

Formazione sicurezza neoassunti: ora subito, addio 60 giorni



La formazione sicurezza neoassunti è un pilastro fondamentale del sistema di prevenzione e protezione delineato dal Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n. 81. Il Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, in particolare all'articolo 37, comma 1, impone al datore di lavoro di assicurare che ogni lavoratore riceva una formazione "sufficiente ed adeguata".

Questo obbligo generale si precisa ulteriormente nei commi successivi, che definiscono le tempistiche e le occasioni in cui tale formazione deve essere erogata. Il comma 4, lettera a), dello stesso articolo stabilisce infatti che la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico debbano avvenire "in occasione della costituzione del rapporto di lavoro".

Questa disposizione normativa stabilisce una correlazione diretta e imprescindibile tra l'ingresso del lavoratore in azienda e la necessità di essere formato e informato sui rischi professionali. L'impianto legislativo ha sempre inteso la formazione come uno strumento preventivo primario, da attuare necessariamente prima che il lavoratore sia esposto ai rischi connessi alla sua mansione, e non come un adempimento burocratico da regolarizzare in un secondo momento.

La nuova disciplina per la formazione sicurezza neoassunti

Per anni, un'interpretazione non allineata allo spirito della norma, e alimentata da precedenti accordi in materia, aveva diffuso la prassi di concedere un presunto termine massimo di 60 giorni per completare il percorso formativo del neoassunto. Tale consuetudine ha generato notevole confusione, portando alcuni datori di lavoro a posticipare l'erogazione dei corsi e, di conseguenza, ad adibire il personale a mansioni specifiche prima che questo avesse ricevuto l'adeguata preparazione.

Il nuovo accordo stato-regioni, siglato in data 17 aprile 2025, interviene in modo dirimente per eliminare definitivamente questa zona grigia. Il testo recente abroga i riferimenti temporali fuorvianti e ribadisce con forza quanto già sancito dal Dlgs 81/08.



La formazione deve essere erogata “all’atto della costituzione del rapporto di lavoro” e, in ogni caso, deve precedere l’effettiva adibizione del lavoratore alla mansione. Non esiste, pertanto, alcun margine di tolleranza che consenta di ritardare l’avvio dei percorsi di formazione e addestramento, rendendo l’obbligo datoriale immediato e non posticipabile.

Implicazioni per i datori di lavoro e gestione operativa

L’eliminazione di ogni ambiguità temporale impone alle imprese una rigorosa revisione delle procedure di assunzione e inserimento (onboarding). La formazione sulla sicurezza non può più essere gestita come un adempimento da calendarizzare nelle settimane successive all’ingresso del dipendente, ma deve diventare parte integrante del processo di accoglienza, antecedente alla presa di servizio.

Operativamente, ciò significa che il datore di lavoro deve pianificare e far fruire i moduli di formazione generale e specifica prima che il neoassunto inizi la propria attività lavorativa.

Adibire un lavoratore, anche solo per un breve periodo o per affiancamento, a una mansione senza avergli fornito la preparazione sui rischi specifici costituisce una palese violazione degli obblighi di legge. Tale inadempienza espone il datore di lavoro a sanzioni amministrative e penali, la cui gravità è commisurata all’entità del rischio e alla natura della violazione. Inoltre, come confermato da consolidata giurisprudenza, in caso di infortunio la mancata o tardiva formazione preventiva aggrava pesantemente la posizione datoriale.

Una corretta e tempestiva gestione della formazione, al contrario, non solo assicura la conformità legale, ma riduce il rischio di incidenti e promuove una cultura della sicurezza efficace fin dal primo giorno.