

LA SICUREZZA SUL LAVORO NELLO SPORT DILETTANTISTICO

Responsabilità, obblighi formativi e soggetti abilitati: guida completa per il presidente, il consiglio direttivo e le altre figure garanti nelle ASD e nelle SSD

Informativa tecnico-giuridica e formativa per le società clienti — uso riservato

a cura di [alfaformazione.com](https://www.alfaformazione.com)

Luglio 2026

1. Premessa: una riforma a due velocità

Sport e Salute, il CONI, le Federazioni Sportive Nazionali (FSN) e gli Enti di Promozione Sportiva (EPS) hanno investito risorse considerevoli nell'adeguamento statutario e fiscale imposto dalla riforma dello sport (D.Lgs. 36/2021, come corretto dai D.Lgs. 163/2022 e 120/2023), offrendo alle associazioni e società sportive dilettantistiche (ASD e SSD) strumenti, webinar e modulistica per la gestione del lavoro sportivo, dei compensi e degli adempimenti tributari e previdenziali.

Sul versante della salute e sicurezza sul lavoro, invece, il supporto reale offerto alle affiliate resta largamente insufficiente: mancano indicazioni operative diffuse, modelli di DVR settoriali, percorsi formativi strutturati per datori di lavoro, dirigenti, preposti, RLS e lavoratori sportivi. Eppure, come si vedrà, è proprio su questo terreno che si concentra oggi il rischio penale più concreto per chi amministra un sodalizio sportivo.

Questo documento risponde a una domanda che mi ero posto: **se l'ente affiliante non ha fornito adeguata informazione e formazione sul D.Lgs. 81/08, il presidente può invocare questa lacuna per attenuare o escludere la propria responsabilità?** La risposta, anticipata qui e argomentata nelle pagine seguenti, è negativa: il sistema normativo italiano non consente di scaricare a valle, su CONI, Federazioni o EPS, un obbligo di formazione sulla sicurezza che la legge pone in capo **esclusivamente al datore di lavoro**.

La sentenza da cui prende spunto questa nota — Cassazione Penale, Sez. IV, 19 giugno 2026, n. 22780 — lo conferma con chiarezza anche fuori dal contesto sportivo: le carenze del sistema che circonda il datore di lavoro non attenuano la sua posizione di garanzia, che rimane **personale, diretta e non delegabile nel suo nucleo essenziale**.

Proprio per colmare questa lacuna (e visto che nessuno pare occuparsene), non mi limito all'inquadramento delle responsabilità (§§ 1-9), ma integro con una mappa operativa di tutti gli obblighi formativi previsti dal D.Lgs. 81/08 per le diverse figure della sicurezza (§ 10), che chiarisce chi può legittimamente erogare i relativi corsi (§ 11) e riepiloga, in chiusura, come può organizzarsi concretamente un'ASD/SSD nell'assolvimento di questi adempimenti — dal DVR alla docenza, dal BLSD al primo soccorso (§ 12).

2. Il quadro normativo: l'ASD/SSD come datore di lavoro

La riforma dello sport non ha creato una disciplina autonoma della sicurezza sul lavoro per il settore sportivo: ha semplicemente reso esplicito, all'art. 29 del D.Lgs. 36/2021 (come modificato dal D.L. 71/2024, conv. L. 106/2024), ciò che discendeva già dai principi generali del D.Lgs. 81/08. In presenza di lavoratori — sportivi o non sportivi, subordinati o autonomi con compenso superiore a 5.000 euro annui — l'associazione o società sportiva assume la piena qualifica di datore di lavoro ed è integralmente soggetta al Testo Unico Sicurezza.

Questo comporta, in sintesi, gli obblighi ordinari di ogni datore di lavoro:

- elaborazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR), ex art. 17 e 28 D.Lgs. 81/08;
- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), salvo svolgimento diretto ove consentito;
- nomina del medico competente, ove prevista sorveglianza sanitaria (non è il vostro caso);
- elezione del RLS o RLST (RLS Territoriale non di una sola società, che nel caso di ASD/SSD con pochi lavoratori sportivi, costituirebbe una notevole facilitazione):

- Nomina del Preposto alla sicurezza (ogni tecnico, allenatore, istruttore, purchè in possesso di requisiti tali da consentirgli di svolgere questo ruolo):
- designazione e formazione degli addetti alle emergenze (antincendio, primo soccorso, DAE);
- informazione, formazione e addestramento di lavoratori, dirigenti e preposti, secondo l'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025;
- fornitura dei dispositivi di protezione individuale previsti dal DVR (solo per i lavoratori volontari, che devono anche avere una targhetta identificativa).

Per i lavoratori sportivi con compenso annuo non superiore a 5.000 euro si applica il regime attenuato dell'art. 21, comma 2, D.Lgs. 81/08 (sorveglianza sanitaria e formazione facoltative, a carico del lavoratore); per i volontari trova applicazione l'art. 3, comma 12-bis, D.Lgs. 81/08, che impone comunque al sodalizio di fornire attrezzature conformi, DPI idonei e informazione sui rischi specifici. Restano inoltre fermi, indipendentemente dalla presenza di lavoratori, gli obblighi generali di tutela di chiunque acceda agli spazi sociali (soci, tesserati, pubblico), oggi ulteriormente rafforzati dal D.Lgs. 38/2021 in tema di sicurezza degli impianti sportivi.

2.1 Tabella riepilogativa: soglie e regime applicabile

Categoria di collaboratore	Regime D.Lgs. 81/08 applicabile	Obblighi principali del sodalizio
Lavoratore subordinato o co.co.co. sportivo con compenso > 5.000 €/anno	Regime pieno (datore di lavoro a tutti gli effetti)	DVR, RSPP, medico competente, formazione obbligatoria, DPI, sorveglianza sanitaria
Lavoratore sportivo autonomo/co.co.co. con compenso ≤ 5.000 €/anno	Regime attenuato — art. 21, c. 2	Diritto (non obbligo) a sorveglianza sanitaria e formazione, a spese del lavoratore; informazione comunque dovuta
Collaboratore amministrativo-gestionale, dipendente non sportivo	Regime pieno	Come lavoratore subordinato ordinario
Volontario	Art. 3, c. 12-bis	DPI idonei, informazione dettagliata sui rischi, misure anti-interferenza; formazione facoltativa
Socio/tesserato senza incarico	Tutela generale di sicurezza degli ambienti	Obbligo generale di garantire ambienti e impianti sicuri (D.Lgs. 38/2021, D.Lgs. 81/08 art. 3 c. 1)

3. Chi è, davvero, il datore di lavoro nell'ASD/SSD

Qui si annida il nodo pratico più rilevante, ed è utile partire dalla definizione legale. L'art. 2, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 81/08 definisce il datore di lavoro 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 [...] in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa» — art. 2, co. 1, lett. b), D.Lgs. 81/08

Il criterio, dunque, non è formale ma funzionale: non conta il nome scritto sullo statuto, conta chi **esercita concretamente** i poteri decisionali e di spesa. Questo produce una frizione tipica nella governance associativa: il presidente è il legale rappresentante che firma il DVR, sottoscrive le nomine, risponde all'esterno; ma in moltissime ASD e SSD le decisioni che contano ai fini della sicurezza — stanziare fondi per un impianto, approvare l'acquisto di DPI, deliberare l'adesione a un percorso formativo, decidere se rinnovare un contratto di manutenzione — sono prese collegialmente dal Consiglio Direttivo, spesso a maggioranza, con il presidente che può essere solo l'esecutore delle decisioni assembleari o consiliari con cui magari non era d'accordo.

La giurisprudenza in materia societaria offre un principio direttamente trasponibile:

«nelle società di capitale, gli obblighi inerenti alla prevenzione degli infortuni posti dalla legge a carico del datore di lavoro gravano indistintamente su tutti i componenti del consiglio di amministrazione, salvo il caso di delega validamente conferita della posizione di garanzia» — principio consolidato, richiamato da ultimo in giurisprudenza di legittimità

Applicato al mondo associativo sportivo, questo significa che, **in assenza di una delega di funzioni validamente conferita ai sensi dell'art. 16 D.Lgs. 81/08**, la posizione di garanzia in materia di sicurezza può essere ritenuta gravante non sul solo presidente, ma **su tutti i componenti del Consiglio Direttivo** che abbiano effettivamente concorso alle decisioni di natura organizzativa e di spesa rilevanti per la sicurezza — quantomeno per la parte in cui abbiano di fatto esercitato poteri gestori (c.d. «datore di lavoro di fatto», categoria di elaborazione giurisprudenziale costante).

3.1 ASD e SSD a responsabilità limitata: due regimi patrimoniali, un'unica responsabilità penale

È essenziale non confondere due piani distinti, che rispondono a logiche diverse.

Il piano civile-patrimoniale

L'ASD priva di personalità giuridica è un'associazione non riconosciuta ex artt. 36-38 c.c., dotata di **autonomia patrimoniale imperfetta**: per le obbligazioni assunte in nome e per conto dell'ente, i terzi possono rivalersi sul fondo comune, ma anche **personalmente e solidalmente** su chi ha agito in nome e per conto dell'associazione (art. 38 c.c.). La giurisprudenza di legittimità precisa che questa responsabilità personale non discende dalla mera titolarità della carica, ma dall'aver concretamente agito, negoziato o diretto la gestione dell'ente — e può quindi coinvolgere, secondo le circostanze, sia il presidente sia i singoli consiglieri che abbiano operato con effettiva ingerenza gestionale.

La SSD costituita in forma di società di capitali (tipicamente una s.r.l.) gode invece, come ogni società di capitali, di **autonomia patrimoniale perfetta**: delle obbligazioni sociali risponde di norma solo il patrimonio sociale, salve le ipotesi di responsabilità degli amministratori verso la società, i soci o i creditori sociali secondo le regole ordinarie del diritto societario (artt. 2392 ss. c.c.).

Il piano penale: nessuno scudo

Questa distinzione, per quanto rilevante sul piano dei debiti e delle obbligazioni civili, **non ha alcuna efficacia sul piano della responsabilità penale in materia di sicurezza sul lavoro**. La responsabilità penale è personale per precetto costituzionale (art. 27 Cost.) e la qualifica di datore di lavoro ai fini del D.Lgs. 81/08 è, come visto, una qualifica di fatto legata all'esercizio di poteri decisionali e di spesa: non è in alcun modo neutralizzata dalla forma giuridica — associativa o societaria, a responsabilità limitata o meno — assunta dall'ente. Un amministratore di SSD a.r.l. risponde penalmente in prima persona, con il proprio

patrimonio e la propria libertà personale, esattamente come il presidente di un'ASD non riconosciuta: la responsabilità limitata protegge il patrimonio personale dai debiti sociali, **non la persona dalle conseguenze penali di un infortunio**.

3.2 Tabella comparativa: ASD e SSD

Profilo	ASD (associazione non riconosciuta)	SSD (società di capitali, es. s.r.l.)
Natura giuridica	Associazione ex artt. 36-38 c.c., priva di personalità giuridica (salvo iscrizione al registro persone giuridiche, rara nel settore)	Società di capitali senza scopo di lucro (art. 8 D.Lgs. 36/2021), soggetta al codice civile in tema societario
Responsabilità patrimoniale per debiti dell'ente	Autonomia patrimoniale imperfetta: fondo comune + responsabilità personale e solidale di chi ha agito per l'ente (art. 38 c.c.)	Autonomia patrimoniale perfetta: risponde di norma il solo patrimonio sociale
Organo che esercita il potere decisionale e di spesa	Statutariamente il Consiglio Direttivo, salvo attribuzioni al Presidente; verificare in concreto chi delibera spese e organizzazione	Consiglio di Amministrazione o Amministratore Unico, secondo lo statuto societario
Responsabilità penale ex D.Lgs. 81/08 (datore di lavoro)	Grava su chi esercita in concreto i poteri decisionali e di spesa (presidente e/o consiglieri con ingerenza effettiva)	Grava su chi esercita in concreto i poteri decisionali e di spesa (amministratore/i, salvo delega ex art. 16 validamente conferita)
Effetto della forma giuridica sulla responsabilità penale	Nessuno scudo: responsabilità personale indipendente dalla natura associativa	Nessuno scudo: la responsabilità limitata riguarda solo i debiti civili, non la responsabilità penale personale

In sintesi operativa: se il presidente firma da solo il DVR ma le decisioni di spesa e organizzazione restano nella disponibilità del Consiglio Direttivo, è opportuno formalizzare la situazione con una **delibera di individuazione del datore di lavoro** (o, se si intende mantenere il potere in capo al Direttivo, con una **delega di funzioni ex art. 16 D.Lgs. 81/08** al presidente o a un consigliere delegato, completa di atto scritto, data certa, poteri di spesa autonomi e accettazione scritta). In assenza di tale formalizzazione, il rischio è che, in caso di infortunio, la responsabilità venga estesa all'intero Consiglio Direttivo.

4. Le altre figure: dirigenti, preposti, lavoratori

Accanto al datore di lavoro, il D.Lgs. 81/08 individua altre posizioni di garanzia che nelle ASD/SSD vanno attribuite guardando alle funzioni realmente svolte, non alle etichette statutarie (che spesso usano il termine "dirigente" in senso sportivo-associativo, privo di rilievo nell'ambito del D.Lgs. 81/08).

4.1 Tabella riepilogativa dei ruoli

Figure della sicurezza nell'ASD/SSD — tabella aggiornata

Tabella integrata con le figure dell'**Addetto al Primo Soccorso Aziendale** e dell'**Addetto Antincendio**, designate dal datore di lavoro ai sensi dell'art. 18, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/08.

Figura	Chi può esserlo in una ASD/SSD	Obblighi principali	Sanzionabilità
Datore di lavoro	Presidente e/o componenti del Direttivo che esercitano poteri decisionali e di spesa	Valutazione rischi, DVR (indelegabile), nomina RSPP (indelegabile), formazione, DPI, vigilanza sui delegati	Art. 55 D.Lgs. 81/08 — sanzioni penali (arresto/ammenda) più severe
Dirigente	Direttore sportivo, responsabile di struttura o impianto con poteri organizzativi effettivi su altri collaboratori	Attuare le direttive datoriali, organizzare il lavoro, vigilare sull'applicazione delle misure	Art. 55 D.Lgs. 81/08
Preposto	Istruttore/allenatore capo, responsabile di corso o di sessione con compiti di sovrintendenza	Vigilare sull'osservanza delle procedure da parte di istruttori, collaboratori, volontari; segnalare le anomalie	Art. 56 D.Lgs. 81/08
Addetto al Primo Soccorso Aziendale	Qualunque lavoratore (istruttore, allenatore, dipendente, collaboratore) designato dal datore di lavoro; formato ex D.M. 388/2003 (Gruppo A, B o C secondo la classificazione dell'attività)	Attuare le misure di primo soccorso in caso di infortunio o malore; non può rifiutare la designazione se non per giustificato motivo (art. 43, c. 3)	Datore di lavoro/dirigente per omessa designazione o formazione: art. 55 D.Lgs. 81/08 (in relazione all'art. 18, c. 1, lett. b); lavoratore che rifiuta ingiustificatamente: art. 59, c. 1, lett. a)
Addetto Antincendio	Qualunque lavoratore designato dal datore di lavoro; formato secondo il livello di rischio incendio dell'attività (Livello 1, 2 o 3 — D.M. 2 settembre 2021)	Attuare le misure di prevenzione incendi, lotta antincendio ed evacuazione; non può rifiutare la designazione se non per giustificato motivo (art. 43, c. 3)	Datore di lavoro/dirigente per omessa designazione o formazione: art. 55 D.Lgs. 81/08 (in relazione all'art. 18, c. 1, lett. b); lavoratore che rifiuta ingiustificatamente: art. 59, c. 1, lett. a)
RSPP	Interno (previa formazione ex Accordo Stato-Regioni) o esterno	Individuazione rischi, proposta di misure, collaborazione al DVR, formazione dei lavoratori	Responsabilità civile/professionale; concorso penale se causalmente rilevante
Lavoratore (dipendente, co.co.co. sportivo > 5.000 €)	Istruttori, allenatori, personale amministrativo retribuito	Osservare le disposizioni, utilizzare correttamente DPI e attrezzature, segnalare le anomalie	Art. 59 D.Lgs. 81/08
RLS	Eletto o designato dai lavoratori, ove presenti in numero sufficiente	Partecipazione, consultazione, accesso al DVR	No

Nota. Addetto al Primo Soccorso Aziendale e Addetto Antincendio non sono posizioni di garanzia autonome come il Dirigente o il Preposto: sono **incarichi operativi di emergenza**, assegnabili a qualunque lavoratore — anche allo stesso soggetto già designato preposto o istruttore — ex art. 18, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/08. I relativi corsi (Primo Soccorso Aziendale ex D.M. 388/2003 e Antincendio ex D.M. 2 settembre 2021) restano **corsi esclusi dall'offerta diretta di alfaformazione.com** e vanno reperiti presso soggetti terzi abilitati, distinti dal Primo Intervento Sanitario e dal BLS che alfaformazione.com può invece erogare per istruttori e allenatori. Nel caso, posso contattare ANPAS che eroga il corso PIS aziendale con proprio personale sanitario.

5. Il principio della «massima specificità» applicato allo sport

La sentenza allegata a questa nota — Cassazione Penale, Sez. IV, 19 giugno 2026, n. 22780 — riafferma un principio costante della Suprema Corte: il datore di lavoro

«ha l'obbligo di analizzare e individuare con la massima specificità, secondo la propria esperienza e la migliore evoluzione della scienza tecnica, tutti i fattori di pericolo concretamente presenti all'interno dell'azienda, avuto riguardo alla casistica concretamente verificabile in relazione alla singola lavorazione o all'ambiente di lavoro» — Cass. Pen., Sez. IV, 19 giugno 2026, n. 22780, richiamando Sez. 4, n. 20129/2016 e n. 27295/2016

Il caso deciso riguarda un contesto industriale (una vasca di fermentazione in un'azienda vitivinicola), ma il principio è di applicazione generale e trasferibile senza sforzo al mondo sportivo dilettantistico: un DVR che si limiti a descrivere in modo generico le attività svolte — "corsi di vela", "attività di piscina", "palestra" — senza scendere nell'analisi puntuale dei rischi propri di ciascuna disciplina, di ciascun impianto e di ciascuna fase operativa (uscite in mare, uso di imbarcazioni a motore o a vela, manovre di ormeggio, utilizzo di attrezzature specifiche, gestione delle emergenze in acqua, esposizione agli agenti atmosferici, trasporto di materiali) è, nelle parole della Cassazione, un documento dal «carattere meramente compilativo e cartolare», **privo di «qualsiasi specifica pratica operativa e misura di salvaguardia»** — e come tale inidoneo a esonerare da responsabilità chi lo ha sottoscritto. Un DVR “normale”, che contiene al 90% le definizioni generali non è un documento che salvaguarda il Datore di lavoro ed il CD/CDA.

Un secondo insegnamento della sentenza è altrettanto rilevante per il contesto associativo: l'esistenza di una **prassi consolidata e diffidente** dalle procedure scritte — nell'esempio, il lavoratore che operava dentro la vasca anziché azionare dall'esterno la pulsantiera, per una prassi tollerata da vent'anni — non attenua la responsabilità del datore di lavoro, ma la aggrava, perché dimostra che la vigilanza sull'effettiva applicazione del DVR era mancata. Nel mondo delle ASD, dove spesso convivono procedure scritte «di facciata» e abitudini operative tramandate da istruttori a istruttori (uscite in condizioni meteo non previste dal protocollo, supervisione di gruppi numerosi da parte di un solo istruttore, utilizzo promiscuo di attrezzature non specificamente destinate all'attività), questo principio merita la massima attenzione.

6. La posizione di CONI, Federazioni ed Enti di Promozione Sportiva

Veniamo al cuore della domanda che mi ero posta: **esiste un obbligo giuridico di CONI, FSN o EPS di informare e formare le affiliate in materia di salute e sicurezza sul lavoro?** Per rispondere correttamente occorre distinguere, perché il legislatore ha trattato in modo radicalmente diverso due materie che nella percezione comune vengono spesso accostate: il safeguarding (tutela da abusi, violenza, discriminazione) e la sicurezza sul lavoro ex D.Lgs. 81/08.

6.1 Il modello del safeguarding: un obbligo esplicito, in cascata

In tema di prevenzione di abusi, violenza e discriminazione, il legislatore **ha costruito espressamente** una catena di responsabilità in cascata:

- l'art. 16 del D.Lgs. 39/2021 impone alle FSN, alle Discipline Sportive Associate (DSA) e agli EPS di emanare **Linee Guida** per la predisposizione, da parte delle affiliate, di modelli organizzativi e codici di condotta a tutela dei minori e contro le discriminazioni;

- il CONI ha adottato, con delibera della Giunta Nazionale n. 255/2023, i **Principi Fondamentali** per la prevenzione e il contrasto di abusi, violenza e discriminazione, vincolanti per l'intero sistema (FSN, DSA, EPS e relative affiliate);
- l'art. 33 del D.Lgs. 36/2021 prevede uno specifico obbietto normativo di tutela della salute e sicurezza dei minori che praticano attività sportiva, con adempimenti informativi a carico delle affiliate ma nell'ambito di un impianto delineato dall'alto;
- le stesse affiliate hanno l'obbligo di nominare un Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni, di darne pubblicità e di riferire al responsabile federale delle politiche di safeguarding.

In questo ambito, dunque, se una FSN o un EPS omettesse di emanare le Linee Guida obbligatorie, o le emanasse in modo palesemente inadeguato, si configurerebbe una violazione di un obbligo legale specifico, suscettibile di generare — nei limiti propri della responsabilità civile e disciplinare, secondo le regole ordinarie sul nesso causale — una qualche forma di corresponsabilità dell'ente affiliante.

6.2 La sicurezza sul lavoro: nessun obbligo analogo in capo agli enti affilianti

Per la salute e sicurezza sul lavoro ex D.Lgs. 81/08, **una previsione equivalente semplicemente non esiste**. Né il D.Lgs. 36/2021, né il D.Lgs. 39/2021, né lo Statuto del CONI attribuiscono a CONI, FSN, DSA o EPS un obbligo legale di:

- emanare linee guida vincolanti sulla valutazione dei rischi o sul contenuto dei DVR delle affiliate;
- erogare o garantire percorsi formativi obbligatori ai datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori delle affiliate ai sensi dell'Accordo Stato-Regioni;
- verificare, prima o dopo l'affiliazione, l'adeguatezza del sistema di sicurezza adottato dal singolo sodalizio.

Il richiamo del D.Lgs. 36/2021 al D.Lgs. 81/08 (art. 29 e, per i minori, art. 33) individua **l'associazione o società sportiva stessa** come soggetto direttamente onerato, secondo lo schema ordinario del Testo Unico: è il singolo ente, in quanto datore di lavoro, a dover attivare autonomamente il sistema di prevenzione, eventualmente avvalendosi — a proprie spese e sotto la propria responsabilità di vigilanza — di un RSPP esterno, di un consulente o di un ente di formazione come alfaformazione.com. Gli enti affilianti possono, per iniziativa propria e come buona prassi associativa, offrire webinar, vademecum o convenzioni con soggetti formatori: ma si tratta di un **supporto facoltativo e volontario**, non di un adempimento imposto dalla legge, e la sua eventuale assenza o insufficienza non integra la violazione di un obbligo giuridico specifico.

6.3 Tabella comparativa: safeguarding vs. sicurezza sul lavoro

Profilo	Safeguarding (abusi, violenza, discriminazione)	Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08)
Base normativa dell'obbligo in capo agli enti affilianti	Art. 16 D.Lgs. 39/2021; art. 33 D.Lgs. 36/2021; Principi Fondamentali CONI (delibera 255/2023)	Nessuna norma equivalente: il D.Lgs. 36/2021 rinvia al D.Lgs. 81/08 imputando gli obblighi direttamente all'ASD/SSD
Obbligo di CONI/FSN/EPS di emanare linee guida	Sì, espressamente previsto e sanzionato in caso di inadempimento	No, nessun obbligo legale; iniziative eventuali sono facoltative

Profilo	Safeguarding (abusi, violenza, discriminazione)	Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08)
Soggetto formalmente onerato della formazione	Affiliata, ma nel quadro di linee guida e modelli imposti dall'ente affiliante	Affiliata (datore di lavoro), in piena autonomia e responsabilità, secondo l'Accordo Stato-Regioni
Conseguenza dell'eventuale inerzia dell'ente affiliante	Possibile rilievo, nei limiti della responsabilità civile/disciplinare per omesso adempimento di un obbligo specifico	Nessun rilievo esimente: l'obbligo datoriale resta integro e autonomo
Effetto sulla posizione del presidente/datore di lavoro dell'affiliata	Non esonera comunque l'affiliata dai propri obblighi di adozione e applicazione del modello	Non esonera in alcun modo dagli obblighi propri del datore di lavoro ex D.Lgs. 81/08

Il punto centrale: la circostanza che il legislatore, quando ha voluto, abbia costruito una catena di obblighi espliciti in capo a CONI, FSN, DSA ed EPS (come nel caso del safeguarding) dimostra, a contrario, che l'assenza di una previsione analoga per la sicurezza sul lavoro non è una lacuna casuale, ma la conferma della scelta di lasciare l'intero governo della materia — in coerenza con l'impianto generale del D.Lgs. 81/08, pensato per ogni tipo di organizzazione, sportiva o meno — in capo al singolo datore di lavoro.

7. "Non sapevo": tiene questa difesa?

Alla luce di quanto esposto, la risposta alla domanda operativa posta in premessa è netta: **no, il presidente (o il Consiglio Direttivo, secondo chi eserciti in concreto il ruolo di datore di lavoro) non può invocare la mancata o carente informazione da parte di CONI, FSN o EPS come causa di esonero o attenuazione della propria responsabilità.** Questo per almeno quattro ordini di ragioni, tutte ricavabili dai principi consolidati richiamati anche nella sentenza n. 22780/2026.

a) Non esiste un obbligo di terzi da cui far dipendere il proprio inadempimento

Come chiarito al punto 6, non essendovi un obbligo legale di CONI/FSN/EPS di informare o formare le affiliate sulla sicurezza, non può nemmeno configurarsi un nesso di causalità giuridicamente rilevante tra l'eventuale carenza di supporto dell'ente affiliante e l'inadempimento del datore di lavoro affiliato. Manca, semplicemente, il presupposto stesso della scusante invocata.

b) L'affidamento a consulenti o RSPP esterni non esonera dalla vigilanza

La Cassazione ribadisce, in una linea giurisprudenziale costante richiamata anche dalla sentenza allegata, che l'ausilio dell'RSPP nella redazione del DVR

«non esonera il datore di lavoro dall'obbligo di verificarne l'adeguatezza e l'efficacia, di informare i lavoratori dei rischi connessi alle lavorazioni in esecuzione e di fornire loro una formazione sufficiente ed adeguata» — Cass. Pen., Sez. IV, 20 luglio 2018, n. 34311

Lo stesso principio si applica, a maggior ragione, a un eventuale supporto — anche gratuito o informale — ricevuto dall'ente affiliante: se il presidente si limita a scaricare un modello di DVR da un sito federale senza personalizzarlo sulla propria realtà (impianti, discipline, organico, attrezzature), la responsabilità per un DVR generico e «cartolare» resta interamente sua, secondo il principio di massima specificità illustrato al punto 5.

c) L'ignoranza della legge non scusa, salvo l'errore inevitabile

Sul piano generale del diritto penale, l'art. 5 c.p. — nella lettura offerta dalla Corte Costituzionale con la storica sentenza n. 364/1988 — esclude la rilevanza scusante dell'ignoranza della legge penale, salvo il caso eccezionale dell'**errore inevitabile**, riconoscibile solo quando il soggetto, pur avendo impiegato la normale diligenza, non avrebbe potuto in alcun modo rendersi conto dell'illiceità del proprio comportamento. Per chi assume la carica di presidente di un ente che impiega lavoratori, istruttori retribuiti o organizza attività potenzialmente rischiose (nautica, in primis), difficilmente potrà configurarsi un errore inevitabile: l'esistenza stessa del D.Lgs. 81/08 e la sua generale applicabilità a ogni datore di lavoro sono un dato di conoscenza comune e ampiamente diffuso, reperibile con la normale diligenza anche in autonomia rispetto a CONI o FSN.

d) L'obbligo di vigilanza resta indipendente dalle carenze altrui

Anche quando la delega di funzioni è validamente conferita a un delegato competente (istruttore capo, direttore tecnico, consulente esterno), il datore di lavoro delegante conserva **l'obbligo di alta vigilanza** ex art. 16, comma 3, D.Lgs. 81/08. La sentenza n. 22780/2026 lo ribadisce nella vicenda del delegato alla sicurezza aziendale: le omissioni o carenze altrui — comprese quelle di soggetti terzi, come nel nostro caso un ente affiliante — «non possono per ciò solo far venire meno gli ulteriori obblighi previsti dalla legge» in capo ai singoli garanti, ciascuno nell'ambito delle proprie competenze.

8. La diligenza dovuta e il rischio residuo

Le sezioni precedenti hanno chiarito chi risponde e perché. Resta però un punto che gli operatori del settore incontrano spesso nella pratica, ed è bene affrontarlo esplicitamente: **anche quando le norme specifiche non impongono un determinato adempimento, o quando tutte le procedure previste dal D.Lgs. 81/08 risultano formalmente rispettate, la loro sola osservanza non è detto che sia sufficiente a escludere la responsabilità in caso di infortunio**. Pensiamo a due situazioni tipiche del mondo sportivo dilettantistico: il volontario ex art. 3, comma 12-bis, per il quale la legge non impone un obbligo di formazione; oppure il lavoratore per cui il datore di lavoro ha rispettato ogni adempimento formale — DVR, formazione, DPI — e nonostante ciò si è comunque verificato un evento accidentale.

8.1 L'art. 2087 c.c.: la norma di chiusura del sistema

Al di sopra delle singole norme di dettaglio del D.Lgs. 81/08 vige infatti una clausola generale, di rango codicistico e di applicazione trasversale a qualunque rapporto di lavoro, che la giurisprudenza definisce costantemente **«norma di chiusura del sistema antinfortunistico»**: l'art. 2087 del Codice Civile.

«L'imprenditore è tenuto ad adottare, nell'esercizio dell'impresa, le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro» — art. 2087 c.c.

La giurisprudenza è costante nel precisare che questa disposizione si applica **anche dove faccia difetto una specifica misura di prevenzione prevista dalla legge**: il rispetto delle soglie e delle procedure previste dal D.Lgs. 81/08 (formazione differenziata per i volontari, per i lavoratori sportivi a compenso ridotto, ecc.) non esaurisce l'obbligo di sicurezza, perché resta comunque dovuta l'adozione di ogni misura ulteriore che l'esperienza e la tecnica suggeriscano come necessaria per il caso concreto — a prescindere dal fatto che una norma specifica la preveda espressamente.

8.2 «Tutto il possibile»: un criterio ampio, non un obbligo di risultato

Nel linguaggio della giurisprudenza di legittimità, l'onere che grava sul datore di lavoro (o su chi ne fa le veci) viene descritto in termini che riecheggiano proprio la formula usata nella pratica: dimostrare di **«aver fatto tutto il possibile per evitare il danno»**, con la conseguenza che, una volta provato dal lavoratore il danno e il nesso causale con l'attività svolta, spetta al datore di lavoro (o al garante) l'onere di provare di aver adottato tutte le cautele necessarie a impedire l'evento.

Questa formula, tuttavia, presenta un limite pratico evidente e ben noto a chi si occupa di sicurezza: **«tutto il possibile» non dice, in concreto, quali misure specifiche fossero dovute nel caso di specie**. È una clausola aperta, il cui contenuto va ricostruito caso per caso, ed è proprio questa apertura a rendere delicata la difesa di chi deve rispondere di un infortunio: il rischio è che la misura «dovuta» venga individuata dal giudice solo a posteriori, con il senno di poi, guardando a ciò che **si sarebbe potuto fare** per evitare quello specifico evento già accaduto.

8.3 Il correttivo: l'art. 2087 c.c. non impone un rischio zero

La stessa giurisprudenza che ha costruito questo standard elevato ne ha però tracciato anche il limite, chiarendo che l'art. 2087 c.c. **non configura un'ipotesi di responsabilità oggettiva**: non ogni infortunio genera automaticamente una responsabilità, ma solo quello riconducibile alla violazione di una regola cautelare — scritta o «innominata» — che avesse proprio lo scopo di prevenire quel tipo di evento.

«non può accollarsi al datore di lavoro l'obbligo di garantire un ambiente di lavoro a “rischio zero” quando di per sé il rischio [...] non sia eliminabile, egualmente non può pretendersi l'adozione di accorgimenti per fronteggiare evenienze infortunistiche ragionevolmente impensabili» — cfr. Cass. civ., sez. lav., 17 aprile 2012, n. 6002

In una sentenza più recente, la Cassazione ha ulteriormente ribadito che l'obbligo di sicurezza ex art. 2087 c.c. **«non determina una responsabilità oggettiva a carico del datore di lavoro»** (Cass. civ., Sez. Lavoro, 5 giugno 2024, n. 15733): un margine di rischio ineliminabile, intrinseco a determinate attività, può quindi in astratto non essere imputabile a colpa — ma, come si vedrà, solo a condizioni rigorose e cumulative.

8.4 Le due condizioni cumulative per invocare il «rischio residuo»

Dalla combinazione di questi principi discende che l'argomento del **rischio intrinseco all'attività, non ulteriormente eliminabile** (il cosiddetto rischio residuo) può essere validamente invocato **solo se ricorrono, insieme, entrambe le seguenti condizioni**:

- **1) Il rispetto integrale di tutte le norme e procedure specifiche applicabili** — DVR redatto con il grado di massima specificità illustrato al § 5, formazione erogata secondo le soglie di legge per ciascuna figura, DPI forniti, vigilanza esercitata; e
- **2) La dimostrazione che si tratti di un rischio oggettivo e tipico dell'attività**, rispetto al quale non esistevano misure alternative idonee a eliminarlo del tutto, **unita alla prova di aver comunque lavorato attivamente sulla prevenzione**, riducendo per quanto ragionevolmente possibile la probabilità che l'evento si verificasse — con misure ulteriori rispetto al minimo di legge.

È il secondo requisito quello più spesso trascurato nella pratica: non basta «subire» il rischio residuo come dato di fatto, occorre poterne dimostrare la gestione attiva. Esempi concreti, nel contesto sportivo, sono: un questionario anamnestico sulle condizioni fisiche del praticante prima dell'inizio dell'attività; l'acquisizione del certificato di idoneità sportiva ove previsto; un briefing pre-attività sui rischi specifici della disciplina e sulle condizioni ambientali del giorno; una supervisione rinforzata nelle fasi riconosciute come più critiche;

protocolli scritti per la sospensione dell'attività al ricorrere di determinate condizioni (meteo avverse, affaticamento, indisponibilità di attrezzature di sicurezza).

In pratica. Mancando anche uno solo di questi due elementi, l'esimente del rischio residuo non regge. Se, ad esempio, per un'attività con noto rischio cardiovascolare (fitness, nuoto, calcio) non è stato predisposto alcun questionario anamnestico né richiesto il certificato di idoneità sportiva, sarà difficile sostenere che il malore occorso fosse un rischio residuo non ulteriormente riducibile: uno strumento di prevenzione ragionevole e comunemente adottato non era stato messo in campo. Viceversa, il pieno rispetto delle norme unito a una documentata attività di prevenzione aggiuntiva costituisce, ad oggi, l'unica linea di difesa realmente disponibile quando un evento si verifica nonostante tutto.

8.5 Applicazione ai casi segnalati

Il volontario privo di obbligo formativo (art. 3, comma 12-bis). L'assenza di un obbligo di formazione specifico non equivale ad assenza di ogni dovere di diligenza: se l'attività cui è adibito il volontario presenta rischi apprezzabili, l'art. 2087 c.c. può comunque richiedere un'informazione minima, un affiancamento iniziale o una supervisione aggiuntiva — misure «innominate», non imposte da una soglia di legge, ma suggerite dalla particolarità del compito concretamente svolto.

Il lavoratore per cui tutte le procedure risultano rispettate, ma l'evento si verifica comunque. Qui la partita si gioca interamente sul secondo requisito del § 8.4: il rispetto formale del D.Lgs. 81/08 è condizione necessaria ma non sufficiente. Ciò che permette di argomentare la natura di rischio residuo — e non di omissione colposa — è la prova di un lavoro ulteriore e documentato sulla prevenzione, oltre il minimo di legge, proporzionato al rischio specifico di quella disciplina.

9. La gerarchia delle responsabilità

Riassumendo, la responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro in una ASD/SSD si distribuisce secondo una piramide che ha al vertice non un titolo statutario, ma **l'esercizio effettivo del potere decisionale e di spesa**.

Livello	Soggetto	Fondamento e natura della responsabilità	Margine di esonero
1 — Vertice	Presidente e/o componenti del Consiglio Direttivo che esercitano poteri decisionali e di spesa (datore/i di lavoro)	Posizione di garanzia primaria e originaria ex art. 2, co. 1, lett. b), D.Lgs. 81/08. Obblighi indelegabili ex art. 17 (DVR, nomina RSPP)	Nessuno per gli obblighi indelegabili; per il resto, solo mediante delega ex art. 16 validamente conferita, con residua alta vigilanza
2 — Delegato per la sicurezza (se nominato)	Consigliere delegato, direttore tecnico o altro soggetto con delega formale	Posizione di garanzia derivata, nei limiti della delega ricevuta	Solo se la delega è formalmente valida (atto scritto, data certa, poteri e autonomia di spesa, accettazione); resta comunque soggetto a vigilanza datoriale

Livello	Soggetto	Fondamento e natura della responsabilità	Margine di esonero
3 — Dirigente	Direttore sportivo/responsabile struttura con poteri organizzativi effettivi	Attuazione delle direttive datoriali, organizzazione del lavoro, vigilanza	Limitato ai compiti effettivamente esercitati nell'organizzazione
4 — Preposto	Istruttore capo/responsabile di corso o sessione	Vigilanza operativa quotidiana, intervento su condotte non sicure	Limitato all'ambito di sovrintendenza diretta
5 — RSPP / medico competente	Interno o esterno	Responsabilità tecnico-professionale, concorrente se causalmente rilevante	Non è mai «datore di lavoro»: la sua consulenza non sposta la posizione di garanzia datoriale
6 — Lavoratore	Istruttori, dipendenti, collaboratori con compenso > 5.000 €	Obbligo di osservanza delle disposizioni ricevute e di corretto utilizzo di DPI/attrezzature	Non risponde delle scelte organizzative che non gli competono
Fuori piramide	CONI / FSN / DSA / EPS	Nessuna posizione di garanzia ex D.Lgs. 81/08 verso i lavoratori delle affiliate; obblighi propri solo in materia di safeguarding (D.Lgs. 39/2021)	Non applicabile: non sono destinatari degli obblighi datoriali di sicurezza sul lavoro

Un'ultima notazione pratica: quando più componenti del Direttivo abbiano concorso, senza delega formale, alle decisioni rilevanti per la sicurezza (bilanci, acquisti, organizzazione dei corsi), la giurisprudenza in materia di organi collegiali non esclude affatto che la responsabilità penale, in caso di infortunio, possa estendersi a ciascuno di essi secondo il proprio grado di ingerenza effettiva — non come automatismo legato alla carica, ma come conseguenza dell'accertamento, caso per caso, di chi abbia realmente deciso. È questo, più che ogni altra considerazione teorica, l'argomento più concreto per convincere un Consiglio Direttivo riluttante a investire tempo e risorse nella sicurezza: la mancata delega formale non protegge nessuno, espone tutti.

10. Gli obblighi formativi: i corsi obbligatori di sicurezza

La tabella seguente riepiloga gli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dal D.Lgs. 81/08 e applicabili alle ASD/SSD in qualità di datori di lavoro, aggiornati al nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 (Rep. atti n. 59/CSR, G.U. n. 119 del 24 maggio 2025) — che ha unificato e sostituito gli Accordi del 2011, 2012 e 2016 — nonché al D.M. 2 settembre 2021 (formazione antincendio) e al D.M. 388/2003 (primo soccorso aziendale), che restano regolati da discipline distinte rispetto all'Accordo Stato-Regioni.

È in corso un periodo transitorio di 12 mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo (fino al 24 maggio 2026), durante il quale è ancora possibile avviare corsi secondo le regole previgenti; a partire da tale data tutte le nuove disposizioni sono pienamente vigenti per i corsi avviati successivamente. Si raccomanda di verificare caso per caso, con il proprio RSPP o consulente, la classificazione del rischio (ATECO, rischio incendio, gruppo D.M. 388/2003) e l'eventuale validità della formazione pregressa.

Figura	Corso	Riferimento normativo	Durata	Termine per l'effettuazione	Validità / Aggiornamento	Note
DATORE DI LAVORO						
Datore di Lavoro	Formazione Datore di Lavoro (corso base, parte normativa + gestionale)	Art. 37 D.Lgs. 81/08; Accordo Stato-Regioni 17/04/2025 (Rep. atti n. 59/CSR)	16 ore	Entro 24 mesi dalla pubblicazione dell'Accordo (entro il 24/05/2027)	5 anni	Obbligo introdotto ex novo dall'Accordo 2025 anche per il Datore di Lavoro che non svolge direttamente i compiti di RSPP. Per sedi adibite a cantiere temporaneo si aggiunge il modulo «Cantieri» di 6 ore. Chi possiede già formazione pregressa valida come Datore di Lavoro-RSPP è esonerato dal corso base.
Datore di Lavoro (che svolge direttamente i compiti di RSPP)	Formazione Datore di Lavoro-RSPP (Moduli Normativo + Gestionale, secondo settore/ATECO)	Art. 34 D.Lgs. 81/08; Accordo Stato-Regioni 17/04/2025	16 ore (+ moduli tecnici integrativi di settore, se previsti)	Prima di assumere i relativi compiti	5 anni	Consentito solo nei casi e nei limiti dell'art. 34 e dell'Allegato 2 D.Lgs. 81/08 (numero massimo di lavoratori, assenza di rischi rilevanti). Aggiornamento di 8 ore ogni 5 anni; erogabile anche in e-learning.
DIRIGENTI						
Dirigente	Formazione Dirigenti (moduli giuridico-normativo, gestione e organizzazione, individuazione dei rischi, comunicazione e formazione)	Art. 37 c.7 D.Lgs. 81/08; Accordo Stato-Regioni 17/04/2025	12 ore	Prima dell'assunzione effettiva dell'incarico, comunque non oltre 60 giorni dall'inizio	5 anni	Durata ridotta da 16 a 12 ore rispetto all'Accordo del 2011. Aggiornamento quinquennale di almeno 6 ore. Per il settore edile è previsto un modulo «Cantieri» aggiuntivo di 6 ore.
PREPOSTI ALLA SICUREZZA						
Preposto	Formazione Preposti (oltre alla formazione da lavoratore: vigilanza, sovrintendenza,	Art. 37 c.7 D.Lgs. 81/08; Accordo Stato-Regioni 17/04/2025	12 ore	Prima dell'assunzione dell'incarico di preposto	2 anni	Durata aumentata da 8 a 12 ore; aggiornamento non più quinquennale ma biennale (6 ore). Erogabile solo in presenza o videoconferenza sincrona: e-learning escluso sia per il

Figura	Corso	Riferimento normativo	Durata	Termine per l'effettuazione	Validità / Aggiornamento	Note
	gestione delle non conformità)					corso base sia per l'aggiornamento. Chi ha l'ultimo aggiornamento risalente a più di 2 anni alla data di entrata in vigore dell'Accordo deve aggiornarsi entro 12 mesi.
RLS — RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA						
RLS	Formazione RLS (normativa, valutazione dei rischi, comunicazione, nozioni di tecnica della prevenzione)	Art. 37 c.10-11 D.Lgs. 81/08; Accordo Stato-Regioni 17/04/2025	32 ore (12 comuni a tutti i settori + 20 specifiche di settore)	Subito dopo la nomina/elezione	Aggiornamento annuale (obbligatorio anche sotto i 15 dipendenti)	Aggiornamento annuale di almeno 4 ore per associazioni fino a 50 lavoratori e di almeno 8 ore sopra i 50; per realtà con meno di 15 lavoratori le modalità sono rimesse alla contrattazione collettiva, in assenza della quale si raccomanda comunque un aggiornamento periodico di almeno 4-10 ore.
LAVORATORI						
Lavoratore	Formazione generale (concetti di rischio, danno, prevenzione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri)	Art. 37 c.1 lett. a) D.Lgs. 81/08; Accordo Stato-Regioni 17/04/2025	4 ore	Prima dell'inizio dell'attività lavorativa	Validità illimitata (non richiede aggiornamento, vale per tutti i settori)	Può essere erogata in e-learning. È prevista una verifica finale dell'apprendimento, obbligatoria con il nuovo Accordo.
Lavoratore	Formazione specifica (rischi propri della mansione e dell'ambiente di lavoro: sport all'aperto/al chiuso, sabbia, attrezzature, microclima, ecc.)	Art. 37 c.1 lett. b) D.Lgs. 81/08; Accordo Stato-Regioni 17/04/2025	4 ore (rischio basso) / 8 ore (rischio medio) / 12 ore (rischio alto)	Prima dell'inizio dell'attività lavorativa	5 anni	Le associazioni sportive rientrano generalmente in rischio basso/medio secondo il codice ATECO, salvo attività specifiche a rischio più elevato. Aggiornamento quinquennale di almeno 6 ore, uguale per tutti i livelli di rischio. La parte rischio-basso e l'aggiornamento possono essere in e-learning.
ADDETTI ANTINCENDIO						
Addetto Antincendio — Livello 1 (ex rischio basso)	Formazione antincendio Livello 1 (l'incendio e la prevenzione, protezione antincendio, procedure da adottare, esercitazioni pratiche con estintori)	Art. 37 c.9 D.Lgs. 81/08; D.M. 2 settembre 2021, Allegato III	4 ore (comprese verifica e prova pratica con estintori)	Prima dell'assunzione dell'incarico	5 anni	Livello individuato dal Datore di Lavoro in base alla valutazione del rischio incendio (DVR). Aggiornamento quinquennale di 2 ore, solo pratico. Parte teorica in videoconferenza sincrona consentita; parte pratica solo in presenza.
Addetto Antincendio — Livello 2 (ex rischio medio)	Formazione antincendio Livello 2 (gestione dell'emergenza, sorveglianza, esercitazioni)	Art. 37 c.9 D.Lgs. 81/08; D.M. 2 settembre 2021, Allegato III	8 ore	Prima dell'assunzione dell'incarico	5 anni	Tipico per impianti sportivi/strutture pressostatiche con affollamento e carico d'incendio non trascurabile. Aggiornamento

Figura	Corso	Riferimento normativo	Durata	Termine per l'effettuazione	Validità / Aggiornamento	Note
	pratiche con estintori e naspi/idranti)					quinquennale di 5 ore (parte teorica + pratica).
Addetto Antincendio — Livello 3 (ex rischio alto)	Formazione antincendio Livello 3 (12 ore teoria + 4 ore pratica, gestione di scenari complessi)	Art. 37 c.9 D.Lgs. 81/08; D.M. 2 settembre 2021, Allegato III	16 ore	Prima dell'assunzione dell'incarico di addetto	5 anni	Riservato alle attività soggette a controlli di prevenzione incendi ad alto rischio (rare per ASD/SSD). Aggiornamento quinquennale di 8 ore.
ADDETTI PRIMO SOCCORSO AZIENDALE						
Addetto Primo Soccorso — Gruppo B/C	Formazione primo soccorso Gruppo B/C (8 ore teoria + 4 ore pratica: allertamento del sistema di emergenza, riconoscimento di un'emergenza sanitaria, nozioni di anatomia, tecniche di rianimazione, uso del DAE)	Art. 37 c.9 D.Lgs. 81/08; D.M. 388/2003, Allegato 3	12 ore	Prima dell'assunzione dell'incarico di addetto	3 anni	La generalità delle associazioni sportive dilettantistiche rientra nel Gruppo B o C (aziende non industriali, sotto i 5 lavoratori a rischio elevato). Aggiornamento triennale di 4 ore, a carattere prevalentemente pratico. Formazione interamente in presenza, tenuta da personale medico.
Addetto Primo Soccorso — Gruppo A	Formazione primo soccorso Gruppo A (8 ore teoria + 8 ore pratica)	Art. 37 c.9 D.Lgs. 81/08; D.M. 388/2003, Allegato 3	16 ore	Prima dell'assunzione dell'incarico di addetto	3 anni	Applicabile solo se l'associazione rientra nel Gruppo A per indice infortunistico INAIL o numero di lavoratori (caso non comune per le ASD/SSD). Aggiornamento triennale di 6 ore.

Legenda: RSPP = Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione · RLS = Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza · DVR = Documento di Valutazione dei Rischi · DAE = Defibrillatore Semiautomatico Esterno. Il «termine per l'effettuazione» indicato per ciascun corso si riferisce, salvo diversa indicazione, al momento dell'assunzione dell'incarico o dell'inizio dell'attività lavorativa, fatti salvi i termini transitori specifici previsti dall'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 per la prima applicazione. Le durate e le periodicità di aggiornamento indicate sono minime: il Datore di Lavoro può sempre prevedere percorsi formativi più estesi sulla base della valutazione dei rischi specifica dell'associazione.

11. Chi può erogare i corsi: i soggetti formatori

Una domanda ricorrente tra i presidenti di ASD/SSD è se, per essere in regola, sia necessario rivolgersi a una società esterna accreditata per ciascun corso obbligatorio, o se un ente di formazione come alfaformazione.com — che eroga direttamente i corsi avvalendosi di un docente formatore abilitato — possa legittimamente organizzarli ed erogarli. La risposta richiede di distinguere due regimi, di rigore diverso.

11.1 Il regime generale: nessuna «licenza» necessaria, ma docenti qualificati

Per la generalità dei corsi obbligatori ex D.Lgs. 81/08 — formazione di lavoratori, dirigenti, preposti, RLS, Datore di Lavoro (incluso il Datore di Lavoro che assume su di sé i compiti di RSPP ex art. 34), addetti antincendio di livello 1 e 2, addetti al primo soccorso — **non è richiesto alcun accreditamento regionale né la forma di una particolare società** per poter organizzare ed erogare la formazione. La norma di riferimento è l'art. 6, comma 8, lett. m-bis), del D.Lgs. 81/08, attuato dal **Decreto Interministeriale 6 marzo 2013** («Criteri di qualificazione della figura del formatore per la salute e sicurezza sul lavoro»): ciò che la legge richiede non è che l'ente erogatore sia una società di un certo tipo o sia iscritto in un albo, ma che **il singolo docente che tiene il corso possieda uno dei criteri di qualificazione** indicati dal decreto (esperienza almeno triennale di docenza, titoli di studio pertinenti, percorsi formativi specifici, esperienza professionale nell'area tematica), e mantenga l'aggiornamento triennale previsto.

Lo stesso Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 conferma questa impostazione, ribadendo che i docenti dei corsi devono essere qualificati ai sensi del D.I. 6 marzo 2013 e disciplinando i requisiti organizzativi minimi (contenuti, durate, metodologie, verifica finale dell'apprendimento, registro delle presenze, rilascio degli attestati, conservazione del «fascicolo del corso» per almeno dieci anni). Un professionista, uno studio di consulenza o una società — comprese realtà come alfaformazione.com — che impieghi un docente formatore in possesso dei requisiti del D.I. 6 marzo 2013 e rispetti tali requisiti organizzativi **può legittimamente costituirsi come soggetto formatore ed erogare direttamente i corsi**, senza dover subappaltare l'attività a un ente terzo accreditato: è il singolo sodalizio cliente, in quanto datore di lavoro, a dover verificare che il proprio fornitore di formazione rispetti questi requisiti — non che sia titolare di un accreditamento regionale, che per questa tipologia di corsi non è normativamente richiesto.

11.2 Il regime speciale: RSPP/ASPP esterni e antincendio ad alto rischio

Fanno eccezione due ambiti, disciplinati da norme più restrittive:

- **Corsi di qualificazione per RSPP/ASPP esterni** (Moduli A, B, C, destinati a chi intende esercitare la professione di RSPP/ASPP per conto di terzi, distinti dal corso Datore di Lavoro-RSPP dell'art. 34 sopra descritto): l'art. 32 del D.Lgs. 81/08 individua tassativamente i soggetti formatori legittimati — enti istituzionali (Ministeri, Regioni, Università, INAIL), ordini e collegi professionali per i propri iscritti, associazioni sindacali di datori di lavoro o lavoratori, organismi paritetici, ed enti pubblici o privati accreditati dalle Regioni con esperienza almeno biennale nel settore. Un libero professionista o una società che non rientri in queste categorie deve generalmente appoggiarsi a un ente accreditato per erogare questo specifico percorso di qualificazione.

- **Formazione antincendio di Livello 3 (ex rischio alto):** soggetta alla disciplina specifica del D.M. 2 settembre 2021 e, nei casi più complessi, a percorsi che coinvolgono i Vigili del Fuoco; rilevante solo per le realtà sportive con profili di rischio incendio elevato, ipotesi non comune per le ASD/SSD.
- **Primo soccorso e BLS/D/uso del DAE:** per i corsi ex D.M. 388/2003 vale il regime generale (docente qualificato ex D.I. 6 marzo 2013, di norma personale medico o infermieristico per la parte pratica). Per l'abilitazione specifica all'uso del defibrillatore (BLS/D-D), le linee guida regionali e i protocolli riconosciuti a livello nazionale (Italian Resuscitation Council e reti collegate, tra cui ANPAS, Croce Rossa e altre associazioni di soccorso) richiedono istruttori certificati secondo i propri percorsi specifici: per questo l'erogazione del BLS/D avviene tipicamente in convenzione con tali reti o con istruttori da esse certificati, anche quando il corso è organizzato da un ente di formazione come alfaformazione.com.

In sintesi: salvo le eccezioni di cui sopra (RSPP/ASPP esterno, antincendio ad alto rischio, abilitazione BLS/D-D), un'ASD/SSD può rivolgersi a un ente di formazione qualificato — anche di piccole dimensioni, anche costituito da un solo docente formatore abilitato ex D.I. 6 marzo 2013 — senza che ciò comprometta in alcun modo la validità dei corsi o l'assolvimento degli obblighi datoriali. Ciò che conta, e che il datore di lavoro ha l'onere di verificare, è la qualificazione del docente e la conformità del corso ai contenuti e alle durate dell'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025.

12. Cosa si può fare

Alla luce di tutto quanto esposto in questo documento, alfaformazione.com mette a disposizione delle associazioni e società sportive dilettantistiche un supporto completo sugli adempimenti previsti dal D.Lgs. 81/08, colmando proprio quella lacuna — segnalata in premessa — lasciata aperta dal sistema degli enti affiliati:

- **Redazione e aggiornamento del DVR**, costruito con il grado di specificità richiesto dalla giurisprudenza (v. § 5) — per disciplina sportiva, per impianto, per fase operativa — e non come documento generico e «cartolare».
- **Incarico di RSPP esterno**, con l'attività di individuazione dei rischi, proposta delle misure di prevenzione e protezione, collaborazione alla stesura del DVR e partecipazione alla riunione periodica ex art. 35 D.Lgs. 81/08.
- **Docenze per tutti i corsi obbligatori** di cui alla tabella del § 10 — Datore di Lavoro, Datore di Lavoro-RSPP, Dirigenti, Preposti, RLS, Lavoratori (formazione generale e specifica), Addetti Antincendio Livello 1 e 2 — erogate da docente formatore qualificato ex D.I. 6 marzo 2013, in presenza, in videoconferenza sincrona o in e-learning ove consentito dall'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025.
- **Corsi BLS/D** (uso del defibrillatore semiautomatico esterno) e **corsi di Primo Soccorso aziendale** (D.M. 388/2003, Gruppi B/C e A), organizzati anche in convenzione con istruttori certificati nell'ambito delle reti di soccorso riconosciute, tra cui ANPAS.
- **Formazione e verifica delle procedure specifiche del settore e sportivo** (attività, gestione delle emergenze, uso di attrezzature specifiche), coerentemente con l'esperienza maturata nella manualistica di settore e con il principio di massima specificità richiamato dalla giurisprudenza più recente.

Per ciascuno di questi servizi, alfaformazione.com opera nel pieno rispetto dei requisiti descritti al § 11: docente formatore abilitato ex D.I. 6 marzo 2013, corsi conformi ai contenuti e alle durate dell'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025, documentazione completa (registri, verifiche di apprendimento, attestati, fascicolo del corso) a disposizione del sodalizio cliente e degli organi di vigilanza.

13. Raccomandazioni operative

- **Formalizzare** con delibera del Direttivo chi riveste la qualifica di datore di lavoro, ed eventualmente conferire una delega di funzioni ex art. 16 D.Lgs. 81/08 completa di tutti i requisiti di forma e sostanza (atto scritto, data certa, poteri di spesa autonomi, accettazione scritta, adeguata pubblicità).
- **Redigere un DVR specifico**, disciplina per disciplina e impianto per impianto, evitando modelli generici scaricati da terzi senza personalizzazione: la sentenza n. 22780/2026 insegna che il DVR «cartolare» è il primo elemento contestato in sede di accertamento delle responsabilità.
- **Non fare affidamento** su un presunto obbligo formativo di CONI, FSN o EPS: verificare autonomamente, con il supporto di un RSPP o di un ente di formazione qualificato, l'adeguatezza degli adempimenti ex Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 per datore di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori.
- **Mappare le scadenze formative** di ciascuna figura (v. tabella § 10) e pianificarle con anticipo, tenendo conto del periodo transitorio in corso fino al 24 maggio 2026.
- **Verificare la qualificazione del docente formatore** (ex D.I. 6 marzo 2013) di qualunque fornitore di formazione ci si rivolga, distinguendo i corsi a regime generale da quelli a regime speciale (RSPP/ASPP esterno, antincendio elevato, BLSD-D — v. § 11).
- **Vigilare concretamente** sull'applicazione delle procedure scritte, prestando attenzione alle prassi difformi che si consolidano nel tempo (gruppi sovraffollati, uscite in condizioni non previste, uso promiscuo di attrezzature): la tolleranza di una prassi elusiva è, secondo la Cassazione, un aggravante e non un'attenuante.
- **Distinguere consapevolmente** il piano della responsabilità civile/patrimoniale (dove la scelta tra ASD e SSD incide sul patrimonio personale per i debiti dell'ente) dal piano della responsabilità penale (dove tale scelta è del tutto irrilevante e la persona fisica risponde comunque in prima persona).
- **Investire in formazione reale**, non meramente documentale, per tutte le figure coinvolte — a partire dagli istruttori, che nella pratica quotidiana rivestono spesso, di fatto, il ruolo di preposti. Per quanto ne so non esistono corsi specifici per lo sport e per le singole attività. Per questo, nel caso, li predispongo ad hoc assieme ai Datori di lavoro, fatte salve le norme generali obbligatorie, che però sono sempre riferite ad altri ambiti (cantieri, uffici, aziende, etc.).
- **Documentare le misure di prevenzione ulteriori** adottate oltre il minimo di legge (questionari anamnestici, certificati di idoneità, briefing pre-attività, protocolli di sospensione per condizioni avverse): è quanto, secondo l'art. 2087 c.c., permette di argomentare l'esistenza di un rischio residuo non ulteriormente eliminabile qualora un evento si verifichi nonostante il rispetto di tutte le norme (v. § 8).

Documento predisposto a scopo informativo e formativo da alfaformazione.com. Non costituisce parere legale: per la valutazione di casi specifici si raccomanda il supporto di un consulente qualificato in materia di sicurezza sul lavoro e di un legale.