Direzione centrale coordinamento giuridico

Agli *Ispettorati di Area Metropolitana*
agli *Ispettorati Territoriali del Lavoro*

e, p.c.,
alle *Direzioni Centrali dell'INL*
alle *Direzioni Interregionali del Lavoro*
al *Comando dei Carabinieri per la Tutela del lavoro*
alla *Conferenza delle Regioni*
alla *Provincia autonoma di Trento*
alla *Provincia autonoma di Bolzano*
all' *Ispettorato regionale del lavoro di Palermo*

OGGETTO: Formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. **Indicazioni operative**.

L'art. 37, comma 4, del d.lgs. n. 81/2008, in coerenza con la direttiva quadro 89/391/CE, prevede che la formazione sia erogata in occasione "*della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro*".

Il precedente Accordo Stato-Regioni del 21 dicembre 2011 conteneva una **disposizione transitoria** che consentiva di completare il percorso formativo entro sessanta giorni dall'assunzione. Tale previsione è stata, tuttavia, erroneamente intesa come facoltà di differire l'avvio della formazione.

Per superare tale equivoco, il nuovo Accordo Stato-Regioni del 2025 ha eliminato la previsione che consentiva il completamento della formazione entro sessanta giorni.

Tanto premesso, acquisito il parere dell'Ufficio Legislativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con nota prot. n. 11396 del 27/10/2026, al fine di fornire indicazioni operative al personale ispettivo e assicurare uniformità di comportamento, si rappresenta quanto segue.

In caso di sospensione dell'attività imprenditoriale per **lavoro nero**, ai sensi dell'art. 14 del d.lgs. n. 81/2008, per ottenere la revoca del provvedimento il datore di lavoro deve regolarizzare sia la posizione contrattuale dei lavoratori, sia gli obblighi di salute e sicurezza ad essi riferiti (formazione e informazione e eventuale sorveglianza sanitaria).

La circolare n. 3/2021, nel paragrafo "Condizioni per la revoca del provvedimento di sospensione", stabiliva che "*con riferimento alla sospensione adottata per lavoro irregolare è necessaria la regolarizzazione dei lavoratori nonché, come esplicitamente evidenziato dal legislatore in tale occasione, una regolarizzazione anche sotto il* ***profilo degli adempimenti in materia di salute e sicurezza***", fornendo indicazioni sulle procedure da seguire ai fini della revoca del provvedimento di sospensione in presenza di lavoratori "a nero".

In particolare, la circolare, con riferimento alla disposizione transitoria sopra citata, riteneva sufficiente, ai soli fini della revoca del provvedimento di sospensione, che l'attività formativa del personale da regolarizzare fosse stata "*programmata in modo tale da concludersi entro il termine di 60 giorni*".

Alla luce di quanto esposto, il contenuto della circolare n. 3/2021 si deve intendere attualizzato nei seguenti termini, con riferimento alla revoca della sospensione e alla conseguente prescrizione:

- → ai fini della revoca del provvedimento di **sospensione**, è sufficiente che l'attività formativa sia programmata in modo da concludersi nel più breve tempo possibile;
- → il verbale di **prescrizione**, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 758/1994, deve fissare, "per la regolarizzazione", un termine non superiore al **tempo tecnicamente necessario** per la partecipazione ai corsi di formazione. Pertanto, nel redigere il verbale di prescrizione finalizzato alla regolarizzazione della violazione, il personale ispettivo **non farà più riferimento al termine di 60 giorni**.

Settore turistico

L'articolo 1-bis del D.L. 159/2025, convertito con modificazioni dalla L. 198/2025, ha introdotto misure relative alla formazione in materia di sicurezza sul lavoro nelle imprese turistico-ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande i cui all'art. 5 legge 25 agosto 1991, n. 287.

Nello specifico, la disposizione suddetta prevede che, *in considerazione del basso livello di rischio e delle peculiari modalità di erogazione del servizio, negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande come definiti dall'articolo 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287, e nelle imprese turistico-ricettive, **la formazione e l'eventuale addestramento specifico** di cui all'articolo 37, comma 4, lettera a), del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, **si concludono entro trenta giorni dalla costituzione del rapporto di lavoro o dall'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro***.

La norma sopra citata costituisce una **deroga**, applicabile solo nel caso di lavoratori impiegati nei settori economici espressamente menzionati, a quanto sancito dal d.lgs. 81/2008 all'art. 37, comma 4, lett. a), secondo cui, si ribadisce, *la formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro*.

La norma generale qualifica la formazione e l'addestramento specifico come **attività propedeutiche all'impiego del lavoratore**. La **deroga** in esame riguarda, invece, esclusivamente **la conclusione** di tali attività, prevedendo, per i soli settori produttivi indicati, il termine entro il quale esse devono essere completate. Ne consegue che l'art. **1-bis del D.L.** n. **159/2025 non esonera i datori di lavoro**, né **gli utilizzatori**, delle **imprese turistico-ricettive e** degli **esercizi di somministrazione di alimenti e bevande** dall'obbligo di **avviare tempestivamente** il **percorso formativo**, ossia *in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione*, ai sensi dell'art. 37, comma 4, lett. a), del d.lgs. n. 81/2008, ma consente che la formazione e l'addestramento specifico, ove previsto, **siano completati** entro 30 giorni. Il lavoratore, dunque, può essere adibito all'attività lavorativa anche prima della conclusione dell'intero percorso formativo previsto per tale figura dall'art. 37 del d.lgs. n. 81/2008 e disciplinato dall'Accordo Stato-Regioni in materia di formazione del 17 aprile 2025, n. 59/CSR (Formazione generale e Formazione specifica).

Nel corso degli accertamenti ispettivi svolti entro trenta giorni dall'assunzione o dall'utilizzazione del lavoratore, qualora il datore di lavoro o l'utilizzatore non fornisca evidenza dell'avvenuta conclusione del percorso formativo dei lavoratori interessati, mediante attestati di formazione e, ove previsto, tracciamento degli interventi di addestramento ai sensi dell'art. 37, comma 5, del d.lgs. n. 81/2008, il personale ispettivo avrà cura di richiedere l'esibizione di documentazione idonea a dimostrare che, *in occasione della costituzione del rapporto di lavoro o*

dell'inizio dell'utilizzazione, siano state poste in essere quantomeno **azioni propedeutiche** all'adempimento degli obblighi datoriali in materia di formazione e addestramento.

A tal fine, si riporta di seguito un elenco non esaustivo della documentazione idonea ad attestare l'avvio di azioni propedeutiche al percorso formativo in materia di salute e sicurezza:

- documentazione attestante le avvenute interlocuzioni tra il datore di lavoro e il soggetto formatore ai fini della prenotazione dei corsi, a mezzo PEC o con altre modalità che ne garantiscano la data certa;
- documentazione attestante l'avvenuta richiesta di collaborazione formulata dal datore di lavoro a un organismo paritetico ai sensi del d.lgs. 81/2008, art. 37, comma 12, e dell'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, n. 59/CSR, Parte II, punto 2, ultimo periodo, a mezzo PEC o con altre modalità che ne garantiscano la data certa;
- documentazione attestante le avvenute interlocuzioni tra il datore di lavoro – qualora lo stesso intenda organizzare direttamente i corsi ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 del 17 aprile 2025, n. 59/CSR, Parte II, punto 2 – e il docente formatore ai fini della prenotazione dei corsi a mezzo PEC o con altre modalità che ne garantiscano la data certa;
- documentazione attestante le avvenute interlocuzioni tra il datore di lavoro e il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sull'organizzazione dei corsi.

Pertanto, solamente qualora il datore di lavoro (o l'utilizzatore) non sia in grado di esibire attestati di formazione né alcuno dei suddetti documenti o diversa documentazione che possa ritenersi idonea a dimostrare l'avvenuto avvio di un percorso formativo, sarà da ritenersi violato l'art. 37, comma 1, del d.lgs. 81/2008 e il personale ispettivo provvederà a redigere il relativo verbale di contravvenzione e prescrizione nei confronti del soggetto obbligato.

La prescrizione avrà ad oggetto, in coerenza con quanto disposto dall'art. 1-bis del D.L. 159/2025, la conclusione del percorso formativo nel **tempo tecnicamente necessario e, comunque, entro 30 giorni dall'assunzione**.

In caso di contratti di durata inferiore a 30 giorni, la conclusione della formazione dovrà avvenire **entro tempistiche che siano coerenti con la durata del rapporto di lavoro.**

In caso di sospensione ex art. 14 del d.lgs. 81/2008, alla luce della intervenuta modifica normativa, ai fini dell'ottenimento della revoca l'attività formativa del personale da regolarizzare dovrà essere programmata in modo tale da concludersi nel più breve tempo possibile e, comunque, entro 30 giorni dall'assunzione.

In definitiva, per attestare l'ottemperanza alla prescrizione, sarà necessario che il contravventore dimostri l'avvenuta conclusione del percorso formativo, attraverso l'esibizione di attestati di formazione, mentre per la revoca della sospensione sarà sufficiente l'esibizione di documentazione attestante l'avvenuta prenotazione di corsi che si concludano entro i termini suddetti.

Si evidenzia infine che la disposizione normativa in parola non fa in alcun modo venir meno l'obbligo in capo al datore di lavoro di impiegare i lavoratori solo dopo averli informati ai sensi dell'art. 36 del d.lgs. 81/2008.

IL DIRETTORE CENTRALE
Aniello Pisanti