamento delle misure di sicurezza
- si passa definitivamente da un modello di protezione oggettiva, finalizzato a garantire un ambiente di lavoro tecnologicamente sicuro, ad un modello di sicurezza basato sulla soggettività dei *"comportamenti operativi dei lavoratori"*.

Allo scopo di uniformare le regole ed i requisiti su materie di interesse nazionale lo Stato e le Regioni, in sede di conferenza



permanente, concordano disposizioni e regolamenti, in un'intesa formale, al fine di definire ed uniformare la durata, i contenuti minimi e le modalità valide, e da applicare, sull'intero territorio nazionale.

Pertanto anche nell'ambito della sicurezza sul lavoro, vengono periodicamente sottoscritti accordi specifici tra il governo centrale e le regioni italiane che prende il nome di Accordo Stato-Regioni (ASR). Ciò consente, nel contesto della sicurezza sul lavoro, di definire la durata, i contenuti minimi e le modalità di formazione a cui attenersi in ambito nazionale.

In data 17 aprile 2025 è stato sottoscritto il nuovo **Accordo Stato-Regioni sulla formazione alla salute e sicurezza sul lavoro**, che è entrato in vigore dal 24 maggio 2025. Tale documento unifica le normative precedenti (2011-2016) in un "testo unico", regola la formazione obbligatoria per datori di lavoro, preposti, dirigenti e lavoratori, introducendo opportune verifiche di apprendimento e di efficacia della stessa. Le regole uniformi, da applicare in Italia, rispondono alle indicazioni del D. Lgs n. 81/08, sulla formazione obbligatoria per la salute e la sicurezza sul lavoro, e consentono di disciplinare soprattutto la durata, i contenuti da trattare, le modalità di attuazione della formazione



e di verifica (artt. 32, 34, 37), nonché le caratteristiche dei corsi per l'abilitazione all'uso di determinate attrezzature di lavoro (art. 72) per i lavoratori (anche confinati o addetti all'uso di particolari attrezzature), i preposti, i dirigenti ed i datori di lavoro, i Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ed i Datori di lavoro - RSPP, l'ASPP il coordinatore della sicurezza. Il nuovo Accordo del 17/4/2025 oltre ad aver accorpato gli Accordi Stato-Regione del 2011, 2012 e 2016 è andato oltre specificando i criteri da seguire nell'organizzazione dei corsi di formazione. L'aspetto innovativo e rivoluzionario, che interessa nello specifico i Dirigenti scolastici (in qualità di datori di lavoro), è **la formazione obbligatoria sulla sicurezza per il datore di lavoro a cui pertanto i Dirigenti scolastici sono obbligati a sottoporsi**. Formazione il cui obbligo di organizzazione ed erogazione è in capo all'amministrazione di appartenenza, quindi al MIM. Indicazioni specifiche, a tal proposito, sono contenute nella parte IV del nuovo Accordo. Indicazioni (di cui diremo meglio, senza voler essere esaustivi, nel prosieguo di questa guida) a cui sono tenuti ad uniformarsi tutti quei soggetti che organizzano ed erogano formazione sulla materia della salute e sicurezza sul lavoro.



# FORMARE, INFORMARE E ADDESTRARE: IL D.LGS. 81/2008

Il processo educativo disegnato sia dall'art. 36 del D.Lgs. 81/2008 che dagli Accordi Stato-Regioni (A.S.R.) che si sono succeduti, fino all'Accordo 2025, ha previsto un percorso, soprattutto a carico del datore di lavoro, con un glossario che integra a sistema tre termini: formazione, informazione e addestramento. Ognuno di questi termini esprime concetti volti a perseguire obiettivi che, seppur differenti, convergono verso il fine della prevenzione e limitazione dei rischi nell'ambiente di lavoro. Vediamo di precisare il significato dei termini utilizzati dal Decreto.

Con la **formazione** si dà attuazione al processo educativo necessario al fine di trasferire a tutti i soggetti del "sistema di prevenzione e protezione dai rischi" le conoscenze teoriche necessarie ad identificare i rischi e quindi a far maturare la necessità di competenze specifiche per svolgere in sicurezza i compiti e le incombenze operative. Tale processo deve avvenire (art. 37 c. 4) innanzitutto *"in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si*



*tratti di somministrazione di lavoro, del trasferimento o cambiamento di mansioni e della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose”.*

Con la **informazione** ( prevista dall’art. 36 del D. Lgs. 81/08) si intende raggiungere, attraverso attività dirette a fornire ai dipendenti conoscenze specifiche, necessarie ed utili, alla identificazione dei rischi propri dell’ambiente di lavoro, l’obiettivo non solo di gestire il rischio ma soprattutto di contribuire alla sua riduzione. Infatti l’art. 36 c. 4 così recita: *“Il contenuto della informazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le relative conoscenze. Ove la informazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione della lingua utilizzata nel percorso informativo”.*

**L’addestramento** è *“effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro”* e viene attuato attraverso esercitazioni e prove pratiche specifiche (es. uso corretto e sicuro delle attrezzature, delle macchine, degli impianti e dei dispositivi di protezione individuale) ed attraverso le quali si intende raggiungere l’obiettivo di fornire ai lavoratori ogni utile procedura ed istruzio-



ne operativa nell'utilizzo di uno specifico strumento di lavoro o attrezzatura, e sui loro cambiamenti (modifica, miglioramento, adeguamento, innovazione), presente nell'ambiente di lavoro (sia quelli messi a loro disposizione e direttamente utilizzati che non utilizzati) e strumentali ai propri adempimenti lavorativi al fine di ridurre o prevenire eventuali incidenti (rischi) nel loro utilizzo. Infine come previsto dall'art. 37 c. 5 del D.Lgs. 81/2008 *“gli interventi di addestramento possono essere effettuati anche mediante l'uso di moderne tecnologie di simulazione in ambiente reale o virtuale e devono essere comunque tracciati in apposito registro, anche informatizzato”*.



# I SOGGETTI DELLA SICUREZZA SECONDO IL D.LGS. 81/2008

Prima di addentrarci negli aspetti tecnico-organizzativi, che l'Accordo S.R. 2025 ha disciplinato, ci sembra opportuno richiamare, soprattutto in riferimento all'ambito scolastico che qui ci interessa ed anche per meglio comprendere gli obblighi formativi ed informativi riservati al personale scolastico, i soggetti che a vario titolo rientrano nel gruppo della sicurezza con le responsabilità specifiche previste ai sensi dell'art. 17 e seguenti del D.Lgs. 81/2008. Nel sistema sono coinvolti tutti i soggetti presenti all'interno del luogo di lavoro. Insieme danno origine all'organigramma del "Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)", ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs., con compiti funzionali specifici, loro assegnati, ai fini della gestione della sicurezza sul luogo di lavoro e che dovranno avere come obiettivo principale la riduzione e prevenzione degli infortuni.

Il c. 2 prevede: *"Gli addetti e i responsabili dei servizi, interni o esterni, di cui al comma 1, devono possedere le capacità e i requisiti professionali di cui all'articolo 32, devono essere in numero sufficiente rispetto alle caratteristiche dell'azienda e*



*disporre di mezzi e di tempo adeguati per lo svolgimento dei compiti loro assegnati”.*

- **Il Datore di Lavoro (DDL):** Principale responsabile, titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore, o comunque quel soggetto che ha la responsabilità dell'organizzazione stessa in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Ha inoltre una serie di obblighi “non delegabili” e fra questi soprattutto quelli di “valutare tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall’art. 28 (DVR)” e di “designare il responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi (RSPP)” previsto dall’art. 17 del D.Lgs. 81/08.
- **Il lavoratore:** rappresentato da colui che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un’attività lavorativa nell’ambito dell’organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un’arte o una professione. Quindi colui che svolge di fatto l’attività lavorativa e che nell’ambito della prevenzione e sicurezza nei luoghi in cui opera ha il dovere di prendersi cura non solo della propria sicurezza ma anche di coloro su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni. Condizione questa necessaria al fine di creare



quella cultura della sicurezza che sta alla base del reciproco interesse a creare un'ambiente relazionale volto al reciproco aiuto e condivisione degli stessi obiettivi. Gli obblighi del lavoratore sono presenti nell'art. 20 del D.Lgs. 81/2008.

- **Il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS):** soggetto eletto dai lavoratori, (di norma) ha il compito di rappresentare i loro interessi in materia di salute e sicurezza.
- **Il Preposto:** soggetto con la responsabilità di sovrintendere alle attività lavorative, vigilare sull'attuazione delle direttive di legge e del documento di valutazione dei rischi, redatto dal datore di lavoro, e sull'uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI) da parte dei lavoratori. Pertanto esercita un funzionale potere d'iniziativa (art. 19 del D.Lgs. 81/2008);
- **il Dirigente:** soggetto che ha il compito di applicare e far applicare le direttive del datore di lavoro, organizzando e soprattutto vigilando sulle procedure attuate dai lavoratori durante lo svolgimento delle attività. Pertanto ha gli stessi obblighi dei datori di lavori (esclusi quelli "non delegabili") previsti dall'articolo 18 del D.Lgs. 81/2008;
- **gli Addetti Emergenza (PI/PS):** in questo gruppo rientrano tutti i lavoratori che a vario titolo e con varie mansioni speci-



fiche sono incaricati:

- a) ai fini della prevenzione degli incendi che per tale funzione debbono frequentare una formazione di diverso livello di norma presso i VV.FF.
- b) per le attività di primo soccorso che debbono frequentare corsi specifici di durata pari a 12 ore
- c) inoltre la Legge n. 116 del 4/8/2021 prevede che sia presente in tutti gli Istituti scolastici il defibrillatore (DAE) e di conseguenza anche personale appositamente addestrato al suo utilizzo attraverso corsi specifici di Supporto di base delle funzioni vitali e defibrillazione precoce (BLSD). Tali corsi vengono tenuti dalle aziende sanitarie e dalle aziende ospedaliere, o altri soggetti espressamente accreditati, sulla base del D.I. 18 marzo 2011 (pubblicato sulla G.U. n.129 del 6/6/11) della durata di 5-8 ore con rilascio di apposita certificazione.

A completare il gruppo di intervento per la sicurezza e la salute sul lavoro è necessario individuare le altre figure di seguito riportate che rivestono ruoli e responsabilità specifici oltre che di consulenza nei confronti del datore di lavoro

- il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione**



**(RSPP):** consulente esperto che può essere anche un soggetto interno all'Istituzione scolastica o all'azienda, nominato dal DDL per coordinare il servizio di prevenzione

- il **Medico Competente (MC):** soggetto, previsto dall'art. 25, qualificato secondo quanto previsto dall'art. 38 (fra cui specializzazione in medicina del lavoro), che ha *“partecipato al programma di educazione continua in medicina ai sensi del D.Lvo. n. 229 del 19/6/1999”*, nonché *“iscritto nell'elenco dei medici competenti istituito presso il Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali”* (art. 38 c. 4), che oltre ad effettuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori può essere chiamato a valutare l'idoneità dei lavoratori alle loro mansioni agli stessi assegnate dal DDL.



# SICUREZZA E FORMAZIONE: FASI E METODI PER L'ORGANIZZAZIONE E LA GESTIONE

L'organizzazione dei corsi di formazione, da parte dei soggetti formatori accreditati, deve avere un approccio strutturato al fine di garantire sia l'efficacia prevista che l'aderenza alle norme.

Per tale motivo alla programmazione dei corsi viene generalmente applicata una procedura organizzativa per “processo” basata sul ciclo P.D.C.A. di Deming (Planing, Do, Check, Act), metodo che garantisce la procedura necessaria al raggiungimento degli obiettivi. È un metodo di gestione iterativo (procedura ripetitiva che raggiunge un obiettivo o un risultato attraverso una serie di passaggi ripetuti per avvicinarsi al risultato desiderato) in quattro fasi utilizzato per il controllo e il miglioramento continuo dei processi e dei prodotti. Questo metodo è strutturato nelle seguenti fasi:

1. **Pianificazione (planing)** - prima di avviare il corso è necessario effettuare un'analisi dei bisogni formativi del proprio contesto, anche con riferimento ai rischi presenti e le necessità di formazione/aggiornamento necessari ai propri dipendenti



2. **Realizzazione (do)** - effettiva erogazione/somministrazione del corso che può essere effettuato sia in presenza che on line sincrona, in e-learning o con modalità mista. L'approccio per processi deve garantire che i moduli formativi rispettino tempi ed obiettivi prefissati
3. **Monitoraggio (check)** - il processo deve garantire una costante valutazione formativa con verifiche periodiche e finali per certificare l'efficacia della formazione sui partecipanti
4. **Adozione di misure di miglioramento (act)** - in questa fase viene effettuata una valutazione complessiva del processo formativo al fine di individuare criticità a cui porre rimedio o l'azione di misure correttive e di miglioramento.

Nell'ambito della procedura il metodo "didattico" deve essere coerente con il target di riferimento (generalmente costituito da adulti) e gli obiettivi previsti. In ogni caso la metodologia formativa deve essere di tipo produttivo al fine di integrare sia la teoria che la pratica utile a coinvolgere maggiormente i "discenti". Pertanto saranno da preferire lavori di gruppo, studio di casi, simulazioni, giochi di ruolo, utilizzo di tecnologie e per ultimo lezioni frontali necessarie a trasmettere i concetti teorici indispensabili.



## **SOGGETTI FORMATORI E DOCENTI FORMATORI**

Il nuovo Accordo Stato-Regioni prevede che i corsi di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro possano essere organizzati esclusivamente dai soggetti che, abilitati e riconosciuti a gestire l'intero percorso formativo, rientrano nelle seguenti categorie:

- Soggetti “Istituzionali” espressamente indicati nell’elenco inserito nell’Accordo (a cui si rinvia) che comprende anche le Istituzioni scolastiche nel caso di erogazione di corsi anche di aggiornamento nei confronti del personale scolastico e degli studenti
- Soggetti “Accreditati” dalle regioni (enti formazione accreditati da verificare sul sito delle varie regioni)
- Altri soggetti fra cui gli “Organismi paritetici”, “Ordini professionali”, le “Associazioni sindacali” maggiormente rappresentative a livello nazionale (per questi ultimi potrebbero essere stabiliti dei requisiti minimi) ed i “Fondi interprofessionali” di settore, qualora il loro statuto preveda la possibilità di erogare direttamente la formazione.

Tali soggetti sono vincolati al rispetto delle modalità, procedure



e termini sia organizzativi che di risultato indicati nell'Accordo Stato-Regioni. Pertanto qualora un qualsiasi datore di lavoro volesse assumere la funzione di **“soggetto formatore”**, come previsto dall'Accordo e per la formazione esclusiva dei propri dipendenti, dovrà farlo predisponendo i seguenti documenti, alla stregua dei soggetti formatori sopra elencati:

a) il **“documento progettuale”** o **“progetto formativo”** che, redatto prima dell'avvio del percorso formativo, deve indicare i contenuti, i materiali, le metodologie, le risorse e le finalità del percorso formativo.

Tale documento serve da guida per la strutturazione dei tempi, dell'articolazione oraria, dei contenuti, degli obiettivi e delle norme vigenti a garanzia della bontà del percorso formativo in coerenza dei bisogni formativi rilevati.

Inoltre il soggetto formatore, da non confondere con il formatore, ha l'obbligo di predisporre:

b) il **“Registro delle presenze”**

c) il **“Fascicolo del corso”** con una serie di documenti, fra cui l'elenco con i dati sia dei partecipanti che dei docenti e le relative firme, che dovranno essere conservati per almeno 10 anni;

d) il **“Verbale delle verifiche finali”** con l'indicazione obbligatoria



di una serie di elementi tra cui la metodologia di verifica con l'indicazione degli argomenti trattati in tale contesto se la verifica finale è costituita da un colloquio; in realtà è necessario anche che venga effettuata la “verifica dell'efficacia” consistente nel valutare se la formazione ha realmente prodotto un cambiamento concreto nei lavoratori, non limitandosi a controllare quanto appreso (aspetti teorico-pratici) durante il corso. Ciò in quanto il suo scopo è quello di accertare che le conoscenze trasmesse si siano tradotte in “competenze e comportamenti” agiti più sicuri nello svolgimento delle attività lavorative quotidiane, al fine di produrre un impatto positivo sulla sicurezza e sulla produttività dell'ambiente di lavoro. Tale specifica verifica è responsabilità del Datore di Lavoro (Dirigente scolastico). È suo compito assicurarsi che la formazione non solo sia erogata, ma anche che produca gli effetti in termini di sicurezza e competenza sul lavoro. A tal proposito lo stesso Accordo suggerisce alcune modalità operative per effettuare questa verifica. Tra queste l'analisi degli infortuni avvenuti, l'utilizzo di check-list o la verifica ed il controllo, attraverso l'osservazione diretta, delle azioni effettivamente svolte e agite per valutare direttamente i compor-



tamenti sul posto di lavoro. Verifiche che si suggerire di fare ad una certa distanza di tempo dal percorso formativo effettuato; ad esempio tra i 6 mesi e un anno, per valutare l'effettiva interiorizzazione delle azioni diventate competenze.

- e) Il test di valutazione del gradimento, diventato obbligatorio per tutti i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il Test di valutazione deve riguardare: la qualità didattica; la qualità organizzativa; l'utilità percepita e la rispondenza alle aspettative dei partecipanti.
- f) Gli "Attestati di partecipazione" che, una volta rilasciati hanno validità su tutto il territorio nazionale. Tali attestati devono essere obbligatoriamente consegnati ai singoli partecipanti al corso. Oltretutto tale obbligo deriva, comunque, dalla normativa relativa alla protezione dei dati personali tratta dal Regolamento (EU) 2016/679 noto come GDPR e dal D.Lgs. 196/2003 noto come Codice Privacy. Ciò in quanto gli attestati raccolgono dati personali per cui il dipendente ha diritto di richiederli, secondo quanto disposto dal diritto di accesso citato dall'art. 15 del GDPR, al suo datore di lavoro. Infatti quest'ultimo su richiesta del dipendente (anche ex-dipendente), ai sensi dell'art. 15 del GDPR, deve rendere



disponibile tutta la documentazione e ivi inclusi gli attestati di formazione professionale.

g) Accertare almeno il 90% di presenze dei partecipanti al fine di ammetterli alle verifiche finali.

È utile evitare di confondere il “Soggetto formatore” dal “Docente formatore” in quanto due figure fisicamente distinte anche per requisiti posseduti. Infatti:

- il “**Soggetto formatore**” è rappresentato dall’ente responsabile della programmazione, pianificazione, realizzazione e monitoraggio dell’attività formativa, costituito da coloro come sopra identificati; unico in grado di garantire la conformità del percorso formativo ed a cui compete la responsabilità dell’individuazione del “soggetto” qualificato a svolgere l’attività di erogazione della formazione. L’Accordo Stato-Regioni prevede che siano soggetti formatori gli enti accreditati “in ciascuna regione o provincia autonoma”. La formazione erogata da un ente accreditato (soggetto formatore) in una regione o provincia autonoma, quindi, dovrà essere svolta in base alle disposizioni previste regionalmente per i soggetti accreditati, ma sarà valida in tutte le altre regioni, in applicazione del principio del mutuo riconoscimento della formazione tra



Regioni. Il corso di formazione potrà essere organizzato anche da più “soggetti formatori” (esempio: modulo teorico organizzato da ente A, modulo pratico organizzato da ente B). In tal caso è necessario che tra di essi venga individuato il soggetto formatore “responsabile” del corso cui spettano gli adempimenti previsti dall’Accordo Stato-Regioni.

- Il “**Docente formatore**” è rappresentato dal professionista che eroga materialmente la formazione in aula. Costui non può erogare la formazione, anche in presenza di sua specifica qualificazione, in tutti quei casi in cui è necessario che ci sia un Soggetto formatore a cui le norme attribuiscono la competenza nel rilascio degli attestati.

Quest’ultimo, ai fini della certificazione della sua qualificazione, deve essere in possesso di specifiche competenze e requisiti (titolo di studio, attestati di formazione, esperienza professionale, ecc.) come previsto dall’art. 37 del D. Lgs. 81/08. Tali criteri, e le tre aree tematiche di specializzazione (Area Normativa-giuridica-organizzativa, Area dei rischi tecnici/igienico-sanitari, Area relazioni-comunicazione) confermate dall’Accordo del 2025, sono espressamente riportati nel Decreto Interministeriale del 06/3/2013. Le due figure potranno coincidere nella stessa figura



fisica solo nel caso in cui il datore di lavoro (soggetto formatore) eroga direttamente la formazione (in qualità di docente formatore) esclusivamente ai suoi dipendenti ed è qualificato, in quanto ne ha i requisiti, come formatore ai sensi del D.I. 6/3/2013.

In ambito scolastico pertanto al Dirigente compete l'onere dell'individuazione del docente formatore abilitato ad erogare la formazione sui temi della sicurezza nel luogo di lavoro e può individuare, in qualità di tutor del percorso formativo, un dipendente che assumendo la funzione di supporto al docente non potrà svolgere la funzione di docente formatore. Il tutor ovviamente dovrà essere sempre presente nella formazione in presenza ed in videoconferenza sincrona o in e-learning.

Per tale figura è possibile distinguere tra due tipologie di attività di supporto:

1. "Tutor di contenuto", quale figura professionale esperta dei contenuti ed in possesso dei requisiti di docente qualificato con specifiche competenze riguardanti la progettazione formativa in modalità e-learning. Questa figura ha il compito di assicurare e presidiare il supporto scientifico di assistenza ai discenti per l'apprendimento dei contenuti, fornendo chiarimenti ed approfondimenti ed integrazioni:



2. “Tutor di processo” il quale deve possedere le conoscenze relative alle funzionalità della piattaforma per assicurare il supporto ai partecipanti, gestire le dinamiche di interazione e di interfaccia con i discenti. Deve, inoltre, facilitare l’accesso ai diversi ambienti didattici e ai contenuti. Ha il compito ancora di monitorare e valutare la dinamica dell’apprendimento e l’efficacia delle soluzioni adottate per la fruizione dei contenuti.

Pertanto tali ruoli possono essere ricoperti dalla stessa persona solamente se in possesso dei requisiti previsti da entrambe le figure.



## IL DIRIGENTE COME DATORE DI LAVORO E RSPP

La legge n. 215 del 17/12/2021, a rettifica del D.Lgs. 81/2008, ha previsto l'obbligatorietà della formazione sulla sicurezza per il datore di lavoro, lasciando però a successivo accordo, deman- dato alla conferenza permanente Stato-Regione, la competen- za a stabilire le modalità, i contenuti e la durata. L'Accordo del 17/4/2025 rispondendo a tale compito (e creando una situazione rivoluzionaria rispetto ai precedenti A.S.R.) ha finalmente disci- plinato tale percorso definendo sia le modalità che i contenuti e la durata. Infatti ogni datore di lavoro, in riferimento all'ambito specifico produttivo, deve effettuare:

1. una formazione in cui dovranno essere trattati due moduli per un totale di 16 ore;
2. il "Modulo 1" (generale) sugli aspetti giuridico-normativi e culturali. Pertanto tale modulo sarà di formazione generale, dedicata alla presentazione dei concetti generali in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro;
3. il "Modulo 2" (specifico) sarà orientato espressamente al settore in cui egli opera come identificato dal codice ATECO



2007 e relativo all'organizzazione e gestione della sicurezza sul lavoro. Con tale modulo si dovrà mirare ai rischi specifici dell'attività, incentrandosi sui pericoli e rischi insiti nelle mansioni specifiche e sulle relative conseguenze;

4. un modulo aggiuntivo dovrà essere erogato per quanti operano nei cantieri.

Tale corso ha l'obiettivo di formare il datore di lavoro ad acquisire la consapevolezza sia della propria funzione nella valutazione e limitazione dei rischi che della responsabilità civile, penale ed amministrativa a cui è soggetto in caso di mancato rispetto delle norme sulla sicurezza.

I contenuti e la durata sono comunque 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 pertanto vanno intesi come "minimi".

Il corso si differenzia sulla base della funzione svolta:

a) se in qualità di **datore di lavoro** è prevista:

1. una durata obbligatoria di 16 ore;
2. un aggiornamento di 6 ore ogni 5 anni che può essere erogato in presenza, in videoconferenza sincrona ed in e-learning; con queste metodologie formative è necessario che



il corsista acceda al corso con un proprio account e quindi con un dispositivo a suo esclusivo uso;

b) se in qualità di **RSPP** (DL-RSPP), a sensi dell'art. 34 cc. 2 e 3 del D. Lgs. 81/2008 e s.m.i., è prevista la formazione, aggiuntiva rispetto alle 16 ore di base come Datore di lavoro, con

1. un modulo integrativo con durata di 8 ore per il Modulo comune;
2. ulteriori Moduli aggiuntivi di durata variabile (da 12 a 16 ore) in riferimento al settore identificato dal codice ATECO 2007.
3. l'aggiornamento è previsto ogni 5 anni con la frequenza di un modulo di 8 ore. Anche tale formazione può essere erogata in presenza, in videoconferenza sincrona ed in e-learning;

Durante le formazione dovranno essere trattati i temi relativi sia all'organizzazione di un sistema efficace di protezione e prevenzione che quelli relativi alla comunicazione quale strumento per favorire la nascita, o l'ampliamento, e soprattutto la consapevolezza della necessaria acquisizione della cultura della sicurezza come strumento di prevenzione collettiva.

È opportuno ricordare che **l'obbligo deve essere adempiuto entro due anni dalla entrata in vigore dell'Accordo Stato-Regioni (24/5/2025)**, mentre i corsi già erogati sulla base



dell'accordo 2011, alla data di entrata in vigore dell'A.S.R. 2025, rimangono validi se i contenuti erogati sono conformi all'Accordo 2025. Pertanto si dovrà, solamente, dare corso all'aggiornamento quinquennale che decorre dalla data di rilascio (fine corso) dell'attestato del corso già frequentato.

- c) in qualità di **Datore di lavoro-soggetto formatore**: può assumere queste funzioni esclusivamente per la formazione interna dei propri dipendenti come già prevista dall'art. 37 del D.Lgs 81/2008 e rispettando rigorosamente tutti gli onerosi adempimenti previsti dall'A.S.R. 2025, fra cui le regole ed i requisiti imposti dalla legislazione, oltre alla cura nell'attenta selezione del docente formatore che sia in possesso delle competenze indicate nel D.I. 6/3/2013.
- d) se volesse assumere anche la funzione di **Docente formatore** deve essere un DL-RSPP ai sensi dell'art. 34 del D.Lgs. 81/2008 oppure possedere i requisiti di formatore previsti dal D.I. 6/3/2013. Eventuale errore nella conformità all'Accordo oppure omissione, anche di uno solo degli adempimenti previsti, potrà essere sanzionato dagli organi di controllo ai sensi del D.Lgs. 81/2008 e dare invalidità alla certificazione rilasciata ai corsisti.



# LA FORMAZIONE DEI LAVORATORI DOPO L'ACCORDO S.R. 2025

Rimangono invariate le caratteristiche e le disposizioni relative alla formazione dei "lavoratori", in generale, in termini sia di contenuti che di durata rispetto al vecchio Accordo del 21/12/2011, mentre alcune novità sono previste per i preposti.

Pertanto il percorso formativo, previsto dall'art. 37 c. 2 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., si distingue sempre in formazione generale e specifica, prevedendo anche l'aggiornamento periodico da attuarsi. Quest'ultimo sulla base della classe di rischio (rischio basso, medio e alto) a cui appartiene l'azienda o Ente in cui il lavoratore è inserito.

**A. I lavoratori sono soggetti alla seguente situazione formativa obbligatoria:**

- 1) Formazione generale - 4 ore
- 2) Formazione specifica, per tipologia di azienda individuata dal codice ATECO 2007, soggette a:
  - Rischio basso - 4 ore
  - Rischio medio - 8 ore
  - Rischio alto - 12 ore



Tale formazione è soggetta alle ripetizioni periodiche previste al comma 6 dell'articolo 37 del D.Lgs. n. 81/2008,

**3) Aggiornamento quinquennale con minimo - 6 ore**

Al termine della formazione è obbligatorio effettuare (novità dell'Accordo del 2025) un test di verifica (su trenta domande con tre possibili risposte) che si intende superato solo se vengono date risposte corrette ad almeno il 70% di esse.

Il corso di formazione può avvenire anche in modalità e-learning esclusivamente per la parte generale, per la parte specifica in caso di rischio basso e per l'aggiornamento.

**B. I “preposti”,** invece, soggetti alla frequenza della formazione generale e specifica (già prevista dall'Accordo 2011 con riferimento al rischio basso), sono destinatari dei seguenti ulteriori adempimenti:

1. Obbligo di frequenza ad un corso integrativo minimo pari a 12 ore con contenuti distribuiti in quattro moduli fra cui la valutazione di situazioni di rischio, il controllo dell'esecuzione delle attività da parte dei lavoratori e la comunicazione ed informazione;
2. Aggiornamento con periodicità biennale;



3. Per la partecipazione al corso di formazione per preposti è necessario aver frequentato e concluso la formazione (generale e specifica) per i lavoratori;
  4. Nel caso abbiano frequentato la formazione (base o aggiornamento) da oltre due anni sono obbligati all'aggiornamento entro 12 mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo 2025;
  5. Per tale figura con l'entrata in vigore dell'Accordo Stato-Regioni 2025 il corso di formazione (sia base che aggiornamenti) non potrà essere più svolto in modalità e-learning.
- C.** Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), generalmente individuato o eletto all'interno dell'Istituzione o ente, ha l'obbligo di partecipare ad un percorso formativo, previsto dall'art. 37 del D.Lgs 81/2008, così definito:
1. Corso di minimo 32 ore.
- D.** L'Accordo 2025 introduce alcune modifiche alla formazione dei "dirigenti" che sono così sintetizzate:
1. La formazione di base e specifica passa a 12 ore (4+8) con modulo aggiuntivo (cantieri) di 6 ore, per coloro che operano nei cantieri, fruibile anche in e-learning
  2. Il modulo di aggiornamento con durata minima di 6 ore rimane con cadenza quinquennale;



3. La formazione sia di base che di aggiornamento può essere fruita in e-learning.

**È bene, infine, che il datore di lavoro sappia che non sono più previsti i 60 giorni entro cui completare la formazione del lavoratore. Infatti egli va formato prima dell'avvio dell'attività lavorativa.** Questo certamente comporterà qualche problema logistico-operativo nelle scuole, che graverà sulle responsabilità penali e amministrative dei dirigenti scolastici per la mancata erogazione della formazione, soprattutto con riferimento al personale a Tempo Determinato (T.D.) la cui durata contrattuale è spesso piuttosto breve e l'assunzione difficilmente compatibile con la programmazione del percorso formativo. Tale criticità ha spinto l'Associazione Nazionale Presidi (ANP) ad ipotizzare il requisito della formazione di base obbligatoria; proposta peraltro coerente con la natura di credito permanente della stessa, per l'accesso alle graduatorie degli aventi diritto alla stipula di contratti a T.D.



## LA SCUOLA TRA SICUREZZA ED OBBLIGHI NORMATIVI

Facendo riferimento alle caratteristiche proprie delle istituzioni scolastiche, in esse i preposti sono rappresentati dai soggetti, individuati dal Dirigente Scolastico, necessari per sovrintendere e vigilare, sulla base di quanto rilevato e previsto nel Documento di Valutazione dei Rischi, sulla applicazione delle disposizioni della sicurezza e sull'osservanza delle norme e procedure di lavoro da parte del personale coinvolto, agendo come "sostituto in loco" del datore di lavoro. Tra questi rientrano solitamente **docenti impegnati nelle classi, i tecnici di laboratorio, i collaboratori scolastici** (con particolari incarichi) ed il **fiduciario di plesso**. Pertanto tale personale, nell'ambito delle funzioni attribuite in qualità di preposto, dovrà:

- **sovrintendere** all'attività svolta negli spazi di propria competenza
- **garantire** l'attuazione delle direttive ricevute e delle procedure previste
- **controllare** la corretta esecuzione delle procedure e compiti a ciascuno assegnate
- **esercitare** un funzionale potere di iniziativa ed intervento.



E quindi adempiere a questi compiti principali:

- **Vigilare** e controllare che studenti e personale seguano le direttive di sicurezza.
- **Segnalare** tempestivamente al Dirigente Scolastico (datore di lavoro) la presenza di pericoli o attrezzature difettose.
- **Interrompere** l'attività o l'uso di macchinari se le condizioni di sicurezza non sono garantite.

Per tutto questo il preposto ha responsabilità penali ed amministrative in caso di inosservanza dei propri compiti, come previsto dal Testo Unico sulla Sicurezza D.Lgs. 81/2008.

Ovviamente tali adempimenti sono previsti per qualsiasi luogo di lavoro e quindi, a maggior ragione, lo sono anche per l'ambiente scolastico, nella sua configurazione di luogo di lavoro. La scuola ha il privilegio di svolgere due funzioni importanti e tra esse correlate: attività lavorativa e attività formativa sia per la sicurezza e la salute che per la formazione culturale della prevenzione nella sicurezza. Obiettivo questo per tutti i soggetti presenti, sia per il personale scolastico (docenti, personale ATA, dirigenti) che per gli studenti (soprattutto quelli impegnati in laboratori, stage o attività che comportano l'uso di attrezzature o comunque operanti in ambienti "attrezzati"). Parallelamente è



un contesto privilegiato per l'educazione alla prevenzione e alla salute. È il luogo ideale per insegnare agli studenti, e non solo, a percepire, valutare e gestire i rischi non solo all'interno dell'edificio scolastico, ma nella vita in generale. Luogo deputato, pertanto, a far maturare uno stile di vita orientato alla sicurezza e, soprattutto, alla prevenzione. Tenendo sempre ben presente che la sicurezza nelle scuole è una responsabilità condivisa che coinvolge dirigenti, docenti e tutto il personale scolastico e per tale motivo ogni atto relativo è bene che venga conosciuto, socializzato e ancor prima condiviso.

Pertanto se fra il personale vengono individuati uno o più preposti questi avranno l'obbligo di frequentare la formazione specifica aggiuntiva ed il correlato successivo aggiornamento, sopra indicato, come previsto dall'Accordo S.R. del 2025.

Infine da considerare che l'efficacia della formazione, prevista come verifica in uscita dal corso quale ricaduta comportamentale nel luogo di lavoro, è un adempimento a carico del datore di lavoro e pertanto, nelle istituzioni scolastiche, a carico del dirigente scolastico.



## GLI ALUNNI NELLA FORMAZIONE SCUOLA LAVORO: QUALE FORMAZIONE?

Per gli alunni delle classi terze, nel momento in cui vengono avviati alle attività di “Formazione scuola lavoro”, è necessaria la frequenza delle attività formative sulla “Sicurezza e salute nei luoghi di lavoro” in quanto, entrando nell’ambiente di lavoro dell’azienda ospitante, vengono equiparati, dalla normativa vigente, ai lavoratori. Pertanto anche per loro diventa obbligatorio acquisire le competenze, teoriche e pratiche, in materia di Salute e Sicurezza, ai sensi dell’art. 37, c. 1 lett. a) del D.Lgs n. 81/2008 s.m.i., previsti dai due moduli di cui si compone la formazione di base: il modulo generale ed il modulo specifico. Questo secondo modulo dovrà essere declinato in aderenza alla tipologia di impresa che li accoglie e riferita al codice ATECO di appartenenza, al suo livello di rischio, alla mansione svolta, ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell’azienda. Pertanto è bene che tale secondo modulo venga svolto direttamente dall’impresa



ospitante, salvo diverso accordo presente nella convenzione espressamente stipulata e nel patto formativo.

Il MIM (fin dai tempi del MIUR) relativamente al modulo generale, che prevede la trattazione dei temi teorico-normativi generali relativi alla prevenzione e sicurezza sul lavoro, ha sviluppato in collaborazione con l'INAIL uno specifico percorso formativo da seguire in modalità e-learning, dal titolo "Studiare il lavoro - La tutela della salute e della sicurezza per gli studenti lavoratori" presente sulla piattaforma dedicata per l'"Alternanza scuola-lavoro" e raggiungibile al seguente indirizzo: <https://alternanza.miur.gov.it/>. La frequenza del corso presente nella piattaforma consente ad ogni alunno non solo di soddisfare l'obbligo formativo ma anche di beneficiare del credito formativo permanente previsto per il modulo generale (4 ore), valido per tutti gli ambiti lavorativi e pertanto valido per tutta la loro vita occupazionale futura. Infatti anche l'Accordo Stato-Regioni 2025 conferma che "la formazione generale costituisce credito formativo permanente".

Allo stato attuale il corso proposto dalla piattaforma (aderente ai precedenti Accordi Stato-Regioni) si compone di 7 moduli con test intermedi, arricchito con lezioni multimediali,



esercitazioni, video, giochi interattivi e un test di valutazione finale. Percorso che, ci si augura presto, il MIM avrà cura, in accordo con l'INAL, di adattare alle nuove indicazioni ed ai requisiti di conformità e coerenza previsti dall'Accordo S.R. del 2025, al fine di rendere le attestazioni rilasciate valide rispetto ai nuovi requisiti e finalità di conformità, coerenza, efficacia dei risultati attesi ed efficienza organizzativa. Pertanto tutte le studentesse e gli studenti fin dal terzo anno di corso degli Istituti superiori (secondo anno per gli Ist. professionali e per i percorsi della Fileria Formativa Professionale 4+2), potranno accedere alla Piattaforma, dopo essersi profilati ed essere stati accreditati dalle segreterie scolastiche, e seguire in modalità e-learning e gratuitamente il corso. Per accedere basta cliccare sul pulsante a destra della homepage, "Inizia subito", e procedere con la registrazione nella sezione "Studentesse o studente". Ricevuta l'approvazione del profilo registrato da parte degli uffici amministrativi si potrà iniziare il corso.

È sempre possibile optare anche per quei corsi, a volte anche gratuiti per il modulo base, che diversi "soggetti formatori", a tal proposito accreditati rispetto ai requisiti previsti dall'Accor-



do Stato-Regioni 2025, mettono a disposizione delle studentesse e degli studenti che si accingono ad essere avviati nelle aziende per adempiere ai percorsi obbligatori di “Formazione scuola-lavoro”.



## CONCLUSIONI

Quanto sopra esposto, relativamente alle figure e competenze in ambiente scolastico, ci induce ad una riflessione conclusiva: la necessaria **sicurezza nel luogo di lavoro può, e deve, diventare per la scuola una opportunità oltre che educativa soprattutto culturale.**

Le norme della sicurezza sul lavoro dovranno costituire ed essere vissute non solo come formale adempimento normativo, ma soprattutto come opportunità al fine di promuovere, all'interno delle istituzioni scolastiche, una cultura della sicurezza che, coinvolgendo attivamente tutte le componenti presenti in un processo di crescita collettiva legata al diritto/dovere dell'istruzione, possa trasformarsi in leva per lo sviluppo della persona. Riteniamo che, per tale finalità, gli atteggiamenti, i comportamenti e gli stimoli agiti dal Dirigente scolastico, nella qualità sia di datore di lavoro che di responsabile e garante degli obiettivi e finalità dell'“Istituzione” formativa, assumono una funzione strategica. Azione che deve essere volta a trasformare un comportamento collettivo voluto, o imposto, da norme in un comportamento metabolizzato e accettato tanto



da fare dell'agire "in sicurezza" elemento costante e integrante della propria esperienza personale e lavorativa. I nostri adolescenti, fragili, potranno così migliorare la capacità di percepire e prevenire il pericolo, anche attraverso l'acquisizione della consapevolezza delle possibili conseguenze derivanti dalle proprie azioni.

L'attenzione alla sicurezza, negli anni della scuola dell'obbligo, può essere utilizzata in collaborazione con il personale docente come occasione per sollecitare comportamenti prudenti e responsabili, attraverso:

- la regolarità e compostezza durante le prove di evacuazione;
- l'acquisizione delle norme e regole dell'educazione stradale;
- le azioni ed i comportamenti orientati all'educazione alla salute, nella sua accezione di corretti stili di vita, di contrasto al fumo ed al consumo di "sostanze", di attenzione al rischio del gioco d'azzardo, di contrasto al bullismo e di educazione alla convivenza civica rivolta alla cultura della pace ed alla tutela dell'ambiente.



## NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Accordo Stato-Regione del 17/4/2025 in materia di formazione sulla sicurezza sul lavoro Rep. Atti n. 59/CSR

> [VAI ALLA NORMA](#)

- D.Lgs. n. 81 del 9/4/2008 - Attuazione della Legge n. 123 del 3/8/2007, art. 1 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro (aggiornato al 23/3/2026)

> [VAI ALLA NORMA](#)