

## Salute e sicurezza sul lavoro: le novità dell'Accordo 2025 e il ruolo della bilateraleità

Con l'entrata in vigore del nuovo **Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025** il sistema della formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro conosce una profonda revisione.

L'intervento normativo, atteso da tempo, non si limita ad aggiornare durate e contenuti dei corsi, ma mira a rendere più coerente e verificabile l'intero impianto formativo previsto dal D.Lgs. 81/2008, rafforzando il nesso tra formazione, organizzazione aziendale e tutela effettiva dei lavoratori.

Per gli **studi professionali** chiamati a rispettare gli obblighi prevenzionistici al pari di qualsiasi altra impresa, le novità rappresentano al tempo stesso un adempimento da governare con attenzione e un'occasione per investire in qualità organizzativa, anche grazie agli strumenti di sostegno messi a disposizione dalla **bilateralità di settore**.

La formazione in materia di salute e sicurezza non risponde solo a un obbligo di legge, ma si inserisce coerentemente nei principi di responsabilità, correttezza organizzativa e tutela delle persone che caratterizzano l'esercizio della libera professione.

---

Per un primo orientamento sui presidi formativi in materia di salute e sicurezza, si rimanda all'articolo pubblicato in precedenza: **Salute e sicurezza sul lavoro: la formazione è rimborsata da E.BI.PRO.**

Il presente approfondimento aggiorna e amplia quei contenuti alla luce delle significative novità apportate dall'Accordo Stato-Regioni 2025.

---

### Un accordo unico e sistematico

Il primo elemento di discontinuità introdotto dall'Accordo 2025 è l'accorpamento e la **razionalizzazione dei precedenti accordiattuativi** del D.Lgs. n. 81/2008. In un unico testo vengono ora disciplinati i percorsi formativi di tutti i soggetti della prevenzione: lavoratori, preposti, dirigenti, datori di lavoro.

Questi ultimi, in particolare, sono interessati da una vera e propria rottura rispetto al paradigma degli accordi precedenti: il **dattore di lavoro in quanto tale** – definito dal TUSL come «il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva» – viene definitivamente incluso tra gli individui tenuti alla formazione a seguito della introduzione di un apposito corso, distinto dai programmi rivolti ai datori di lavoro con funzione di RSPP, da frequentare a prescindere dal settore di attività e dalle dimensioni dell'organizzazione di appartenenza.

Altresì rilevanti sono le **disposizioni transitorie** definite dall'Accordo 2025: il documento prevede finestre temporali precise per l'adeguamento ai nuovi obblighi, consentendo ad aziende e studi di pianificare per tempo i percorsi formativi necessari e di evitare sovrapposizioni o irregolarità. Per gli studi professionali questo significa poter contare su un quadro più chiaro e controllabile, nel quale la scelta dell'offerta formativa assume un rilievo strategico anche ai fini della regolarità ispettiva.

Un ulteriore obiettivo dichiarato è quello di garantire **standard minimi omogenei** assicurando una base formativa comune e verificabile a livello nazionale, senza pregiudicare la possibilità per Regioni e Province autonome di individuare disposizioni più elevate (vedasi premessa dell'Allegato A).

### Cosa dice il CCNL Studi e Attività Professionali

Accanto alla disciplina legislativa generale e agli accordi attuativi in sede di Conferenza Stato-Regioni, gli studi professionali sono tenuti a fare riferimento anche alle disposizioni contenute nel **CCNL Studi e Attività Professionali**. Il testo dedica alla salute e sicurezza un articolato impianto contrattuale sviluppato nell'**Allegato E – Accordo applicativo del D.Lgs. 81/2008**. Con l'Allegato E le Parti Sociali hanno valorizzato una lettura organizzativa della prevenzione, attenta ai rischi tipici delle diverse aree professionali e alle peculiarità delle attività intellettuali. Viene ribadito che la tutela della salute e sicurezza negli studi professionali **va intesa in senso ampio**, comprendendo non solo i lavoratori dipendenti, ma anche i collaboratori, i professionisti che operano stabilmente all'interno delle strutture e, nell'ambito di particolari attività professionali, gli utenti che occasionalmente/periodicamente accedono nella sede dello studio. In questa prospettiva, la formazione in materia di salute e sicurezza non è solo un obbligo normativo, ma viene qualificata un'attività caratterizzante l'organizzazione dello studio professionale.

Ampio spazio è riservato alla **formazione** come leva centrale della prevenzione. L'Allegato E richiama espressamente l'obbligo di garantire a tutti i lavoratori una formazione sufficiente e adeguata in materia di salute e sicurezza, in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, del mutamento di mansioni o dell'introduzione di nuove tecnologie e attrezature. Per contenuti e durate minime, il CCNL rinvia agli Accordi Stato-Regioni adottati ai sensi dell'articolo 37 del D.Lgs. 81/2008, rafforzando così il collegamento tra disciplina contrattuale e fonte pubblicistica.

Il contratto valorizza il ruolo del **sistema della bilateralità** quale infrastruttura di supporto alla prevenzione: agli organismi paritetici (laddove costituiti) sono attribuite funzioni di promozione della cultura della sicurezza, di supporto organizzativo agli studi e di impulso alle attività formative, anche attraverso il coordinamento con il fondo interprofessionale.

Sul piano della **rappresentanza**, il contratto disciplina le modalità di elezione del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) interno** confermando il ruolo di consultazione, accesso alla documentazione e partecipazione ai processi valutativi. Il CCNL richiama inoltre la possibilità, prevista dalla legge, di ricorrere alla rappresentanza territoriale nei casi in cui l'RLS non venga eletto internamente, demandando tale assetto alla contrattazione di secondo livello e all'eventuale presenza di organismi paritetici territoriali (su questo aspetto si rinvia al paragrafo successivo).

Non vanno, infine, dimenticate le informative tecnico-operative e circolari applicative eventualmente diramate dalle associazioni professionali di categoria, le quali, pur non qualificandosi come una fonte normativa tout court, possono assumere efficaci funzioni di supporto interpretativo e di indirizzo settoriale.

## RLST e organismi paritetici

Nel quadro delineato dalla normativa prevenzionistica, un ruolo di affiancamento è svolto dagli **organismi paritetici territoriali** (art. 51, D.lgs. 81/2008), ai quali il legislatore conferisce specifici incarichi attinenti al sistema della rappresentanza dei lavoratori. In termini generali, qualora il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) non venga nominato all'interno dell'azienda tramite elezione, l'ordinamento prevede la possibilità di ricorrere alla figura del **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST)** la cui designazione è rimessa agli organismi bilaterali/paritetici ove costituiti.

Lo stesso **Allegato E al CCNL** ("Accordo applicativo del D.lgs. 81/2008") attesta che, negli studi professionali le Parti Sociali di settore convengono di attribuire le suddette competenze alla bilateralità. Nel dettaglio, viene individuato l'ente E.BI.PRO. per lo svolgimento dei «compiti di coordinamento, finanziamento e supervisione quale organismo paritetico nazionale (OPN), sulle attività che il protocollo intende attribuire agli Enti bilaterali regionali, in quanto organismi paritetici territoriali (OPT)»**[1]**. Una volta costituiti, gli OPT comunicherebbero all'INAIL «il nominativo o i nominativi dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza territoriali per gli studi che non hanno individuato un rappresentante dei lavoratori per la sicurezza interno. Le imprese di servizi e/o studi professionali nel cui ambito non è eletto l'RLS partecipano al Fondo di cui all'articolo 52 del D.lgs. n. 81/2008»**[2]**.

Richiamate le disposizioni normative e contrattuali, è tuttavia necessario ribadire con chiarezza quanto già precisato da E.BI.PRO. in un **approfondimento pubblicato nel 2023****[3]** e confermato anche nelle **FAQ** istituzionali: alla data di pubblicazione del presente articolo, l'ente bilaterale nazionale del settore degli studi professionali non è articolato territorialmente e, pur essendosi attivate le Parti Sociali in tale direzione, non risultano ancora conclusi accordi di formazione degli organismi bilaterali di territorio (OPT). Ne consegue che **E.BI.PRO. non è al momento strutturato per indicare nominativi con qualifica di RLST**.

## Regime pre e post Accordo Stato-Regioni 2025

Per aiutare gli studi professionali a orientarsi nel passaggio dal sistema previgente al nuovo impianto impostato dall'Accordo Stato-Regioni 2025, è utile mettere a confronto alcuni dei percorsi formativi più ricorrenti nel settore, evidenziando la distinzione – oggi più netta – tra **formazione del datore di lavoro** e **formazione del datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di RSPP**.

Lavoratori Basso rischio

Formazione generale (4 ore) + Conferma formazione specifica (4 ore).

Aggiornamento lavoratori	Aggiornamento quinquennale di almeno 6 ore.	Conferma
Antincendio – basso rischio	Disciplina D.M. 2/9/2021.	Conferma
Primo soccorso B-C	Disciplina D.M. 388/2003.	Conferma
Lavoratori Alto rischio	Formazione generale (4 ore) + formazione specifica (12 ore).	Conferma
Datore di lavoro (senza funzioni RSPP)	Assenza di un percorso formativo obbligatorio tipizzato per il datore di lavoro in quanto tale.	Introdotta 16 ore con un modulo e gestione sicurezza attenzione della valutazione.
Datore di lavoro che svolge i compiti di RSPP	Percorsi differenziati per rischio (basso, medio, alto).	Nessuna distinzione per il datore di lavoro.
<b>MODALITÀ DI FORMAZIONE [4]</b>	Nel regime previgente le modalità di erogazione della formazione (presenza ed e-learning) erano disciplinate dagli Accordi Stato-Regioni allora vigenti e dalle relative indicazioni applicative, anche di livello regionale, con differenziazioni in funzione dei contenuti, del livello di rischio e della presenza di attività pratiche.	L'Accordo individua modalità ammesse formative videoconferencing learning stabilendo tecnici e differenziati contenuti pratica.

NB: per alcune attività professionali, come gli studi odontoiatrici, la formazione in materia di salute e sicurezza assume configurazioni rafforzate in ragione del livello di rischio e della presenza di discipline speciali, quali la radioprotezione.

### Periodi transitori per l'adeguamento ai nuovi obblighi formativi

Accanto alle novità di contenuto, l'Accordo Stato-Regioni 2025 entrato ufficialmente in vigore dal 24/05/2025 [5], prevede importanti disposizioni transitorie per consentire a studi e imprese un adeguamento graduale al nuovo impianto. Resta fermo che la validità degli attestati e dei crediti formativi conseguiti secondo la disciplina previgente, deve essere valutata in relazione al ruolo ricoperto, alla data di erogazione della formazione e alle specifiche disposizioni previste dall'Accordo Stato-Regioni 2025.

<b>Figura</b>	<b>Formazione iniziale – regime transitorio</b>	<b>Aggiornamenti – regime transitorio</b>
Lavoratori	Nel periodo transitorio, entro 12 mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo (fino al 24/05/2026), è possibile avviare	Sono riconosciuti gli aggiornamenti già effettuati secondo la disciplina previgente. Gli aggiornamenti

<b>Figura</b>	<b>Formazione iniziale – regime transitorio</b>	<b>Aggiornamenti – regime transitorio</b>
Dirigenti	<p>corsi secondo il regime previgente.</p> <p>Nel periodo transitorio, entro 12 mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo (fino al 24/05/2026), è possibile avviare corsi secondo il regime previgente.</p>	<p>successivi seguono le regole ordinarie (6 ore ogni 5 anni).</p> <p>Gli aggiornamenti decorrono dalla data di conclusione dell'ultimo corso valido e seguono la disciplina del nuovo Accordo.</p>
Preposti	<p>Sono riconosciuti i percorsi formativi svolti in vigore dell'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011.</p>	<p>Se il corso o l'ultimo aggiornamento è stato svolto da oltre 2 anni alla data del 24/05/2025, l'aggiornamento deve essere completato entro 12 mesi, quindi entro il 24/05/2026.</p>
Datore di lavoro che non svolge i compiti di RSPP	<p>Il nuovo obbligo formativo introdotto dall'Accordo 2025 deve essere assolto entro 24 mesi dall'entrata in vigore, quindi entro il 24/05/2027.</p>	<p>Gli aggiornamenti decorrono dalla data di conclusione del primo corso e seguono le cadenze previste dal nuovo Accordo.</p>
Datore di lavoro che svolge i compiti di RSPP	<p>Sono riconosciuti i corsi effettuati ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21/12/2011, alle condizioni previste (durata, livello di rischio, ATECO).</p>	<p>Gli aggiornamenti decorrono dalla data di conclusione dell'ultimo corso valido e seguono la disciplina del nuovo Accordo.</p>

### L'intervento della bilateralità nei costi della formazione

Nella complessa dimensione della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro si inserisce l'intervento di E.BI.PRO. che sostiene economicamente gli studi professionali nel rispetto degli obblighi formativi.

L'elemento qualificante l'attività in questione riguarda la **collaborazione tra E.BI.PRO. e Fondoprofessioni** che da anni consente agli studi professionali di massimizzare i benefici connessi agli obblighi formativi. L'adesione dello studio professionale all'intero sistema bilaterale – che comprende sia la cassa di assistenza sanitaria integrativa (CA.DI.PROF.) sia l'ente bilaterale (E.BI.PRO.) sia il fondo interprofessionale (Fondoprofessioni) – non è soltanto un adempimento contrattuale, ma esprime un **vantaggio concreto** in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Vediamo come.

In primo luogo, il rimborso da parte di E.BI.PRO. è riconosciuto solo se il corso di formazione risulta

preventivamente inserito nel **catalogo di Fondoprofessioni** da parte di un ente formatore accreditato [6]. Questo requisito rappresenta una garanzia di conformità normativa e di qualità dell'offerta formativa, consentendo agli studi professionali di orientarsi verso percorsi già verificati e programmati sotto il profilo dei contenuti, delle durate e delle modalità di erogazione.

In secondo luogo, l'adesione dello studio anche al Fondoprofessioni – attraverso il versamento dello 0,30% dei contributi obbligatori per la disoccupazione involontaria [7] – consente di accedere a **condizioni di rimborso più favorevoli**. In tali casi, le percentuali di rimborso riconosciute da E.BI.PRO. risultano più elevate, dal 60% al 100%, e i massimali applicabili più ampi, potendo arrivare fino alla copertura integrale del costo sostenuto (al netto dell'IVA).

Questo meccanismo a doppio livello rafforza la logica "di sistema": Fondoprofessioni presidia la fase di qualificazione e accreditamento dell'offerta formativa, mentre E.BI.PRO. interviene sul piano economico, alleggerendo in modo significativo l'impatto dei costi per lo studio professionale. È una prassi che nel 2019 ha ricevuto il plauso di organismi istituzionali come l'OCSE il cui rapporto "Adult Learning in Italy: what role for Training Funds", qualificò la sinergia come una "buona pratica della formazione aziendale".

### Rimborsi E.BI.PRO.: come orientarsi tra i diversi regimi?

Alla luce delle novità introdotte dall'Accordo Stato-Regioni 2025, la garanzia E.BI.PRO. **"Rimborso spese formazione in materia di salute e sicurezza"** è stata aggiornata in modo da accompagnare gli studi professionali sia nella fase transitoria sia nel nuovo regime, mantenendo continuità e coerenza con gli obblighi normativi.

Il **Regolamento** della misura prevede una **tabella** riepilogativa dei corsi rimborsabili, nella quale la nomenclatura delle attività formative riflette sia i percorsi previsti dalla disciplina previgente sia quelli introdotti dal nuovo Accordo.

In particolare, per quanto attiene la formazione del datore di lavoro e del datore di lavoro che svolge i compiti di RSPP, la tabella distingue:

#### per la vecchia disciplina, i corsi...

- "RSPP datori di lavoro Basso rischio" al 60% del costo (fino a 350€) oppure al 100% del costo (fino a 450€)
- "RSPP datori di lavoro Medio rischio" al 60% del costo (fino a 450€) oppure al 100% del costo (fino a 600€)
- "RSPP datori di lavoro Alto rischio" al 60% del costo (fino a 600€) oppure al 100% del costo (fino a 700€)

...riferiti di progetti avviati o conclusi ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 e tuttora riconosciuti nel regime transitorio.

### per la nuova disciplina, i corsi...

- "Datori di lavoro 16 ore (modulo obbligatorio)", in ottemperanza del nuovo obbligo formativo in capo al datore di lavoro in quanto tale, introdotto dall'Accordo Stato-Regioni 2025.
- per i datori di lavoro che intendono svolgere le funzioni di RSPP:
  - "Datori di lavoro Rspp 8 ore (modulo integrativo)" destinato a coloro che hanno già assolto il corso base di 16 ore.
  - "Datori di lavoro Rspp 24 ore (modulo completo)" rivolto ai casi in cui il datore di lavoro svolga direttamente i compiti di RSPP e debba assolvere l'intero percorso formativo secondo il nuovo impianto.

Questa impostazione consente allo studio professionale di individuare con precisione il corso congruente con la propria situazione (regime previgente, fase transitoria o nuovo regime) e di verificare il massimale di rimborso applicabile, differenziato in base all'adesione o meno anche al fondo interprofessionale Fondoprofessioni (si torni al paragrafo precedente). Resta fermo che il rimborso è riconosciuto esclusivamente per i corsi inseriti nei cataloghi accreditati da Fondoprofessioni prima dell'avvio del percorso, e nel rispetto delle condizioni generali di regolarità contributiva previste dal CCNL e dal Regolamento E.BI.PRO.

È inoltre espressamente previsto dal Regolamento della prestazione che, per tutti i corsi di formazione RSPP è possibile inviare **una sola richiesta di rimborso per studio** riferita ad un solo iscritto. Tale limite risponde alla logica normativa secondo cui il ruolo di RSPP, quando svolto dal datore di lavoro, è funzione organizzativa unitaria e non ripetibile all'interno della medesima struttura.

### Dalla compliance all'investimento organizzativo

Le novità introdotte dall'Accordo Stato-Regioni 2025 rafforzano l'idea di una formazione integrata nei processi organizzativi dello studio, strettamente collegata alla valutazione dei rischi, all'evoluzione delle mansioni e alle trasformazioni tecnologiche. In questo scenario, la bilateraliità di settore svolge un ruolo fondamentale nel trasformare una responsabilità in un investimento sostenibile.

Per gli studi professionali iscritti, la possibilità di accedere ai rimborsi E.BI.PRO. per i corsi presenti nel catalogo di Fondoprofessioni rappresenta un'opportunità concreta per pianificare con maggiore serenità gli adempimenti formativi, elevando al contempo il livello di tutela e di consapevolezza all'interno delle strutture.

La formazione in materia di salute e sicurezza non è solo un dovere normativo, ma un elemento

qualificante della cultura organizzativa dello studio: governarla in modo informato e supportato significa rafforzare la qualità del lavoro e la sostenibilità complessiva dell'attività professionale.

**Note:**

**[1]** Allegato E, Parte Terza, punto 6, pag. 4.

**[2]** Allegato E, Parte Terza, punto 7, pag. 5.

**[3]** Per approfondire: "Chiarimenti sulla nomina del RLST da parte dell'Ente Bilaterale Nazionale per gli studi professionali", 31/10/2023, Approfondimenti, sito ebipro.it.

**[4]** Le indicazioni riportate in tabella hanno finalità riepilogativa. La verifica dell'ammissibilità delle singole modalità di erogazione resta subordinata alla disciplina applicabile al corso specifico e alle disposizioni dell'Accordo Stato-Regioni vigente.

**[5]** Il testo del provvedimento accordato nella seduta del 17/04/2025 è ufficialmente entrato in vigore con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 119 del 24/05/2025.

**[6]** L'accreditamento presso Fondoprofessioni è condizione indispensabile per svolgere il ruolo di Ente attuatore, a valere sugli Avvisi monoaziendali e pluriaziendali. I soggetti in possesso dei previsti requisiti possono, in qualsiasi momento, inviare al Fondo la richiesta di accreditamento, seguendo quanto previsto dalle "Linee guida".

**[7]** La legge n. 388/2000 istitutiva dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua, stabilisce che tali organismi siano alimentati grazie al versamento da parte del datore di lavoro dello 0,30% delle retribuzioni soggette all'obbligo contributivo INPS, a titolo di "assicurazione contro la disoccupazione involontaria" corrisposta mensilmente ai sensi dell'art. 25, co. 4, L. 845/1978.

21 gennaio 2026