ANCORSNEWS

VIVERE LA SICUREZZA



ANCORSNEWS

Organo ufficiale di A.N.CO.R.S.
Numero 7 – **ottobre 2026**

Direttore Editoriale
Luigi Ferrara
Email: presidente@ancors.eu

Direttore Responsabile
Adriana Apicella
Email: adriana.apicella@ancors.eu

Coordinatore di redazione
Eliseo Maiolino
Email: vicepresidente@ancors.eu

Redazione
SS 18 km Tirrena Inferiore - 84091 Battipaglia (SA)
Email: info@ancors.eu - Pec: ancors@pec.it

Progetto Grafico
Gianfranco Marino

Sito Web
www.ancors.eu

Ringraziamenti

Mario Bulgheroni, Giuseppe Canducci, Francesco Carrozzo, Cesare Damiano, Gennaro Gaddi, Denise Ferrara, Giovanni Luciano, Eliseo Maiolino, Gianni Maragna, Alessandro Passaro, Gabriele Pergolizzi, Umberto Petrini, Roberto Scavizzi, Tiziana Schiavo

A.N.CO.R.S.
ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORI

L'Associazione Nazionale dei Consulenti e dei Responsabili della Sicurezza sul lavoro (A.N.CO.R.S.), presieduta da Luigi Ferrara, è un'associazione sindacale datoriale. Rappresentativa a livello nazionale, conta più di 30mila associati tra liberi professionisti ed aziende e dispone di circa 200 sedi in Italia e 9 sedi di rappresentanza all'estero.

La mission di A.N.CO.R.S. è quella di promuovere e divulgare la *cultura della prevenzione e della sicurezza* in tutti gli ambiti oltre a tutelare e rappresentare i liberi professionisti e le aziende operanti sul territorio nazionale. L'Associazione è rappresentante di interessi presso la Camera dei Deputati, è firmataria di sette Contratti Collettivi Nazionali ed è soggetto formatore nazionale per l'erogazione dei corsi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Collabora con l'Università Mercatorum per l'erogazione del Master HSE di primo livello e con l'Università degli Studi di Catania per il percorso di laurea specialistica. È infine parte costituente degli Enti Bilaterali Nazionali e degli Organismi Paritetici Nazionali e aderisce a CONFASSOCIAZIONI con la branch Sicurezza, sempre presieduta da Luigi Ferrara.

Informativa sull'uso dell'Intelligenza Artificiale - In conformità con le norme deontologiche giornalistiche e la normativa europea in materia di intelligenza artificiale (AI Act), la Direzione rende noto che la testata può avvalersi di strumenti di AI generativa per la creazione di illustrazioni, elementi grafici o copertine.
Tali contenuti hanno scopo puramente evocativo, artistico o illustrativo e non rappresentano né sostituiscono la documentazione fotogiornalistica di fatti o persone reali. Ogni immagine generata o rielaborata tramite AI è esplicitamente contrassegnata ed è soggetta alla supervisione e alla responsabilità della redazione e del Direttore Responsabile.

AI> La copertina è stata realizzata, su prompt specifico dell'autore, tramite intelligenza artificiale generativa con Google Gemini.

Indice

3 **Editoriale**
di Adriana Apicella
4 **Fare rete per la vita: diffondere la cultura della sicurezza e le sfide della Convention ANCORS**
di Luigi Ferrara
5 **Incontro con Gennaro Gaddi, Direttore Generale per la Salute e la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e per le Politiche Assicurative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali**
di Adriana Apicella
9 **La tutela della salute di lavoratrici e lavoratori nello smart working: dalla sanzione al benessere mentale**
di Cesare Damiano
11 **La nuova architettura della sicurezza nel lavoro agile**
di Denise Ferrara
12 **Oltre il D.lgs. 81/08: il valore strategico della sicurezza sul lavoro**
di Mario Bulgheroni
13 **Il rischio calore da affrontare diversamente**
di Giovanni Luciano
14 **Spazi Confinati. La prova pratica diventa il cuore della formazione**
di Eliseo Maiolino
16 **I D.P.I.: la nuova dimensione della tutela alla luce delle recenti modifiche normative**
di Umberto Petrini
17 **Analisi del comportamento: presente e futuro della Sicurezza sul lavoro**
di Giuseppe Canducci
18 **La sicurezza dietro lo spettacolo. L'esercizio dell'autorità del CSE e le sospensioni di emergenza tra vincoli di produzione e forza maggiore**
di Francesco Carrozzo
22 **DM 78/2026: violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro che impediscono l'accesso ai contributi pubblici**
di Tiziana Schiavo
24 **Lo spazio giuridico. Tutela della privacy nei luoghi di lavoro**
di Alessandro Passaro
25 **Conciliazione vita lavoro e prevenzione: la UNI PDR 192/2026 come leva strategica per una cultura organizzativa**
di Gianni Maragna
26 **ISO 45001, vantaggi e conformità**
di Gabriele Pergolizzi
27 **Il diritto della sicurezza sul lavoro nell'ordinamento giuridico svedese (terza parte)**
di Roberto Scavizzi
28 **L'esperto risponde**
a cura della redazione
29 **News**
a cura della redazione
30 **E.B.N.U.**
31 **Le sedi A.N.CO.R.S.**

Scansiona per la versione digitale

Editoriale

di Adriana Apicella
Direttore Responsabile AncorsNews
Direttore Generale Confassociazioni
Componente C.T.S. A.N.CO.R.S.



"La sicurezza sul lavoro **non è un costo**, né soltanto un **dovere burocratico**, ma un **diritto inviolabile** e una **grande risorsa** per lo sviluppo."

A volte bastano poche parole per tracciare una rotta. Questa lezione di **Marco Biagi** non è un semplice principio teorico, ma una bussola etica che precede e supera qualsiasi legge o regolamento. Nel dibattito quotidiano sulla prevenzione, si corre spesso il rischio di scivolare nell'astrazione: si parla di protocolli, di adempimenti, di statistiche e di freddi numeri. Ma, non ci stancheremo mai di dirlo, la sicurezza non è un concetto astratto né una pratica puramente amministrativa. È la salvaguardia della persona nella sua totalità, è il riconoscimento che dietro ogni lavoratore c'è una storia, un progetto di vita, una famiglia che attende un rientro a casa ogni sera.

È proprio partendo dal rispetto per questa dimensione umana che si misura il valore più autentico di una società. Si parla spesso della civiltà di una comunità, eppure la sua vera misura non si dovrebbe calcolare sulla velocità con cui si produce o sui volumi di fatturato in aumento, ma sulla priorità reale che si assegna alla tutela della vita umana. Nessun margine economico, nessun cantiere da chiudere in fretta e nessuna logica di mercato possono giustificare la compressione di questa tutela. È solo quando la sicurezza verso la persona, ovvero verso la vita, viene messa al centro che una civiltà può dirsi evoluta. È solo quando un'azienda protegge sotto tutti gli aspetti i propri collaboratori che può dirsi azienda forte, solida e orientata al futuro.



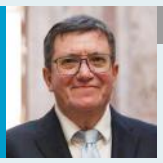
AI> Immagine generata tramite intelligenza artificiale generativa con Manus

In questo contesto, qual è il compito della rivista **AncorsNews**? Mantenere fermo il nostro obiettivo che è quello di offrire strumenti concreti per interpretare e guidare il cambiamento, mantenere viva la memoria del valore della persona e trasformare la conoscenza tecnica in consapevolezza collettiva. Un viaggio percorribile, in questo numero, attraverso il ricco panorama di contributi partendo dalle riflessioni di **Luigi Ferrara** sull'esigenza di far rete e sulle sfide della Convention fino al mio personale incontro con **Gennaro Gaddi**, Direttore Generale per la Salute e la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e per le Politiche Assicurative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Si esplorano le nuove frontiere dell'organizzazione del lavoro con gli interventi di **Cesare Damiano** e **Denise Ferrara** dedicati alla tutela della salute e dell'architettura della sicurezza con lo smart working, mentre il suo valore strategico, che va oltre il mero adempimento del D.lgs. 81/08, viene approfondito da **Mario Bulgheroni**.

Spazio poi agli approfondimenti tecnico-operativi e alle novità normative: dai pericoli emergenti come il rischio calore affrontato da **Giovanni Luciano** alle prove pratiche negli spazi confinati con **Eliseo Maiolino**, dalla nuova dimensione dei D.P.I. di **Umberto Petrini** all'analisi comportamentale curata da **Giuseppe Canducci** fino alla sicurezza nel mondo dello spettacolo con **Francesco Carrozzo**. Completa il quadro un rigoroso sguardo giuridico ed economico su temi cruciali come le violazioni del DM 78/2026 di **Tiziana Schiavo**, la tutela della privacy di **Alessandro Passaro**, la prassi UNI PDR 192/2026 di **Gianni Maragna**, la ISO 45001 di **Gabriele Pergolizzi** e la comparazione con l'ordinamento svedese di **Roberto Scavizzi**.

Concludo con una profonda convinzione: fare informazione sulla sicurezza significa ricordare sempre che la prevenzione non è un vincolo da subire, ma il più alto gesto di rispetto verso la dignità del lavoro. Continuare a raccontare questo valore, con rigore e passione, è la nostra missione editoriale... perché la tutela della vita non è una sfida di domani, ma la priorità inderogabile di oggi.

Buona lettura a ognuno di Voi!



di Luigi Ferrara

Presidente Nazionale A.N.CO.R.S.
Presidente Confassociazioni Sicurezza
Componente C.T.S. A.N.CO.R.S.

Fare rete per la vita: diffondere la cultura della sicurezza e le sfide della Convention ANCORS

Ogni giorno le cronache del nostro Paese ci restituiscono un quadro drammatico sugli infortuni sul lavoro che rappresentano una ferita inaccettabile nel tessuto sociale italiano. Di fronte a questo scenario, la reazione non può limitarsi al cordoglio temporaneo, ma serve collaborare per diffondere a ogni livello una vera, profonda e radicata cultura della sicurezza sul lavoro.

Come Presidente di **ANCORS**, sento forte la responsabilità di ribadire che la sicurezza non è un mero adempimento burocratico o un costo da comprimere. È il cuore di ogni attività sana e la base su cui costruire il futuro delle imprese. Come più volte detto, per compiere questo salto di qualità, non bastano solo la formazione tecnica e l'aggiornamento normativo, entrambi indispensabili. Ma è fondamentale generare un reale cambio di paradigma mentale, un'evoluzione culturale e comunicativa che parta dalle aule scolastiche, attraversi i vertici aziendali e raggiunga ogni singolo lavoratore.

In questo processo di trasformazione, un ruolo di primo piano spetta alla nostra rivista **AncorsNews**. Questo magazine rappresenta non soltanto un organo di informazione e aggiornamento tecnico, ma una vera e propria cassa di risonanza per le nostre idee come pure una bussola per tutti i professionisti del settore. Attraverso le sue pagine, promuoviamo il valore della prevenzione, condividiamo buone prassi, analisi e testimonianze dirette per dare voce a chi, ogni giorno, lavora per tutelare la salute e la vita nei luoghi di lavoro. In sintesi concorriamo verso il grande, seppur ancora utopistico, obiettivo degli infortuni quasi zero insieme ad istituzioni, associazioni, enti paritetici, parti sociali e imprese. È solo attraverso una sinergia strutturale e un dialogo costante che possiamo trasformare le buone intenzioni in prassi virtuose e in normative efficaci nella quotidianità.

Ed è stato questo il leit motive della **nostra XIII Convention nazionale** che ha scelto quale location ospite la splendida cornice dello **Sheraton Parco dei Principi, a Roma**. **Due giornate (8 e 9 ottobre c.a.)** di lavoro intenso, ricche di dibattiti e networking, pensate per tracciare le linee guida del nostro settore per i mesi e gli anni a venire. Come punto di partenza del nostro incontro abbiamo portato le nostre istanze nel cuore del dibattito politico con la **conferenza** che si è svolta nella **Sala Stampa della Camera dei Deputati (8 ottobre ore 14.30)** durante la quale ci siamo confrontati con gli autorevoli deputati ospiti al fine di trovare un'intesa per un impianto normativo sempre più moderno e attento alle dinamiche aziendali.

A seguire sempre **l'8 ottobre ma dalle 16.00 alle 18.00**, il confronto istituzionale si è spostato nella casa naturale delle forze produttive, il **CNEL (Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro)**, dove con rappresentanti di spicco del settore, abbiamo analizzato il mercato del lavoro e proposto soluzioni condivise per rendere la prevenzione un concreto volano di sviluppo.

Siccome sono fermamente convinto che la condivisione delle esperienze fa nascere le strategie migliori, la Convention è diventata poi un vero laboratorio di idee dove i nostri aderenti ANCORS sono stati chiamati a svolgere la propria parte durante le tavole rotonde che si sono svolte il **9 ottobre presso lo Sheraton Parco dei Principi**.

So, e sappiamo tutti, quanto sia lungo e irto di ostacoli il cammino verso una sicurezza totale, ma sono anche convinto che, come grande famiglia ANCORS, abbiamo le competenze e la passione per guidare questo cambiamento e scrivere insieme un nuovo capitolo della storia della Sicurezza e Salute sul Lavoro e della Cultura della Prevenzione.



AI> Immagine generata tramite intelligenza artificiale generativa con Midjourney

Incontro con GENNARO GADDI

Direttore Generale per la Salute e la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e per le Politiche Assicurative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

di Adriana Apicella

Direttore Responsabile AncorsNews
Direttore Generale Confassociazioni
Componente C.T.S. A.N.CO.R.S.



La tutela della salute e sicurezza sul lavoro sta ridefinendo i propri confini: dalle nuove regole per lo smart working inserite nel Testo Unico all'entrata in vigore del DM 78/2026 sul blocco dei contributi pubblici, fino alla gestione del rischio calore e all'evoluzione degli standard di prevenzione. Con il Direttore Generale per la Salute e la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e per le Politiche Assicurative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Gennaro Gaddi, ci siamo confrontati per comprendere dove sta andando il settore e quale ruolo strategico spetti ai professionisti della sicurezza sul lavoro alla luce di queste evoluzioni.



Gennaro Gaddi,
Direttore Generale per la Salute e la Sicurezza nei Luoghi di Lavoro e per le Politiche Assicurative del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Direttore Gaddi, la Direzione Generale che Lei guida è il centro propulsore delle politiche nazionali di tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. All'interno dell'agenda strategica del Ministero, quali sono le linee di indirizzo e i programmi prioritari su cui vi state concentrando per i prossimi mesi, e in che modo intendete sostenere le aziende e i professionisti nel passaggio da una sicurezza fatta solo per obbligo normativo a una vera e concreta cultura della prevenzione?

La sicurezza sul lavoro è oggi una delle priorità strategiche dell'azione del Ministero. L'obiettivo, come definito dall'Atto di indirizzo del Ministro per l'anno 2026, è accompagnare il sistema produttivo verso un modello nel quale la prevenzione non sia percepita come un mero obbligo burocratico, ma come un fattore di tutela delle persone, di qualità del lavoro e di competitività delle imprese.

I prossimi mesi saranno caratterizzati dall'impegno di dare attuazione alle misure previste dai più recenti interventi normativi e, in particolare, dal **decreto-legge n. 159 del 2025**.

Si vuole passare da un sistema che interviene dopo l'infortunio a uno capace di prevenirlo, attraverso una maggiore diffusione della cultura della sicurezza e di modelli organizzativi sempre più efficaci, nell'ottica di un approccio "**Vision Zero**".

Continueremo, dunque, a promuovere tutte quelle attività e iniziative volte a favorire comportamenti responsabili, improntati alla tutela non solo della propria incolumità ma anche di quella altrui, individuando strategie capaci di concorrere ad un efficace contrasto del fenomeno degli infortuni sul lavoro.

In questo quadro assume un ruolo centrale anche la realizzazione del Piano integrato per la salute e la sicurezza, avviato nel 2025 e rinnovato nel 2026, che contribuisce a consolidare la sinergia tra cittadini, imprese, parti sociali, Enti pubblici e privati e gli altri stakeholders, con lo scopo prioritario di affrontare con rinnovata energia il tema della sicurezza nei luoghi di lavoro, tramite un decisivo cambio di passo che contempli misure straordinarie di immediata applicazione, ed attività mirate per specifiche aree di intervento.

Particolare attenzione è stata riservata alle vittime di infortuni e ai propri familiari (si richiama ad esempio il Fondo di sostegno alle famiglie delle vittime di gravi infortuni sul lavoro incrementato di circa 30 milioni di euro rispetto ai 10 milioni di euro del 2025, oppure la recente introduzione, con il decreto-legge n. 159 del 2025, di borse di studio annuali per gli studenti superstiti di vittime di infortuni sul lavoro e malattie professionali, al fine di sostenere la prosecuzione dei percorsi di studio).

Al contempo sono stati previsti strumenti a favore delle imprese per incentivare gli investimenti in sicurezza e riconoscere alle stesse benefici in caso di comportamenti virtuosi.

Al riguardo, ritengo utile richiamare il Fondo destinato a incentivare programmi aziendali di screening e prevenzione delle malattie cardiovascolari e oncologiche, nonché l'acquisto di defibrillatori semiautomatici e automatici nei luoghi di lavoro. Si tratta di una misura che testimonia una visione sempre più ampia della tutela della salute, orientata non solo alla prevenzione degli infortuni ma anche alla promozione del benessere delle persone che lavorano.

Continueremo quindi a lavorare per rendere sempre più integrato il sistema della prevenzione.

La sicurezza sul lavoro è una responsabilità condivisa e il nostro compito è creare le condizioni affinché diventi sempre più un valore diffuso, stabile e riconosciuto da tutti gli attori coinvolti.

Con l'inserimento dello smart working nel Testo Unico e la previsione di specifiche sanzioni penali, il lavoro agile entra a pieno titolo nel perimetro della prevenzione sanzionata. Qual è

la visione di fondo della Direzione Generale per valorizzare temi emergenti come il tecnostress, il diritto alla disconnessione e la gestione dei confini tra vita e lavoro?

La visione della Direzione Generale non può prescindere dalla evoluzione dell'organizzazione del lavoro, caratterizzata dalla diffusione del lavoro agile e dall'impiego sempre più intenso delle tecnologie digitali.

Ciò impone di estendere l'attenzione della prevenzione anche ai rischi emergenti che incidono sul benessere psicofisico dei lavoratori. In tale prospettiva, fenomeni quali il tecnostress, l'iperconnessione permanente, l'affaticamento cognitivo e la crescente difficoltà nel mantenere un adeguato equilibrio tra vita professionale e vita privata assumono una rilevanza sempre maggiore nell'ambito delle politiche di salute e sicurezza sul lavoro.

Nel porre al centro la persona, dunque, occorre promuovere un approccio integrato alla prevenzione, capace di intercettare non soltanto i rischi tradizionali ma anche quelli derivanti dai processi di digitalizzazione e dalle nuove modalità di esecuzione della prestazione lavorativa. In tale contesto, il diritto alla disconnessione rappresenta uno strumento essenziale e un valore fondamentale per garantire il rispetto dei tempi di recupero fisico, per tutelare la salute mentale e per preservare la sostenibilità del lavoro nel lungo periodo.

Particolare attenzione deve essere riservata alla valutazione e alla gestione dei rischi psicosociali, attraverso modelli organizzativi che favoriscano una corretta regolazione dei carichi di lavoro, la formazione all'uso consapevole delle tecnologie, il sostegno al benessere organizzativo, la valutazione dei lavoratori sui risultati effettivamente raggiunti e non solamente sulla presenza online, e la promozione di una cultura della prevenzione orientata alla persona.

Tale impostazione è coerente con gli indirizzi strategici nazionali ed europei che individuano tra le principali sfide del prossimo futuro la gestione dei cambiamenti connessi alla transizione digitale. La Strategia nazionale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro 2026-2030 richiama infatti la necessità di anticipare e governare i rischi nuovi ed emergenti derivanti dalle trasformazioni del mondo del lavoro.

In questo quadro si inserisce anche il percorso di recepimento della direttiva europea relativa al lavoro mediante piattaforme digitali, che testimonia la crescente attenzione riservata dalle istituzioni europee agli effetti della trasformazione digitale sulle condizioni di lavoro.

L'obiettivo è accompagnare l'innovazione tecnologica con adeguate misure di tutela, affinché la digitalizzazione costituisca un fattore di miglioramento della qualità del lavoro e di crescita della produttività, senza compromettere la salute, la dignità e il benessere delle persone.

Con il DM 78/2026 la leva economica e contributiva diventa uno strumento centrale per disincentivare le irregolarità, in quanto le violazioni in materia di sicurezza possono bloccare l'accesso ai contributi e ai benefici pubblici. Seppur siano trascorsi solo pochi mesi dalla sua entrata in vigore per avere dati definitivi, dal Suo osservatorio al Ministero ritiene che questa sanzione indiretta sul portafoglio delle imprese possa rivelarsi più efficace della classica sanzione penale o amministrativa nel far comprendere il valore reale della prevenzione?

In tema di violazioni in materia di sicurezza, tra la sanzione rappresentata dal mancato accesso ai contributi e ai benefici pubblici di cui al **DM 22 giugno 2026, n. 78**, e la classica sanzione penale o amministrativa, io ritengo che l'efficacia maggiore per la sicurezza sul lavoro derivi dall'unione di entrambe le misure, fermo restando che la perdita dei benefici economici incida in modo più duraturo sui bilanci aziendali rispetto alle sanzioni tradizionali. E spiego brevemente il perché.

Le sanzioni "tradizionali" previste dal Testo Unico sulla sicurezza, colpendo subito, fermano il pericolo in cantiere o in fabbrica, e dunque si pongono quale deterrente immediato.

Invece, la perdita degli sgravi fiscali e dei bonus sui contributi, rappresenta un danno continuo, in quanto colpisce la competitività dell'impresa nel tempo.

Insomma, con il decreto n. 78 del 2026, si è inteso premiare la sicurezza, "obbligando" i datori di lavoro ad investire in prevenzione, in quanto il conseguimento dei benefici economici risulta adesso subordinato al rispetto delle norme sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

In tale solco si inserisce anche quanto previsto recentemente dal decreto-legge n. 159 del 2025, nella parte in cui dispone l'esclusione dei datori di lavoro e delle aziende dal beneficio derivante dalla revisione delle aliquote di oscillazione in bonus, qualora gli stessi abbiano riportato negli ultimi due anni sentenze definitive di condanna per violazioni gravi in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro. Dunque, anche con tale misura finalizzata ad incentivare la riduzione degli infortuni sui luoghi di lavoro, si intende utilizzare la leva economica e finanziaria per premiare chi fa veramente prevenzione ed escludere, invece, in maniera netta i soggetti che non rispettano le regole.

In tal modo, la compliance in materia di salute e sicurezza viene ad assumere un peso economico ancora più evidente, tenuto conto che una violazione grave può ora produrre effetti che vanno oltre la sanzione, a discapito della credibilità e della reputazione aziendale.

Il grande caldo di queste estati ha messo in evidenza che il rischio calore e lo stress termico non rappresentano più un'emergenza occasionale, ma un rischio strutturale che impatta su cantieri, agricoltura, magazzini e ambienti chiusi. Cosa reputa fondamentale fare, oltre a quanto già fatto con le campagne di promozione, per trasformare in attitudine l'organizzazione preventiva del lavoro piuttosto che il trovarsi nelle classiche situazioni di intervento emergenziale?

Il vero cambio di paradigma è passare dalla sensibilizzazione alla programmazione. Oggigiorno, la sfida non risiede nel reagire alle ondate di calore, ma nel progettare il lavoro sapendo che saranno sempre più frequenti e intense. Il fenomeno colpisce in modo disomogeneo, in quanto, pur essendo l'agricoltura, l'edilizia, i trasporti e l'industria i settori maggiormente coinvolti, il rischio sta superando i confini tradizionali dei lavori all'aperto. Infatti, a causa dell'effetto del calore urbano, di ventilazioni scarse o di raffrescamenti insufficienti, anche i lavoratori dei servizi e del settore indoor sono sempre più esposti, trasformando lo stress termico in un problema di salute pubblica globale.

Pertanto, l'impatto dei cambiamenti climatici sui luoghi di lavoro non è più un'emergenza stagionale, ma un rischio strutturale e bio-climatico che richiede risposte giuridiche precise ed efficaci. Il rischio calore deve essere gestito come qualsiasi altro



AI> Immagine generata tramite intelligenza artificiale generativa con Midjourney

rischio strutturale, entrando stabilmente nell'organizzazione del lavoro, attraverso la pianificazione degli orari, il monitoraggio delle condizioni microclimatiche, la formazione dei preposti e la creazione di specifiche procedure che prevedano lo stop o la rimodulazione delle attività quando le soglie di rischio vengono superate.

Di fronte a questa ridefinizione dei rischi operata dal clima, l'esperienza italiana dimostra come il tessuto normativo possa evolvere per anticipare e gestire il fenomeno in modo organico. La valutazione del rischio di cui all'**articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008** deve includere tutti i rischi per la salute e la sicurezza, in relazione a quanto disposto sia dall'**articolo 180** in ordine al microclima, sia dall'**allegato IV "Requisiti dei luoghi di lavoro"** del medesimo decreto legislativo. Tuttavia, per evitare che questo principio rimanesse astratto di fronte all'estremizzazione del clima, con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del **9 luglio 2025, n. 95**, è stato adottato il "**Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro**".

Il decreto in parola ha operato una svolta cruciale, rendendo obbligatoria l'integrazione dello stress termico all'interno del documento di valutazione dei rischi (DVR) - in ragione dei bollettini meteo ufficiali - e codificando le misure di adattamento organizzativo, quali la rimodulazione dei turni nelle ore di minor carico termico, le pause tecniche forzate e la fornitura di DPI specifici.

Per trasformare la prevenzione in una vera e propria attitudine organizzativa, infatti, il primo passo risiede nell'aggiornamento dinamico del DVR, strutturando procedure operative chiare che definiscano i valori soglia oltre i quali attivare la riorganizzazione del lavoro o la sospensione delle attività. Questo approccio organizzativo richiede la modulazione degli orari di lavoro con turni nelle ore meno calde, la rotazione delle mansioni e l'allestimento di aree di sosta ombreggiate o climatizzate, garantendo sempre la disponibilità di acqua e sali minerali, mentre sul piano delle dotazioni, diventa indispensabile la fornitura di abbigliamento tecnico traspirante, dispositivi refrigeranti e protezioni UV per chi lavora all'aperto.

Parallelamente, la prevenzione deve integrarsi nella dimensione sanitaria e formativa. Da un lato, infatti, il medico competente gioca un ruolo centrale nell'individuare le suscettibilità individuali all'interno della sorveglianza sanitaria, dall'altro i lavoratori vanno formati al riconoscimento precoce dei sintomi da colpo di calore, anche attraverso logiche di monitoraggio reciproco. Inoltre, l'organizzazione può avvalersi degli strumenti di supporto al reddito, come la cassa integrazione guadagni ordinaria (CIGO) per intemperie stagionali, attivabile quando le temperature percepite superano i valori limite indicati dalle prassi **INPS** e **INAIL**.

Integrare stabilmente queste misure nella pianificazione ordinaria permette di tutelare la salute dei lavoratori, garantendo al contempo la continuità e la sostenibilità dei processi produttivi.

Accanto a norme, procedure e tecnologie, la variabile determinante resta l'analisi del comportamento umano e della percezione del rischio. Secondo lei cosa ancora non è stato fatto per guidare i lavoratori e le organizzazioni verso un'assunzione diretta di responsabilità in grado di tradurre la normativa in comportamenti sicuri nei luoghi di lavoro nel quotidiano?

La sicurezza è stata fino a poco tempo fa considerata solo burocrazia e un insieme di norme tecniche scritte, a volte di difficile comprensione, ma deve diventare, e in questo ci stanno aiutando anche gli interventi legislativi di questi ultimi quattro anni, valore organizzativo, coinvolgimento e prevenzione.

Quindi, più che introdurre nuove regole, la sfida oggi appare quella di raggiungere una piena consapevolezza della responsabilità a tutti i livelli, intesa non soltanto in senso formale, e quindi collegata alle conseguenze derivanti dall'inosservanza degli obblighi, ma soprattutto in senso sostanziale. In questa prospettiva, occorre rendere sempre più effettiva la partecipazione di lavoratori e imprese ai processi di prevenzione. Nel tempo si è infatti consolidato un sistema articolato di norme, procedure e strumenti, che deve tradursi concretamente in comportamenti sicuri e responsabili, anche in assenza di controlli diretti. Per tradurre la normativa in comportamenti sicuri occorre quindi rafforzare la capacità delle organizzazioni di apprendere dall'esperienza, e delle persone di riconoscere e gestire consapevolmente i rischi. Sicuramente è importante creare un clima di fiducia nell'azienda mediante la diffusione di una cultura che consenta alle persone di superare la "paura" di ripercussioni o sanzioni quando si verifica un errore o un mancato incidente (near miss).

In questa prospettiva si colloca **l'articolo 15 del decreto-legge n. 159 del 2025**, che ha introdotto un sistema di identificazione,

tracciamento e analisi dei mancati infortuni. Si tratta di un passaggio particolarmente importante perché consente di valorizzare non soltanto gli eventi che hanno causato un danno, ma anche quelli che avrebbero potuto procurarlo. La segnalazione e l'analisi dei near miss permettono infatti di individuare criticità organizzative e comportamentali prima che si traducano in un infortunio e rappresentano uno strumento concreto per rafforzare la cultura della prevenzione all'interno delle imprese. Si promuove, in questo modo, un contesto nel quale i quasi incidenti possono essere considerati occasioni di apprendimento e miglioramento, senza che ciò comporti un venir meno al principio di responsabilità.

Per dare attuazione a tale previsione, il Ministero ha elaborato le linee guida previste dalla norma, valorizzando le esperienze e le procedure già sviluppate dall'INAIL ed è in corso l'iter di predisposizione del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali che disciplinerà le modalità attraverso le quali le imprese comunicano i dati aggregati ed i criteri utili alla redazione annuale di un rapporto di monitoraggio nazionale.

Parallelamente, un ruolo fondamentale è svolto dalla formazione. Il recente Accordo Stato-Regioni ha rafforzato l'attenzione alla qualità dei percorsi formativi e alla loro effettiva capacità di incidere sui comportamenti, superando una logica meramente formale dell'adempimento. La formazione deve essere considerata come un processo continuo di conoscenza, percezione e consapevolezza del rischio, affinché possa contribuire concretamente a sviluppare capacità di valutazione del rischio e assunzione di responsabilità da parte di tutti i soggetti del sistema prevenzionistico. Quindi la formazione non deve ridursi semplicemente ad avere le "carte a posto" o in una mera raccolta di attestati di partecipazione, ma deve trasferire la consapevolezza a prendersi cura di sé stessi e dei colleghi.

Ovviamente la cultura della sicurezza deve essere costruita ancora prima dell'ingresso nel mondo del lavoro. Per questo il Ministero del lavoro ha promosso specifiche collaborazioni con il **Ministero dell'istruzione e del merito** e sostiene iniziative formative rivolte agli studenti, affinché i principi della salute e sicurezza diventino parte del patrimonio culturale delle nuove generazioni, a partire proprio dalle scuole, dove si formano i futuri lavoratori e datori di lavoro.

In sintesi, la responsabilizzazione non si realizza soltanto attraverso maggiori controlli o nuove prescrizioni, ma creando un sistema capace di imparare dagli errori, anche quando non producono conseguenze, e di investire stabilmente nella formazione e nell'educazione alla prevenzione. Il prossimo salto di qualità sembra quindi consistere nella capacità di trasformare la sicurezza da obbligo normativo a valore condiviso dell'organizzazione e a criterio individuale di decisione, facendo della prevenzione una componente effettiva e quotidiana dei comportamenti e delle scelte.

Concludiamo la nostra intervista con la domanda di rito: se dovesse indicare tre principali priorità nazionali per fare un salto di qualità nella sicurezza sul lavoro, quali indicherebbe?

Se dovessi indicare tre principali priorità nazionali per fare un salto di qualità nella sicurezza sul lavoro, coerentemente con quanto già illustrato con le risposte precedenti, farei riferimento a:

1) Cultura formativa;

2) Innovazione tecnologica;

3) Rafforzamento strutturale della prevenzione e della vigilanza.

Con riferimento alla prima priorità - cultura formativa - si proseguirà con le attività di promozione e sviluppo della cultura della prevenzione e della sicurezza sin dai banchi di scuola, per far sì che la prevenzione diventi parte integrante del modo di operare in tutti i settori, e la sicurezza, un valore condiviso e radicato dell'identità collettiva. Occorre in proposito puntare sullo sviluppo di meccanismi di verifica dell'efficacia della formazione impartita, ed implementare la formazione pratica e immersiva mediante addestramenti sul campo e simulazioni tramite realtà virtuale. Insomma, il consolidamento di una cultura della sicurezza richiede impegno duraturo, ascolto costante e la capacità di evolvere insieme ai cambiamenti tecnologici e organizzativi: non è un punto di arrivo, ma un percorso di miglioramento continuo che coinvolge tutti.

Con riferimento alla seconda priorità - innovazione tecnologia - è fuor di dubbio che la sicurezza sul lavoro dipenda strettamente dalla capacità di affrontare le sfide del mondo che cambia. Al riguardo, il corretto utilizzo delle nuove tecnologie, ed in particolare dell'intelligenza artificiale, rappresentano senza dubbio un valido e necessario alleato nell'offrire strumenti sempre più adeguati e sofisticati per monitorare e gestire i rischi in modo puntuale ed efficace, nonché per assolvere ad una funzione predittiva, volta ad evitare il manifestarsi di eventi infortunistici.

In proposito, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è attualmente impegnato in due progetti di intelligenza artificiale.

Il primo, denominato "**Il metaverso per la sicurezza sul lavoro**", è diretto a disegnare una piattaforma digitale in grado di offrire la possibilità di sperimentare le effettive conoscenze e la risposta emotiva rispetto a situazioni di pericolo simulate.

Il secondo, denominato "**Microsoft - MLPS sull'intelligenza artificiale per la sicurezza sui posti di lavoro**", è finalizzato alla creazione di una app che consenta agli interessati di chiedere informazioni sulla sicurezza.

Infine, con riferimento alla terza priorità - rafforzamento strutturale della prevenzione e della vigilanza - bisogna proseguire nell'attività di potenziamento dei controlli e rendere pienamente operativi gli strumenti di qualificazione e monitoraggio (implementazione della patente a crediti, destinata ad estendersi progressivamente ai comparti a più alta incidenza infortunistica, insieme al rafforzamento dei poteri ispettivi e alla revisione delle misure di sospensione; messa a regime del badge di cantiere, quale strumento di tracciabilità nelle filiere complesse, soprattutto nei settori appalti e subappalti; sviluppo del sistema informativo di vigilanza - **MiniSINP Vigilanza** - e aggiornamento del **SINP**).

Ritengo che le tre priorità che ho appena delineato vadano tutte nella medesima direzione, e siano dirette a consolidare in modo stabile e coerente il sistema di prevenzione, vigilanza, formazione e responsabilità, garantendo una tutela sempre più efficace dei lavoratori e promuovendo un approccio integrato alla sicurezza, fondato sulla collaborazione tra istituzioni, imprese e parti sociali.

Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

di Cesare Damiano
Già Ministro del lavoro e delle Politiche sociali
Presidente Lavoro&Welfare
Presidente C.T.S. A.N.CO.R.S.



La tutela della salute di lavoratrici e lavoratori nello smart working: *dalla sanzione al benessere mentale*

Per anni la sicurezza nel lavoro agile è stata più una formalità contrattuale, priva di reali conseguenze in caso di inadempienza, che una pratica da strutturare concretamente. Con la **Legge 11 marzo 2026, n. 34** (nota come la "**Legge PMI**"), in vigore dal 7 aprile 2026, lo smart working entra nel **Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/2008)**, con obblighi puntuali e sanzioni penali.

Allo stesso tempo, dal punto di vista scientifico e di una attenta analisi dei dati, uno studio pubblicato in aprile da **Constance Beaufils** e **Heejung Chung**, ricercatrici rispettivamente dell'Institut de Recherche Interdisciplinaire sur les Enjeux Sociaux (IRIS) di Aubervilliers, Francia e del King's College di Londra, sull'autorevole **Journal of Health and Social Behavior**, ci permette una seria valutazione in merito all'impatto del lavoro da remoto sulla salute mentale. Impatto che, per la ricerca di Beaufils e Chung non è uniforme, ma dipende da genere, carichi di cura familiare e posizione occupazionale. Per chi ha la responsabilità della salute e sicurezza nelle imprese, obbligo normativo ed evidenza scientifica possono essere ben utili a ridisegnare il perimetro dei propri compiti.

La Legge 34/2026: dalla zona grigia all'obbligo sanzionato

La novità centrale è l'**introduzione del comma 7-bis all'articolo 3 del D.Lgs. 81/2008**, che estende le tutele previste nel **Testo Unico su salute e sicurezza nei luoghi di lavoro** alle attività svolte in luoghi non nella disponibilità giuridica del datore di lavoro: abitazioni private, coworking, o altri luoghi scelti dal lavoratore. Il datore di lavoro assolve i propri obblighi attraverso un'informativa scritta annuale sui rischi generali e specifici della modalità agile, con particolare attenzione ai videoterminali. L'informativa va consegnata sia al lavoratore agile sia all'RLS, con prova documentale della consegna.

Ciò che rende la novità rilevante è il regime sanzionatorio: la mancata consegna comporta l'arresto da due a quattro mesi o un'ammenda fino a 7.403,96 euro, indipendentemente dal verificarsi di un infortunio. Non è più un adempimento a bassa priorità, ma un obbligo con responsabilità penale autonoma.

I compiti dell'Rspp: da gestore contrattuale a valutatore tecnico

La legge sposta il baricentro del ruolo dell'Rspp dalla gestione amministrativa a una valutazione tecnica dinamica dei rischi. In concreto, l'Rspp è chiamato a:

- **Aggiornare il DVR**, integrando una sezione dedicata al lavoro agile che tenga conto delle condizioni reali delle postazioni domestiche, non di un elenco generico.
- **Redigere l'informativa annuale**, con il medico competente, curando che le indicazioni su postura, pause e spazi siano scientificamente fondate.
- **Presidiare i rischi da videoterminale**: per oltre venti ore settimanali medie di uso del VDT resta l'obbligo di sorveglianza sanitaria periodica.
- **Coordinarsi con l'RLS** per garantire che la consegna dell'informativa sia effettiva e non solo formale.



AI> *Immagine generata tramite intelligenza artificiale generativa con Manus*

• **Distinguere gli infortuni domestici** connessi alla prestazione da quelli che non lo sono, secondo il criterio della connessione causale dell'**art. 23 della L. 81/2017**, mantenendo gli obblighi di denuncia **INAIL** nei termini ordinari.

I compiti dell'RIs: un ruolo di verifica sostanziale

Per l'RIs, la legge rafforza un ruolo di controllo che va oltre la ricezione dell'informativa. Deve verificare che il documento risponda ai rischi concreti dei lavoratori agili, sollecitare l'azienda quando appare generico ed essere un canale attivo di raccolta delle segnalazioni su rischi ergonomici, tecnostress, isolamento e difficoltà di conciliazione. È opportuno che chieda di essere coinvolto, insieme a RSPP e medico competente, nell'aggiornamento del DVR per la parte relativa allo smart working.

Cosa aggiunge la ricerca: la salute mentale non è un dato uniforme

La Legge 34/2026 si concentra soprattutto sui rischi ergonomici e da videoterminale, ma la ricerca più recente segnala che il rischio psicosociale legato allo smart working merita altrettanta attenzione e va gestito con strumenti più raffinati di un'informativa standard. Lo studio di Beaufils e Chung, condotto su quasi 40mila partecipanti al panel britannico UK Household Longitudinal Study tra il 2009 e il 2023, mostra che l'effetto del lavoro da casa sulla salute mentale (misurata con il questionario GHQ-12) cambia a seconda di genere, presenza di figli e categoria occupazionale, e che questo effetto si è addirittura invertito prima e dopo la pandemia.

I risultati per il periodo pre-pandemico (2009-2020) sono tra i più interessanti e contro-intuitivi della ricerca. Per gli uomini, un aumento della quota di lavoro da remoto nelle loro occupazioni risulta associato a un miglioramento dei punteggi di salute mentale: lo smart working, in questo contesto, funziona come promesso, riducendo lo stress e favorendo il benessere psicologico.

Per le donne, invece, il quadro è assai più articolato. Le lavoratrici in occupazioni di routine - categorie che includono lavori esecutivi, amministrativi, di vendita - traevano, in quel periodo, beneficio dal lavoro da casa, con effetti simili a quelli osservati negli uomini. Ma le professioniste - donne in occupazioni qualificate, di supervisione o manageriali - mostravano l'andamento opposto: un aumento del lavoro da remoto nella loro categoria era associato a un peggioramento della salute mentale.

Questo divario si spiega, secondo le autrici, attraverso la diversa distribuzione del lavoro non retribuito. Le donne con posizioni professionali elevate sono spesso anche quelle con figli a carico e con partner anch'essi occupati in lavori impegnativi. Lavorare in remoto, per loro, non significa semplicemente sostituire l'ufficio con la scrivania di casa: vuol dire gestire simultaneamente le richieste del lavoro e quelle della famiglia, in un confine sempre più poroso tra sfera professionale e domestica. La casa diventa un luogo in cui si è sempre disponibili, per i colleghi come per i familiari, senza mai poter staccare davvero.

Poi è arrivata la pandemia. Ma con quali effetti? Con il marzo 2020 e l'imposizione del lavoro da remoto su larga scala, ci si aspetterebbe una discontinuità netta rispetto alle tendenze precedenti. E in parte è così: durante la pandemia e nel periodo immediatamente successivo, i benefici dello smart working sulla salute mentale tendevano ad attenuarsi o a invertirsi anche per categorie che ne avevano beneficiato in precedenza. L'isolamento sociale, il sovraccarico digitale, la sorveglianza virtuale e la fusione forzata di spazi di vita e operativi hanno eroso i vantaggi potenziali del lavoro da casa.

Uno dei contributi più originali dello studio è l'analisi separata dell'impegno di cura verso i figli. I dati mostrano che gli effetti negativi del lavoro da casa sulle donne si concentrano soprattutto tra le madri: sono loro a sperimentare il peggior deterioramento della salute mentale in associazione con l'aumento dello smart working nelle loro occupazioni. Le donne senza figli mostrano effetti più simili a quelli degli uomini, suggerendo che la variabile critica non è semplicemente il genere in sé, ma l'interazione tra genere e carico di cura.

Questo dato si inserisce in una letteratura crescente che documenta come il lavoro a distanza tenda a rafforzare, piuttosto che a ridurre, la divisione di genere del lavoro domestico e di cura.

Le implicazioni operative per RSPP e RLS

Questo quadro suggerisce alcune attenzioni concrete, che vanno oltre il minimo richiesto dalla legge:

1. Superare l'informativa "unica per tutti". Poiché l'impatto psicologico dello smart working varia in base a genere, carichi di cura e livello professionale, la valutazione dei rischi psicosociali dovrebbe prevedere strumenti differenziati, non un documento standardizzato.

2. Monitorare nel tempo, non solo all'avvio. Gli effetti non sono statici: cambiano con l'evoluzione delle pratiche organizzative. RSPP e RLS dovrebbero prevedere verifiche periodiche, non limitarsi all'adempimento annuale minimo.

3. Presidiare il tema dell'autonomia reale. I benefici per la salute mentale dipendono dal grado di autonomia effettivamente concesso, non dalla sola possibilità di lavorare da casa. Un controllo manageriale troppo stretto può azzerare i vantaggi dello smart working.

4. Dare peso ai carichi di cura evitando che la flessibilità si traduca in un aumento silenzioso del carico complessivo per chi ha responsabilità familiari.

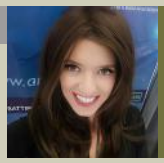
5. Formare su tecnostress e diritto alla disconnessione. La formazione prevista per lo smart working è l'occasione per includere contenuti su gestione del tempo e confini tra lavoro e vita privata, temi che la sola informativa scritta difficilmente riesce a trasmettere.

In conclusione, la Legge 34/2026 offre ai responsabili della sicurezza una base normativa per intervenire sullo smart working, superando l'approccio puramente contrattuale degli anni post-pandemici. Ma la sola conformità documentale rischia di restare formale se non accompagnata da una lettura più fine dei rischi reali, in particolare psicosociali. Lo studio di Beaufils e Chung ricorda che lo smart working non è di per sé un bene o un male per la salute mentale: lo diventa a seconda di come viene organizzato, di chi lo pratica e del supporto che lo accompagna. È in questo spazio - tra obbligo di legge ed evidenza scientifica - che si gioca il ruolo più utile di chi ha compiti nell'area della tutela della salute e della sicurezza: trasformare un adempimento sanzionabile in un'occasione reale di tutela della salute di lavoratrici e lavoratori.



La nuova ARCHITETTURA DELLA SICUREZZA nel lavoro agile

di Denise Ferrara
Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.





Se l'introduzione del **comma 7-bis all'art. 3 del D.Lgs. 81/2008** segna il definitivo superamento della flessibilità contrattuale a favore del rigore sanzionatorio (vedi art. a firma di **Cesare Damiano "La tutela della salute di lavoratrici e lavoratori nello smart working: dalla sanzione al benessere mentale"**, ndr), l'impatto reale della riforma si misura sulla ridefinizione degli strumenti di tutela. L'adempimento burocratico una tantum, storicamente allegato all'accordo individuale iniziale, viene sostituito da un dispositivo operativo dinamico. L'informativa scritta, annuale, deve ora configurarsi come una vera e propria mappatura dei rischi specifici per gli ambienti non controllati direttamente dal datore di lavoro, richiedendo verifiche che vanno ben oltre la vecchia autocertificazione.

Nel dettaglio, il documento deve affrontare in modo tassativo una matrice di rischi suddivisa in tre macro-aree. Accanto ai rischi da videoterminale ed ergonomia (focalizzati sulle posture scorrette e l'allestimento ergonomico della postazione), assumono dignità normativa i fattori psicosociali, inclusi l'isolamento e il tecnostress legati al diritto alla disconnessione.

La vera novità tecnica risiede però nei rischi ambientali e strutturali: l'informativa deve ora prescrivere i criteri di conformità degli impianti elettrici privati, le misure di prevenzione incendi domestiche e stringenti parametri di idoneità logistica, che includono l'esplicito divieto di prestazione in luoghi pubblici non sicuri o privi di condizioni igienico-ambientali adeguate. La portata di questa svolta si riflette anche nelle modifiche all'**art. 55 del Testo Unico**, che definisce i contorni della contestazione ispettiva. Gli organi di vigilanza possono procedere alla sanzione penale diretta in sede di verifica aziendale qualora non venga esibita la prova certa e tracciabile (esclusivamente tramite firma digitale o notifica PEC) dell'avvenuta consegna periodica, la cui sanzione edittale parte da un minimo di 1.708,61 € fino al tetto di 7.403,96 €.

Viene inoltre specificata la metrica per la sorveglianza sanitaria obbligatoria: il calcolo delle oltre 20 ore settimanali di esposizione ai videoterminali non è più generico, ma va rigorosamente calcolato su base media mensile.



A fronte di questi severi doveri in capo al datore di lavoro - che includono la fornitura di apparecchiature hardware conformi, la manutenzione periodica dei dispositivi e una formazione specifica - la legge introduce il principio cardine della responsabilità prevenzionistica condivisa. Il lavoratore agile non è un soggetto passivo, ma è formalmente obbligato a cooperare all'attuazione delle misure protettive. Questo si traduce nel dovere di utilizzare correttamente i dispositivi assegnati e, soprattutto, nell'obbligo di segnalare tempestivamente all'RSPP e al medico competente qualsiasi anomalia strutturale o fattore di rischio emergente nei propri spazi outdoor o domestici.

L'adeguamento tempestivo a questa nuova architettura della sicurezza non è una scelta opzionale differibile nel tempo. Per le imprese diventa prioritario avviare un censimento analitico della popolazione aziendale in regime di lavoro agile, stabilire procedure standardizzate e crittografate per l'invio della documentazione e pianificare la revisione complessiva del DVR entro l'anno in corso. Solo integrando la valutazione tecnica dei locali privati con l'analisi psicologica descritta nella prima parte del nostro approfondimento si potrà garantire la piena conformità legale e la reale tutela della salute.



di Mario Bulgheroni

Presidente Confassociazioni Consumatori
Presidente AVI
Presidente Emmemme S.r.l.
Ordine Periti Industriali Como e RSPP

OLTRE IL D.LGS. 81/08: Il valore strategico della Sicurezza sul lavoro



AI> Immagine generata tramite intelligenza artificiale generativa con Manus

Nel panorama imprenditoriale italiano, la tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro viene ancora troppo spesso confinata nella sfera del mero adempimento burocratico. Quando si parla di **Testo Unico e di D.lgs. 81/2008**, il rischio primario è quello di restringere il campo visivo alla produzione di documenti volti unicamente a evitare sanzioni in sede ispettiva. Tuttavia, specie alla luce delle recenti evoluzioni normative e del **Nuovo Accordo Stato-Regioni** sulla formazione, quando la sicurezza viene ridotta a una semplice questione di carte in regola si smarrisce la sua risorsa più preziosa: la dimensione strategica per la crescita dell'impresa.

Andare oltre l'impianto normativo significa esplorare il ruolo sostanziale del Consulente della sicurezza e così evitare che il professionista venga percepito come un mero esecutore che produce documenti. Nella realtà quotidiana delle aziende virtuose, ovvero quando la relazione funziona, il consulente diventa prima di tutto un partner strategico. È colui che interpreta il rischio reale e non solo quello cartaceo, è colui in grado di distinguere tra la valutazione formale del DVR e la prassi operativa di reparto, conoscendo l'azienda dall'interno e osservando dinamiche sia umane che produttive. Diventa inoltre un fondamentale mediatore tra le esigenze della produzione e la tutela dei lavoratori, aiutando il datore di lavoro a individuare soluzioni sostenibili che non paralizzino la produttività, ma la rendano sicura. Infine è colui che costruisce la cultura aziendale, lavorando su comunicazione e coinvolgimento, supportando l'azienda nel superare la formazione di facciata e trasformando gli obblighi di legge in un vero addestramento esperienziale sul campo.

Il valore aggiunto del Consulente della sicurezza ben formato si riflette anche nella sua capacità di anticipare il rischio in quanto ovviamente abile a leggere i segnali deboli (near miss, comportamenti a rischio ricorrenti, usura degli impianti) prima che sfocino in eventi gravi. Un'abilità, questa, che produce anche una drastica riduzione dei costi indiretti: gli infortuni generano infatti costi sommersi ben superiori alle sanzioni amministrative, quali fermi produzione, sostituzione del personale, contenziosi legali e perdite reputazionali. C'è da aggiungere che la causa principale delle criticità non è la mancanza di procedure, ma la loro mancata applicazione pratica. Da qui l'intervento del consulente sul piano organizzativo, fondamentale per valorizzare figure chiave come i preposti e garantire che le prassi sicure siano comprese e applicate quotidianamente.

Qual è il punto critico allora? Il limite culturale che c'è nella relazione tra imprenditore e consulente: la trappola della delega passiva. Molti datori di lavoro tendono a scaricare psicologicamente la sicurezza sul consulente, vivendola come un problema estraneo alle logiche aziendali. È un errore che nessuna legge può correggere, poiché la responsabilità giuridica e la sostanza della tutela rimangono in capo al datore di lavoro. Il consulente è uno strumento di conoscenza e di indirizzo, non una manleva mentale: il professionista più incisivo è proprio colui che fornisce elementi di giudizio chiari per spingere l'imprenditore a decidere, e non quello che decide al posto suo.

Come arrivare a questo? Costruendo fiducia reciproca che si edifica sul campo. La prima pietra si posa nei sopralluoghi in reparto, parlando con le maestranze e osservando come si lavora davvero, anziché limitarsi alle riunioni da scrivania. Si rafforza quando il consulente abbandona il tecnicismo difensivo ed esprime i rischi nel linguaggio dell'impresa, fatto di probabilità, impatti operativi e risorse economiche. Si consolida nella trasparenza sui compromessi, quando propone opzioni diverse mostrandone vantaggi e limiti, restituendo la scelta consapevole al datore di lavoro. Richiede infine continuità, presidio costante e l'onestà intellettuale di ammettere i propri limiti quando una materia richiede un approfondimento specifico.

Purtroppo, molte aziende vanificano questo potenziale commettendo errori strutturali. Il primo è la ricerca del prezzo più basso o della soluzione più rapida, trattando la sicurezza come un costo da minimizzare: il risultato è un DVR fotocopiato e una formazione formale, del tutto inefficaci in sede processuale o ispettiva. Altro errore frequente è il coinvolgimento tardivo per cui si consulta il tecnico solo dopo aver già acquistato macchinari o riorganizzato la produzione, costringendolo a sanare a posteriori scelte già compiute. Molti tentano poi di usare il professionista come un semplice scudo di fronte alle ispezioni o ne isolano l'operato ai soli vertici, senza coinvolgere preposti e lavoratori. Da non sottovalutare è infine il danno causato dal turnover continuo di consulenti, che azzera la memoria storica e impedisce una crescita della cultura della sicurezza.

Per impostare correttamente la collaborazione fin dal primo incontro, il datore di lavoro deve presentarsi con una mappa sincera dei rischi percepiti, uno storico degli eventi passati e obiettivi chiari. Durante il colloquio è utile testare l'approccio del consulente ponendo domande concrete: chiedere se la sua analisi parte dai sopralluoghi o dai documenti, come intende valutare l'efficacia della formazione erogata e con quali modalità manterrà i contatti.

Per valutare se il rapporto in essere sia efficace oppure è una pura formalità, bastano pochi indicatori. Un rapporto è meramente formale quando il consulente si presenta in azienda solo per le visite minime di legge, il DVR non cambia da anni nonostante la riorganizzazione dei reparti, le riunioni servono solo a firmare verbali e la comunicazione è esclusivamente burocratica.

Al contrario, la collaborazione è viva ed efficace quando il consulente propone interventi migliorativi non richiesti anticipando le criticità, quando esiste un canale informale per le emergenze, quando i capireparto conoscono personalmente il tecnico e quando la sicurezza viene interpellata preventivamente, prima di ogni nuova scelta aziendale.

Ricordiamo che la sicurezza sul lavoro non può rimanere un adempimento cartaceo. Per il datore di lavoro, scegliere un Consulente della sicurezza non significa trovare qualcuno a cui delegare una scocciatura, ma individuare un alleato strategico con cui costruire un'azienda più solida, consapevole e protetta nel tempo.

di Giovanni Luciano
Presidente Associazione More Safe APS
Presidente OSL – Confsal
Componente CIV Inail
Componente C.T.S. A.N.CO.R.S.



Rischio calore,
le ordinanze regionali non bastano più

Le ondate di calore della primavera-estate 2026 ci hanno consegnato una certezza: non siamo più di fronte a un'emergenza passeggera, ma a una nuova condizione climatica con cui dovremo convivere. Per settimane temperature e umidità hanno reso difficile la vita quotidiana. Uffici, negozi, abitazioni e perfino le automobili sono diventati vivibili solo grazie all'aria condizionata. Senza raffrescamento, svolgere anche le attività più semplici è stato faticoso.

È allora inevitabile chiedersi se le norme che disciplinano il rischio da calore nei luoghi di lavoro siano ancora adeguate. Perché il corpo umano, che a casa non sopporta il caldo senza refrigerazione, dovrebbe diventare improvvisamente resistente quando timbra il cartellino? È un paradosso che continuiamo a ignorare, quasi volessimo convincerci che la fisiologia possa adattarsi alle esigenze della produzione.

Ogni estate le Regioni emanano ordinanze che individuano i settori interessati e le fasce orarie nelle quali sospendere alcune attività nelle giornate a rischio elevato. Agricoltura, edilizia, cave, florovivaismo. In alcune realtà anche logistica, rider o igiene ambientale. Ne nasce una tutela che cambia semplicemente attraversando un confine regionale.

Così può accadere che da una parte della strada un lavoratore debba fermarsi e dall'altra, sotto lo stesso sole e con la stessa temperatura, possa continuare a lavorare. Un muratore viene considerato esposto, mentre un magazziniere che opera in un capannone di lamiera trasformato in un forno, forse no. Un bracciante interrompe l'attività, mentre un cuoco continua a lavorare davanti a forni e friggitrici con temperature che superano facilmente i cinquanta gradi.

Come se il caldo conoscesse i codici Ateco. Il caldo non legge le ordinanze regionali. Non distingue tra agricoltura, industria, commercio o servizi. Colpisce le persone, e le persone reagiscono tutte allo stesso modo: disidratazione, perdita di lucidità, affaticamento, aumento degli errori e del rischio di infortuni. Nei casi più gravi, colpo di calore e conseguenze anche mortali.

Le ordinanze regionali sono state importanti. Hanno rappresentato una conquista dopo anni in cui il caldo veniva considerato poco più di un disagio stagionale. Ma oggi non bastano più. Sono una risposta emergenziale a un fenomeno che, ormai, emergenziale non è più.

Il cambiamento climatico ha modificato le condizioni nelle quali si svolge il lavoro. Eppure continuiamo a organizzarlo come se fossimo negli anni Ottanta, quando le ondate di calore erano episodiche. Oggi, invece, il rischio riguarda non soltanto chi lavora sotto il sole, ma anche chi opera in ambienti chiusi privi di climatizzazione o di adeguata ventilazione: magazzini, laboratori, cucine industriali, officine, stabilimenti produttivi.

Abbiamo climatizzato quasi tutto. Le case, gli uffici, gli ospedali, i supermercati. Solo il lavoro continua troppo spesso a essere considerato un territorio separato, nel quale il corpo umano dovrebbe adattarsi per obbligo contrattuale. Ma il contratto non modifica la fisiologia e il salario non rende immuni dal caldo.

C'è anche un'altra riflessione che dovremmo avere il coraggio di affrontare: il cambiamento climatico sta mettendo in evidenza nuove disuguaglianze. Chi dispone di risorse economiche può proteggersi meglio; chi svolge lavori manuali o essenziali, spesso, non ha questa possibilità. Il rischio calore diventa così anche una questione di equità sociale, perché colpisce più duramente proprio chi ha meno strumenti per difendersi.

Per questo serve una disciplina nazionale, uguale per tutti, capace di superare la frammentazione delle ordinanze regionali. Un Accordo in Conferenza Stato-Regioni potrebbe essere un primo passo, ma occorre soprattutto un principio semplice: quando gli indicatori scientifici certificano un rischio estremo, deve essere l'organizzazione del lavoro a fermarsi o a riorganizzarsi, non il lavoratore a dimostrare di non farcela.

Non servono venti discipline diverse. Non servono elenchi che ogni estate rincorrano le categorie dimenticate l'anno precedente. Serve una regola valida ovunque, perché il caldo non cambia quando cambia il confine amministrativo. E viene da pensare che, almeno su questo tema, la frammentazione prodotta dalla riforma del **Titolo V della Costituzione** abbia mostrato tutti i suoi limiti.

Quando il rischio supera una determinata soglia, il lavoro non essenziale deve essere sospeso. Non soltanto nei campi o nei cantieri, e non soltanto tra mezzogiorno e le quattro del pomeriggio. Per le attività essenziali devono essere previsti turni ridotti, pause frequenti, rotazioni, ambienti climatizzati per il recupero, acqua sempre disponibile e tutte le misure necessarie a proteggere la salute.

Per troppo tempo abbiamo chiesto ai lavoratori di compensare ciò che mancava all'organizzazione: l'ombra, la ventilazione, il raffrescamento, la programmazione dei turni. Non può essere sempre il corpo umano l'ultimo ammortizzatore dell'impresa.

Il cambiamento climatico è ormai parte della nostra quotidianità. Continuare ad affrontarlo con provvedimenti temporanei significa rincorrere un problema che è già diventato strutturale. E la prevenzione, per definizione, dovrebbe arrivare prima. Non dopo.



di Eliseo Maiolino
Vice Presidente Nazionale A.N.CO.R.S.
Componente CTS A.N.CO.R.S.

Spazi confinati
La prova pratica diventa il cuore della formazione



L'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 introduce un percorso specifico di 12 ore per lavoratori, datori di lavoro e lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati: 4 ore di modulo giuridico-tecnico e 8 ore di modulo pratico. Il messaggio è chiaro: la conoscenza della procedura deve tradursi in capacità operativa verificabile.

COSA DEVE COMPRENDERE LA PROVA PRATICA

Il programma minimo del modulo pratico è centrato sull'uso reale dei dispositivi e della strumentazione necessari a fronteggiare i rischi tipici di questi ambienti. Devono essere affrontate le procedure di emergenza connesse a incendio ed esplosione, anossia, presenza di gas tossici e recupero dell'infortunato. Le simulazioni riguardano DPI, apparecchi di protezione delle vie respiratorie (APVR) - utilizzo, tipologie e filtri - imbracature di sicurezza, treppiede, rilevatori di gas ed esplosimetri, oltre ai sistemi di segnalazione e comunicazione. La verifica finale comprende test e prove pratiche: non basta conoscere l'attrezzatura, occorre dimostrarne il corretto impiego. In questo quadro, il docente/istruttore deve possedere una conoscenza approfondita degli ambienti confinati, dei rischi connessi e delle attrezzature impiegate per garantire la sicurezza degli operatori. La qualità dell'addestramento richiede quindi competenza tecnica, esperienza e piena padronanza delle procedure: non c'è spazio per improvvisazioni né per una preparazione approssimativa.

COME ORGANIZZARE L'ADDESTRAMENTO

L'Accordo individua contenuti e obiettivi, ma non impone una singola sequenza operativa. Una prova efficace dovrebbe perciò riprodurre, in condizioni controllate, la logica del lavoro reale. Si parte dal briefing e dal controllo pre-uso delle attrezzature; si verifica l'atmosfera con la strumentazione prevista dallo scenario; si selezionano DPI e APVR coerenti con l'esercitazione; si predispongono imbracatura, sistema di accesso e dispositivo di recupero; si controllano le comunicazioni e, solo dopo, si procede con l'accesso, lo spostamento e l'eventuale evacuazione o recupero.

Ogni partecipante deve essere coinvolto direttamente nelle manovre, sotto la supervisione del docente/istruttore, così da verificare non soltanto la manualità, ma anche la capacità di riconoscere le condizioni di pericolo, rispettare la sequenza prevista e reagire correttamente a un'anomalia. L'efficacia del modulo pratico cresce quanto più gli scenari addestrativi riescono a riprodurre, in sicurezza, situazioni realistiche che i corsisti siano chiamati a gestire in prima persona.

LA SICUREZZA DURANTE LE ESERCITAZIONI

Realismo addestrativo non significa esposizione al pericolo. La simulazione non deve introdurre rischi non necessari: l'area di prova va controllata preventivamente; le attrezzature devono essere idonee, compatibili e verificate; i sistemi di recupero devono essere predisposti prima dell'accesso e le comunicazioni mantenute per tutta l'esercitazione. Per simulare condizioni di scarsa visibilità possono essere impiegati effetti non tossici; nelle prove di recupero è opportuno ricorrere a manichini zavorrati quando la movimentazione di una persona reale determinerebbe un rischio aggiuntivo. Devono inoltre essere definiti criteri chiari per l'interruzione immediata della prova. Le esercitazioni e l'allestimento del campo prove richiedono quindi una specifica valutazione dei rischi, affinché l'addestramento si svolga in sicurezza senza diventare, però, eccessivamente semplificato e perdere efficacia.

L'UNITÀ MOBILE DI ANCORS PER LE AZIENDE



In linea con le indicazioni del nuovo Accordo, la **Mobile Safety Training A.N.CO.R.S.** consente di trasformare i contenuti teorici in scenari addestrativi concreti direttamente presso aziende e cantieri. L'unità permette esercitazioni con accesso verticale, orizzontale passaggio attraverso passo d'uomo, movimentazione in ambiente confinato, riduzione controllata della visibilità, ventilazione ed estrazione dell'aria, uso di rilevatori multigas e APVR, nonché recupero dell'infortunato mediante treppiede, verricello o recuperatore, barella e manichino a peso reale.

Il valore aggiunto è la possibilità di integrare in un'unica esercitazione misurazione, accesso, protezione respiratoria, comunicazione e soccorso. Addestrare, infatti, non significa semplicemente mostrare un'attrezzatura: significa far eseguire una procedura completa, osservabile, ripetibile e verificabile, affinché la risposta all'emergenza non venga improvvisata quando il rischio diventa reale.

LE 11 FASI PER LAVORARE IN SICUREZZA NEGLI SPAZI CONFINATI

1 ANALISI E PIANIFICAZIONE



Valutare i rischi, analizzare l'ambiente, definire le procedure, il personale, le attrezzature e il piano di emergenza.

2 ISOLAMENTO DELLE ENERGIE



Isolare tutte le fonti di energia (elettrica, meccanica, idraulica, pneumatica) e bloccarle con sistemi LOTO. Verificare l'assenza di fluidi e materiali che possano entrare nello spazio confinato.

3 DELIMITAZIONE E SEGNALETICA



Delimitare e segnalare l'area di lavoro per impedire l'accesso ai non autorizzati. Predisporre un'adeguata illuminazione e garantire condizioni di ordine e pulizia.

4 BONIFICA E VENTILAZIONE



Eseguire la bonifica dell'ambiente e ventilare adeguatamente per garantire il ricambio d'aria. La ventilazione deve essere mantenuta per tutta la durata dei lavori.

5 MONITORAGGIO DELL'ATMOSFERA



Verificare l'atmosfera con un rilevatore multigas prima dell'ingresso e in continuo durante i lavori. Controllare O_2, LEL, CO, H_2S e altri gas specifici.

6 VERIFICA DELLE ATTREZZATURE



Controllare che tutte le attrezzature siano idonee, integre, certificate e correttamente montate: DPI, APVR, tripode, recuperatore, rilevatori di gas, ventilazione, illuminazione, sistemi di comunicazione

7 PERMESSO DI LAVORO



Compilare il permesso di lavoro, verificando che tutte le condizioni di sicurezza siano state soddisfatte. Il permesso deve essere autorizzato e firmato dalle persone responsabili.

8 INGRESSO E LAVORO IN SICUREZZA



L'ingresso deve avvenire con il personale formato e con l'assistenza continua di un addetto all'esterno. Mantenere il contatto costante, rispettare le procedure e utilizzare sempre i DPI previsti.

9 COMUNICAZIONE E SORVEGLIANZA



Garantire un sistema di comunicazione efficace tra l'operatore all'interno e l'addetto all'esterno. L'addetto alla sorveglianza non deve mai abbandonare la postazione.

10 EMERGENZA E RECUPERO



In caso di emergenza, attivare immediatamente il piano di soccorso. Utilizzare i sistemi di recupero previsti (tripode, verricello, apparecchi di respirazione) e non entrare mai senza DPI e senza addestramento.

11 CHIUSURA E VERIFICA FINALE



Al termine dei lavori, uscire dall'ambiente, rimuovere le attrezzature, ripristinare le condizioni originali, chiudere il permesso di lavoro e verificare che non rimangano rischi residui.

Dispositivi di Protezione Individuale, valutazione dell'atmosfera, procedure di soccorso e monitoraggio continuo: **il percorso per lavorare in sicurezza non ammette scorciatoie**.

Nelle immagini a corredo, il diagramma di flusso completo con i passaggi chiave da seguire in tutte le fasi del processo lavorativo.



di Umberto Petrini
Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.



I D.P.I. LA NUOVA DIMENSIONE DELLA TUTELA ALLA LUCE DELLE RECENTI MODIFICHE NORMATIVE

I **Dispositivi di Protezione Individuale (DPI)** spesso oggetto di critiche da parte degli stessi soggetti che sono obbligati all'utilizzo (corretto), sono fondamentali per proteggere contro infortuni, anche gravissimi tanto che, a volte, il non averli può portare a conseguenze tragiche.

L'**art. 74 del D.Lgs. 81/2008** definisce DPI: "qualsiasi attrezzatura destinata ad essere indossata e tenuta dal lavoratore allo scopo di proteggerlo contro uno o più rischi suscettibili di minacciarne la sicurezza o la salute durante il lavoro, nonché ogni complemento o accessorio destinato a tale scopo".

In Italia il **D.Lgs. 17/2019** ha adeguato la normativa nazionale, modificando il **D.Lgs. 475/1992** e **alcuni artt. del D.lgs. 81/08**. inoltre il **DL 159/2025** ha introdotto importanti modifiche al TU andando ad impattare direttamente sulle figure del Datore di Lavoro, dei lavoratori autonomi e degli enti di formazione, richiedendo un adeguamento dell'organizzazione aziendale interna e una maggiore attenzione alla gestione dei rischi da parte del datore di lavoro. Infatti quest'ultimo ha, ora, la possibilità di estendere la qualifica di DPI a "specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi" (**art. 77 D.Lgs. 81/2008**). Tale ampliamento del campo di applicazione della norma può creare difficoltà nel classificare il capo di abbigliamento come DPI perché se nel già citato **comma 1 dell'art. 74 del TU Sicurezza** si definiscono dettagliatamente i DPI, è lo stesso **comma 2 della norma** ad escludere dal considerare DPI "a) gli indumenti di lavoro ordinari e le uniformi non specificamente destinati a proteggere la sicurezza e la salute del lavoratore; **b) le attrezzature dei servizi di soccorso e di salvataggio**; c) le attrezzature di protezione individuale delle forze armate, delle forze di polizia e del personale del servizio per il mantenimento dell'ordine pubblico; d) le attrezzature di protezione individuale proprie dei mezzi di trasporto; e) i materiali sportivi quando utilizzati a fini specificamente sportivi e non per attività lavorative; f) i materiali per l'autodifesa o per la dissuasione; g) gli apparecchi portatili per individuare e segnalare rischi e fattori nocivi".

Una precisazione circa la lett. **b)**. non significa che il soccorritore possa operare senza protezione ma che alcune attrezzature proprie dei servizi di soccorso e salvataggio non sono qualificate come DPI ai fini di quel Capo del D.lgs. 81/08.

Da quanto emerge dal nuovo quadro normativo, il confine tra semplice capo di abbigliamento e DPI diviene di difficile individuazione e non ci viene in aiuto l'**Allegato VIII D.Lgs. n. 81/2008** in quanto contiene un elenco meramente esemplificativo e non esaustivo degli stessi che, alla luce delle novità introdotte, sembra ampliarsi. Sarà quindi necessario far riferimento all'effettivo utilizzo del capo di abbigliamento con funzione di DPI che diventa tale se fa da barriera tra l'ambiente esterno e la pelle del lavoratore, anche se non esistono elementi di pericolo evidenti come calore, agenti chimici o rischi igienico sanitari. Pertanto, in una logica ad esclusione, non dovranno ritenersi DPI i capi di abbigliamento che hanno funzione di identificazione aziendale e di decoro e che non hanno alcun ruolo di protezione, come identificato nel DVR.

Ulteriore approfondimento è stato fatto con la **circolare n. 1/2026 dell'INL** riguardante l'identificazione dei capi di abbigliamento qualificabili come DPI e la relativa inclusione nell'ambito del DVR che sarà oggetto di accertamento ispettivo da parte del INL.

In particolare la Circolare rafforza tre punti:

- **Efficienza e igiene dei DPI:** il datore di lavoro deve garantire non solo la fornitura, ma anche la manutenzione documentata e continuativa dei dispositivi.
- **Indumenti da lavoro come DPI:** indumenti che, in base al DVR, assumono funzione protettiva devono essere trattati e gestiti come veri e propri DPI.
- **Controlli mirati:** gli ispettori verificheranno che questi indumenti siano correttamente classificati nel DVR, con sanzioni per le aziende non in regola.

Oltre a una sentenza della Cassazione **(Cass., Sent. 4 agosto 2025, n. 22540)** che sottolinea l'obbligo di mantenere efficienti i DPI senza gravare sul lavoratore, l'**art. 77, comma 4, lett. a), del D.Lgs. n. 81/2008** stabilisce che il datore di lavoro "mantiene in efficienza i DPI e ne assicura le condizioni d'igiene, mediante la manutenzione, le riparazioni e le sostituzioni necessarie e secondo le eventuali indicazioni fornite dal fabbricante; tale obbligo si applica anche per specifici indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI, previa loro individuazione attraverso la valutazione dei rischi". Pertanto, durante gli accertamenti ispettivi, si provvederà a verificare che il datore di lavoro, nell'ambito del DVR, abbia identificato quali siano gli indumenti di lavoro che assumono la caratteristica di DPI e abbia ottemperato ai relativi obblighi. La già citata Circolare INL 1/2026 chiarisce gli obblighi introdotti dal **D.L. 159/2025** e sottolinea che anche gli indumenti da lavoro possono diventare DPI a tutti gli effetti, con conseguenze dirette su valutazione dei rischi, manutenzione e controlli ispettivi.

Per cui in virtù della richiesta tracciabilità, documentazione e manutenzione strutturata dei DPI è fondamentale chiedersi se esiste un piano di manutenzione e sostituzione documentato di tutti i DPI utilizzati, se il DVR è stato aggiornato con l'inserimento di quelli nuovi e se il personale è stato formato e addestrato al loro uso corretto come richiesto dall'art. 77 del D.Lgs. 81/2008.

Se anche una sola di queste risposte è incerta è fondamentale che i Consulenti e gli RSPP aiutino il Datore di lavoro a trovare le soluzioni. Una gestione strutturata dei DPI significa meno infortuni (quindi meno costi, meno controlli), meno near miss, aumento della fiducia degli stessi lavoratori e anche dei clienti, vantaggi competitivi nelle gare d'appalto e nelle certificazioni.

Analisi del comportamento:
Presente e futuro della sicurezza sul lavoro

di Giuseppe Canducci
Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.
Componente CTS A.N.CO.R.S.



Il 22° Congresso Internazionale di Behavior-Based Safety (BBS) organizzato da **AARBA all'interno della 22a European Conference on Applied Behavior Analysis**, che si è svolta a Milano lo scorso 12 giugno, nella prestigiosa cornice di **Casa Schuster presso l'Università degli Studi di Milano**, ha rappresentato un momento di altissimo profilo scientifico, storicamente legittimato da ben cinque medaglie presidenziali. Un ringraziamento speciale va al **prof. Fabio Tosolin, Presidente AARBA**, ad **Alessandro Foti, Vicepresidente AIAS**, all'**ex presidente INAIL Franco Bettoni** per lo spessore del dibattito, e a **Luigi Matteo Meroni**, **PuntoSicuro**, per la conduzione della magistrale intervista.

Per la nostra associazione, **A.N.CO.R.S.**, è stata la sede ideale per ribadire una visione di rottura rispetto al passato e tracciare le linee guida per la sicurezza del futuro. In particolar modo nella tavola rotonda "**La BBS per una vera e piena attuazione degli intendimenti e del dettato normativo**" dove il sottoscritto in rappresentanza di A.N.CO.R.S. si è confrontato con i vertici di **AIAS, ANMIL e AARBA** sulla necessità di rendere vivo il Testo Unico. E non c'è alcun dubbio che sia stata la platea ideale per lanciare un messaggio chiaro alle istituzioni e a tutti i professionisti della prevenzione.

Nel mio intervento ho voluto sostenere una tesi semplice ma intransigente: l'analisi del comportamento non è un'opzione, ma rappresenta il presente e il futuro della sicurezza sul lavoro. Se l'obiettivo condiviso da tutti è quello di diminuire drasticamente la piaga inaccettabile dei morti sul lavoro, dobbiamo comprendere che la svolta si realizza solo misurando ciò che le persone fanno davvero sul campo. Per decenni, l'approccio alla sicurezza si è concentrato quasi esclusivamente sulla conformità documentale, riducendo la prevenzione a un mero adempimento formale. Ma la carta non salva le vite nei cantieri o nei reparti produttivi. La scienza dell'**Analisi del Comportamento Applicata (ABA)** ci insegna che la sicurezza si costruisce monitorando le azioni reali, raccogliendo dati oggettivi tramite protocolli di osservazione e strutturando feedback capaci di attivare il rinforzo positivo. Solo così possiamo radicare comportamenti sicuri stabili e misurabili.

Focus del mio intervento è una critica sull'efficacia formativa. Il Nuovo Accordo Stato-Regioni ha purtroppo perso una straordinaria occasione storica: quella di inserire stabilmente la BBS all'interno del dettame normativo della formazione obbligatoria. Mentre il legislatore si è limitato a inasprire i controlli burocratici, a focalizzarsi sui requisiti formali dei docenti e sui conteggi orari delle lezioni, ha ignorato i protocolli scientifici internazionali che da anni dimostrano tassi di abbattimento degli infortuni senza eguali. Ma la formazione non può più essere intesa come una passiva somministrazione di nozioni giuridiche in un'aula. Deve trasformarsi in un processo dinamico e integrato sul campo, in grado di agire sui condizionamenti e generare consapevolezza reale. Per colmare questo vuoto normativo attraverso la forza dei dati scientifici, ho lanciato ufficialmente, a nome dell'Associazione Nazionale Consulenti e Responsabili Sicurezza sul Lavoro, la proposta di istituire un "**Osservatorio Interassociativo Nazionale**" per la mappatura dei comportamenti sicuri. Questo organismo, fondato sulla cooperazione tra le principali associazioni di settore, raccoglierà e centralizzerà i dati delle osservazioni e le percentuali di azioni sicure registrate nelle aziende che applicano i protocolli BBS. I dati scientifici raccolti verranno poi incrociati direttamente con il trend infortunistico dell'INAIL. In sintesi l'Osservatorio offrirà un modello predittivo rivoluzionario per guidare le imprese verso un numero degli infortuni sempre più basso. L'obiettivo è dimostrare matematicamente ciò che la legge non ha ancora codificato: dove si applica la scienza del comportamento, gli infortuni crollano.

Che cos'è la Behavior-Based Safety (BBS)?

Il Protocollo Scientifico della Prevenzione

La Behavior-Based Safety (BBS) è un protocollo di gestione della sicurezza basato sui principi scientifici dell'Analisi del Comportamento Applicata (ABA). A differenza degli approcci tradizionali che intervengono solo dopo l'infortunio (reattivi) o che si limitano a verificare le condizioni strutturali (ingegneristici), la BBS si focalizza sulle azioni quotidiane delle persone. Il metodo si basa sull'identificazione dei comportamenti critici per la sicurezza, sull'osservazione diretta tra pari nei reparti e nei cantieri, e sull'erogazione immediata di feedback e rinforzi positivi per consolidare le abitudini sicure. Le statistiche globali dimostrano che l'applicazione costante della BBS riduce l'indice di frequenza degli infortuni in percentuali che oscillano tra il 60% e il 95% già nel primo anno di implementazione.

Il Focus Critico: Il Nuovo Accordo Stato-Regioni alla Prova dei Fatti

Formazione Adempitiva vs Formazione Comportamentale

Il testo del Nuovo Accordo Stato-Regioni definisce le nuove regole per la formazione obbligatoria di lavoratori, preposti, RSPP e datori di lavoro. Nonostante le intenzioni dichiarate di voler rendere la formazione più pratica ed efficace, il legislatore si è concentrato prevalentemente su:

- Inasprimento dei controlli burocratici e tracciabilità delle presenze.
- Requisiti formali ed elenchi per i soggetti formatori.
- Quote orarie rigide per i corsi di aggiornamento.

Questo impianto rappresenta un'occasione mancata perché manca il bersaglio principale: non introduce alcun obbligo o incentivo a misurare l'efficacia della formazione attraverso la verifica dei comportamenti reali sul posto di lavoro, lasciando la sicurezza ancorata al concetto formale di "aula e registro".

L'Osservatorio Interassociativo: Il Progetto

Un Modello Predittivo basato sui Dati Reali

La proposta punta a creare una banca dati nazionale scientifica gestita in sinergia con AARBA, AIAS e ANMIL. L'Osservatorio Interassociativo funzionerà secondo tre pilastri:

1. Raccolta dati: centralizzazione delle percentuali di comportamenti sicuri (Safe Behavior Index) misurati anonimamente dalle aziende sul campo.
2. Analisi comparativa: incrocio sistematico di questi indici con i dati macroscopici e reattivi delle denunce di infortunio del trend INAIL.
3. Validazione scientifica: dimostrare empiricamente agli organi di vigilanza e ai decisori politici che la sicurezza sul lavoro si garantisce bloccando i comportamenti a rischio prima che si trasformino in incidenti.



di Francesco Carrozzo
Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.
Componente C.T.S. A.N.CO.R.S.

La sicurezza dietro lo spettacolo

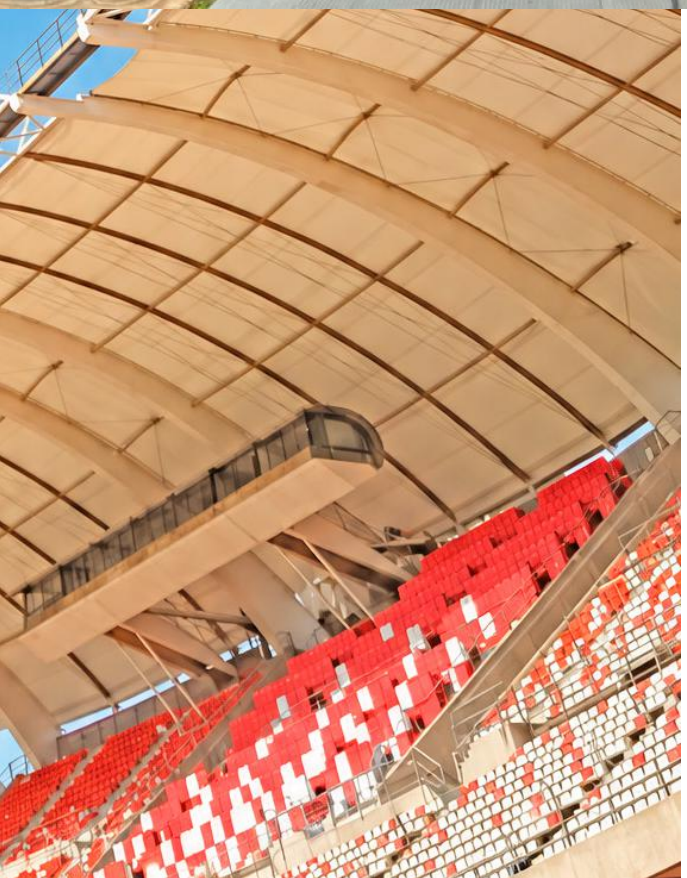
L'esercizio dell'autorità del CSE e le sospensioni di emergenza tra vincoli di produzione e forza maggiore

La vera prova del fuoco per l'efficacia e l'autonomia del Coordinatore della Sicurezza in fase di Esecuzione (CSE) non risiede solo nella capacità di armonizzare i flussi di lavoro o di promuovere la circolarità delle informazioni attraverso i Safety Briefing operativi. Il momento di massima criticità e tensione etica, professionale e squisitamente giuridica, si manifesta quando il CSE è chiamato a esercitare il potere-dovere più drastico e perentorio conferitogli dal D.lgs. 81/08: la sospensione immediata delle lavorazioni.

Se nell'edilizia tradizionale la sospensione di una singola fase lavorativa comporta un danno economico quantificabile in ritardi di consegna spalmati su un arco temporale medio-lungo, nel settore degli eventi live la compressione spazio-temporale è tale per cui un fermo di poche ore può determinare l'annullamento definitivo dello show, con perdite finanziarie devastanti e ricadute d'immagine incalcolabili per l'agenzia organizzatrice, gli artisti, la committenza e, non per ultimo, la venue e la località che ospita l'evento. È in questo preciso punto di faglia che la figura del CSE prova ad incastrarsi, compressa tra le scadenze inflessibili della









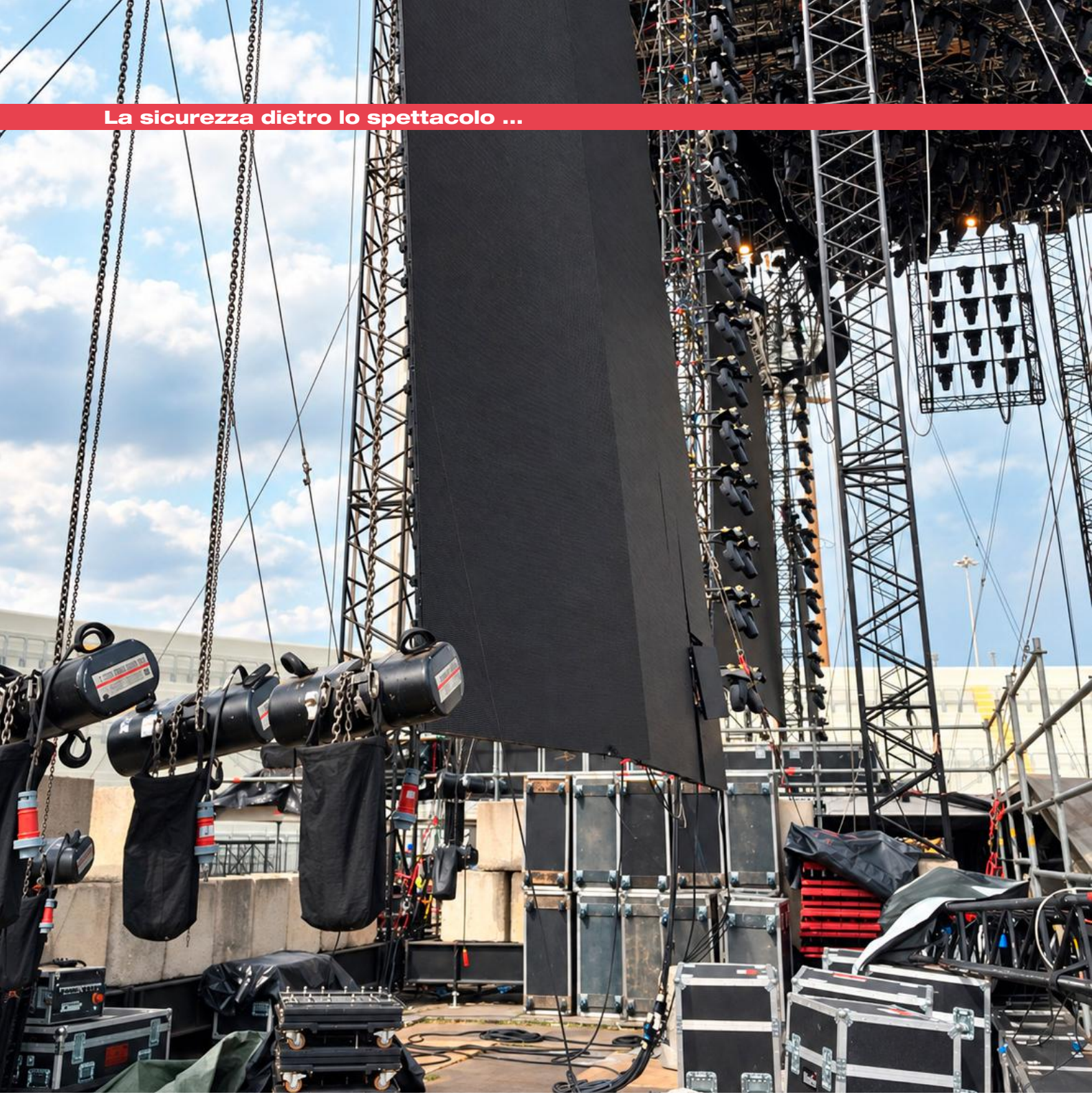
produzione e l'obbligo improrogabile di tutelare l'incolumità dei lavoratori.

La sospensione, però, non deve essere intesa come un fallimento del coordinamento, bensì come lo strumento di estrema ratio per ricondurre il cantiere entro i binari della tollerabilità del rischio a fronte di eventi imprevisti, emergenze procedurali o criticità strutturali imminenti.

L'analisi delle fattispecie che impongono un intervento immediato di fermo tecnico, rivela la natura multiforme del rischio in questi cantieri. La prima categoria di eventi è legata agli agenti atmosferici imprevisti e alle repentine intemperie. Le strutture dello spettacolo pur essendo verificate per resistere a determinati carichi, presentano una vulnerabilità intrinseca eccezionale durante le delicate fasi di montaggio e di load-out. L'innalzamento improvviso del vento rappresenta, in questo senso, il nemico invisibile più temibile. Il PSC deve tassativamente recepire le relazioni di calcolo dei progettisti e prevedere le soglie massime di velocità del vento oltre le quali devono essere interrotte determinate operazioni. Il CSE, supportato da sistemi di monitoraggio anemometrico in tempo reale, supportato dagli head rigger in loco, non può permettersi flessibilità interpretative: raggiunta la soglia critica deve essere immediato l'ordine di sospensione e di eventuale evacuazione. Una folata improvvisa su un fondale, su teli di chiusura o su uno schermo LED può generare un "effetto vela" capace di destabilizzare l'intera struttura o di provocare il ribaltamento dei mezzi di sollevamento a terra.

Analogamente, le precipitazioni temporalesche improvvise introducono il rischio di fulminazione diretta delle strutture, oltre a compromettere l'aderenza delle superfici calpestabili in quota e la visibilità degli operatori, rendendo obbligatorio lo stop totale delle attività fino al completo ripristino delle condizioni di sicurezza e idoneità dei luoghi.

Ultimamente, emerge con forza il problema del rischio calore e dello stress termico, una criticità amplificata dai cambiamenti climatici che colpiscono i tour estivi e gli eventi all'aperto. Le aree di cantiere, spesso distese d'asfalto, arene di cemento, spiagge, piazze o stadi privi di zone naturali d'ombra, si trasformano in veri e propri forni a cielo aperto. Se consideriamo poi che spesso si fa utilizzo di piastre d'alluminio per lo scarico a terra dei pesi strutturali o coperture plastiche per il pubblico, con un effetto riflettente su tutta l'area di utilizzo, il rischio calore diventa un elemento da non sottovalutare per tutte le fasi lavorative. Le maestranze, sottoposte a ritmi serrati e a sforzi fisici intensi per la movimentazione manuale e il montaggio strutturale, possono



essere soggetti a colpi di calore e disidratazione. Tali patologie non solo minacciano direttamente la salute del lavoratore, ma ne riducono drasticamente la prontezza di riflessi e la soglia di attenzione globale, innalzando il rischio di infortuni per distrazione. Per tal motivo il CSE deve intervenire a tutela della salute laddove gli indici bioclimatici superano i livelli di guardia e i POS delle singole imprese esecutrici non riescono a garantire l'adeguata ed efficace turnazione, l'approvvigionamento continuo di sali minerali e l'accesso ad aree refrigerate. La sospensione temporanea delle attività (auspicata o imposta dalle ordinanze regionali nel caso di impossibilità di misure protettive alternative sufficienti) nelle ore di massimo irraggiamento solare diventa un provvedimento necessario per preservare l'integrità psicofisica delle squadre. Si rende necessario, allora, ridefinire il cronoprogramma d'intesa con la produzione per spostare le lavorazioni più gravose verso le prime ore della giornata o quelle notturne, come pure monitorare le nuove variabili legate al lavoro notturno e alla stanchezza accumulata.

Le criticità strutturali impreviste o dovute a errori umani come serraggi incompleti, errato posizionamento di zavorre, omissioni di controventamenti o l'uso di strutture deformate possono causare il collasso progressivo o localizzato delle grandi strutture metalliche. Tali anomalie strutturali, se non intercettate tempestivamente dall'azione di filtro dei preposti, da un direttore lavori o dall'alta vigilanza del CSE, possono portare al collasso progressivo o localizzato delle imponenti strutture metalliche. Nel momento in cui viene rilevata, sia visivamente sia attraverso il confronto con le relazioni di calcolo, una non conformità palese, la sospensione delle attività afferenti a quella specifica macro-area è immediata



e non negoziabile. Il cantiere deve congelarsi in quel settore per consentire ai tecnici abilitati della produzione di eseguire i controlli strumentali e disporre le necessarie opere di ripristino o di rinforzo strutturale.

Un ulteriore rischio rilevante è rappresentato dalle collisioni o interferenze tra mezzi meccanici (muletti, sollevatori, gru) e strutture o personale, capaci di generare danni occulti devastanti oppure investimenti. La violazione delle procedure, come l'assenza di movieri o DPI ad alta visibilità, richiede l'ordine immediato di sospensione da parte del CSE.

La gestione di queste emergenze richiede al CSE competenza, autorevolezza e la capacità di imporre la sospensione in loco con un ordine perentorio, formalizzato tempestivamente tramite verbale di cantiere trasmesso alla committenza, alla direzione lavori e ai datori di lavoro. E per superare le resistenze della produzione, deve dimostrare tecnicamente che la sicurezza è condizione essenziale per la riuscita e la legalità dell'evento. L'evoluzione del cantiere dello spettacolo in un modello ingegneristico di prevenzione deve riconoscere nel Coordinatore il garante della sicurezza sul campo. Il coraggio operativo di disporre una sospensione di emergenza a fronte delle criticità imminenti sovra esposte, rappresenta la sintesi perfetta tra il rigore della norma e la flessibilità dell'azione. Solo internalizzando la cultura della sicurezza come parametro qualitativo inscindibile dalla produzione, la complessa macchina dello spettacolo potrà continuare a generare meraviglia, garantendo che lo show continui senza mai trasformarsi in un incubo per chi lavora dietro le quinte.



di Tiziana Schiavo
Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.

DM 78/2026:
LE VIOLAZIONI CHE ESCLUDONO LE IMPRESE DA CONTRIBUTI E AGEVOLAZIONI

Alcune violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro possono comportare l'esclusione da incentivi, sgravi e agevolazioni fino a 24 mesi

Dal 2026 non basta più evitare le sanzioni: chi viola le norme sulla sicurezza rischia anche di perdere contributi, sgravi e agevolazioni pubbliche. È questo il cambiamento introdotto dal **DM 78/2026**, che lega direttamente il rispetto della normativa prevenzionistica all'accesso ai benefici economici.

La novità è particolarmente significativa perché segna un cambio di paradigma: il rispetto della normativa prevenzionistica non è più rilevante solo sotto il profilo sanzionatorio, ma diventa una condizione essenziale per accedere a contributi, sgravi e incentivi pubblici. Si passa così da un sistema che si limitava a punire le irregolarità a un modello che, oltre a sanzionare le imprese inadempienti, valorizza e premia le aziende che investono concretamente nella tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, consentendo loro di accedere ai benefici previsti dall'ordinamento.

L'esclusione dalle agevolazioni non è automatica. Essa opera solo a seguito di un provvedimento definitivo e la sua durata varia in funzione della gravità della violazione accertata, con periodi di esclusione compresi tra 3 e 24 mesi.

Tra le violazioni più gravi, che comportano l'esclusione dai benefici per 24 mesi, rientra il reato previsto dall'**art. 437 del Codice Penale**, relativo alla rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni sul lavoro. Si tratta, ad esempio, della disattivazione volontaria di protezioni o dispositivi di sicurezza installati sulle macchine allo scopo di aumentare la produttività.

Lo stesso periodo di esclusione è previsto per il reato di omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (**art. 589, comma 2, c.p.**) e per il reato di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, il cosiddetto caporalato (**art. 603-bis c.p.**).

Tra le violazioni che determinano l'esclusione dalle agevolazioni per 18 mesi rientra il reato di lesioni personali colpose gravi o gravissime commesso in violazione delle norme sulla salute e sicurezza sul lavoro (**art. 590, comma 3, c.p.**).

Si tratta di infortuni che producono conseguenze particolarmente rilevanti per il lavoratore, quali amputazioni, invalidità permanenti o gravi compromissioni delle capacità funzionali.



AI> *Immagine generata tramite intelligenza artificiale generativa con Gemini*

L'**Allegato A del DM 78/2026** individua poi tra le cause ostative al godimento dei benefici normativi e contributivi, per un periodo di 12 mesi, alcune delle più importanti violazioni previste dal D.lgs. 81/2008.

Tra queste rientrano:

- mancata valutazione dei rischi e assenza del DVR (senza il DVR l'azienda non è in grado di dimostrare di aver identificato i pericoli presenti e di aver programmato le necessarie misure di prevenzione);
- mancata nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP);
- gravi carenze nella formazione dei lavoratori;
- violazioni relative ai luoghi di lavoro (ad esempio, vie di esodo inadeguate, uscite di emergenza non utilizzabili, carenze illuminotecniche, ambienti di lavoro privi dei requisiti strutturali minimi)
- condizioni igieniche non adeguate;
- irregolarità nella gestione del rischio elettrico (l'obiettivo del legislatore è evitare situazioni che possano provocare folgorazioni, incendi o esplosioni);
- omissioni in materia di ponteggi e protezione contro le cadute dall'alto nei cantieri (ad esempio ponteggi non conformi, parapetti mancanti, aperture verso il vuoto non protette, opere provvisionali inadeguate, carenze nelle misure contro le cadute dall'alto, ecc.)
- carenze nella gestione dei rischi da movimentazione manuale dei carichi, agenti fisici, sostanze chimiche e atmosfere esplosive (qui l'attenzione si sposta verso la prevenzione delle malattie professionali).

L'Allegato A comprende anche altre tipologie di violazioni tra cui:

- impiego di lavoratori stranieri privi di permesso di soggiorno (8 mesi);
- lavoro nero (6 mesi);
- violazioni diffuse della disciplina sull'orario di lavoro e sui riposi, quando coinvolgono almeno il 20% della forza lavoro (3 mesi).

Il DM 78/2026 trasforma la sicurezza sul lavoro in un vero requisito di accesso agli incentivi pubblici. Investire nella prevenzione non significa soltanto evitare sanzioni o infortuni, ma anche tutelare la competitività dell'impresa, preservando la possibilità di beneficiare delle agevolazioni previste dalla normativa.

Le 5 verifiche da fare subito in azienda per non perdere i benefici contributivi":

1. **DVR aggiornato e coerente con le attività svolte**
2. **Nomine obbligatorie presenti e formalizzate**
3. **Formazione e addestramento verificati e documentati**
4. **Controllo della conformità di luoghi di lavoro, impianti e attrezzature**
5. **Monitoraggio delle violazioni che possono determinare sospensione della patente a crediti nei cantieri**

Articolo sanzionatorio	**Ambito**	**Violazione tipica**	**Periodo di esclusione**
Art. 55, commi 1, 2 e 5	Obblighi del datore di lavoro	Mancata valutazione dei rischi, assenza DVR, mancata nomina RSPP, carenze formative e altri obblighi fondamentali	**12 mesi**
Art. 68, comma 1	Luoghi di lavoro	Ambienti di lavoro non conformi, vie di esodo carenti, requisiti strutturali e igienici inadeguati	**12 mesi**
Art. 87, commi 1, 2 e 3	Impianti e rischio elettrico	Carenze nella sicurezza degli impianti elettrici e nelle misure di protezione	**12 mesi**
Art. 159	Cantieri temporanei e mobili	Violazioni relative a ponteggi, opere provvisionali e protezioni contro le cadute	**12 mesi**
Art. 165	Cantieri temporanei e mobili	Inadempimenti relativi alla sicurezza dei ponteggi e delle opere provvisionali	**12 mesi**
Art. 170	Cantieri temporanei e mobili	Violazioni delle misure di sicurezza previste per i lavori in quota	**12 mesi**
Art. 178	Movimentazione manuale dei carichi	Mancata valutazione e gestione del rischio ergonomico	**12 mesi**
Art. 219	Agenti Þsici	Carenze nella gestione del rischio da rumore, vibrazioni, radiazioni, microclima	**12 mesi**
Art. 262	Agenti chimici	Omessa valutazione o gestione dell'esposizione a sostanze pericolose	**12 mesi**
Art. 282	Atmosfere esplosive (ATEX)	Mancata valutazione o protezione dal rischio di esplosione	**12 mesi**
Art. 27, comma 11	Patente a crediti	Violazioni che determinano la sospensione della patente a crediti	**6 mesi**



di Alessandro Passaro
Responsabile Ufficio Legale A.N.CO.R.S.
Componente C.T.S. A.N.CO.R.S.

Privacy nei luoghi di lavoro [Parte seconda]

La gestione dei dati personali nel luogo di lavoro: gli attestati di formazione e il contenuto delle mail

Tra i dati personali trattati ci sono anche gli attestati di formazione: infatti, il **Garante della Privacy** ha dichiarato che gli attestati di qualificazione professionale conseguiti durante il rapporto di lavoro possono costituire dati personali e, pertanto, il lavoratore ha diritto di richiederne copia (**Provvedimento Garante Privacy dell'11 settembre 2025 n. 571**).

Gli aspetti particolari del trattamento dei dati sono tre:

- i dati rinvenibili dall'utilizzo di posta elettronica o comunque di files di metadati esistenti all'interno dei messaggi di posta elettronica
- la videosorveglianza o comunque il controllo a distanza
- la sorveglianza sanitaria.

In questa seconda parte analizzeremo la prima criticità legata al rischio che i software di gestione della posta elettronica raccolgano e conservino a lungo, in modo preventivo e generalizzato, i metadati dei dipendenti. La legittimità di tale trattamento dipende dall'osservanza di stringenti procedure di trasparenza, informazione e correttezza (**Provvedimento Garante Privacy del 6 giugno 2024 n. 364 - Documento di indirizzo**). A tal proposito si ricorda che il contenuto dei messaggi di posta elettronica, i dati esteriori delle comunicazioni e i file allegati, costituiscono forme di corrispondenza protette da garanzie costituzionali di segretezza (**artt. 2 e 15 Cost.**) a tutela della dignità e dello sviluppo della persona. Di conseguenza sia nel contesto lavorativo pubblico sia in quello privato, sussiste una legittima aspettativa di riservatezza in relazione ai messaggi di posta elettronica.

Inoltre considerato che il loro impiego tratta il dato personale riferito a soggetti identificati o identificabili (**art. 4, par. 1, nn. 1) e 2) del Regolamento**) all'interno del contesto lavorativo, è necessario che il datore di lavoro, in quanto titolare del trattamento, verifichi la sussistenza di un idoneo presupposto di liceità (**cfr. artt. 5, par. 1, lett. a), e 6 del Regolamento**) prima di procedere, rispettando le condizioni per il lecito impiego di strumenti tecnologici nel contesto lavorativo (**art. 88, par. 2, del Regolamento**).

Pertanto dovrà essere sempre verificata la sussistenza dei presupposti di liceità stabiliti dall'**art. 4 della l. 20 maggio 1970, n. 300, cui fa rinvio l'art. 114 del Codice**, nonché il rispetto delle diposizioni che vietano al datore di lavoro di acquisire e trattare informazioni non rilevanti ai fini lavorativi o comunque afferenti alla sua sfera privata (**art. 8 della l. 20 maggio 1970, n. 300 e art. 10 d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, cui fa rinvio l'art. 113 del Codice**).

Restando sull'art. 4, comma 1, l. 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dal d.lgs. 14 settembre 2015, n. 151, esso individua tassativamente le finalità (organizzative, produttive, di sicurezza del lavoro e di tutela del patrimonio aziendale) nelle quali gli strumenti, inclusi quelli del controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere impiegati nel contesto lavorativo, stabilendo precise garanzie procedurali (accordo sindacale o autorizzazione pubblica).

Alla luce delle disposizioni richiamate, affinché sia ritenuto lecito il trattamento dei dati, l'attività di raccolta e conservazione dei soli metadati/log - necessari ad assicurare il funzionamento delle infrastrutture del sistema della posta elettronica - può essere effettuata, di norma, per un periodo limitato a pochi giorni; a titolo orientativo la conservazione ha un limite standard di 7 giorni, prorogabili a 21, per motivate esigenze tecniche. Sempre nell'ambito di questa finalità (assicurare il funzionamento delle infrastrutture del sistema della posta elettronica) - alla quale risulta applicabile il comma 2 dell'art. 4 della L. n. 300/1970 - l'eventuale conservazione per un termine più ampio può essere effettuato, solo in presenza di particolari condizioni che ne rendano necessaria l'estensione in applicazione del principio di accountability previsto dall'**art. 5, par. 2, del Regolamento.**

Spetta in ogni caso al titolare adottare tutte le misure tecniche e organizzative per assicurare il rispetto del principio di limitazione della finalità, l'accessibilità selettiva da parte dei soli soggetti autorizzati e adeguatamente istruiti e la tracciatura degli accessi effettuati.

Diversamente, la generalizzata raccolta e la conservazione dei log di posta elettronica, per un lasso di tempo più esteso, potendo comportare un indiretto controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, richiede l'esperimento delle garanzie previste dall'art. 4, comma 1, della predetta L. n. 300/1970. Resta fermo che anche tale conservazione dovrà avvenire nel rispetto del principio di limitazione.

In ogni caso, i tempi di conservazione dei metadati devono essere proporzionati rispetto alle legittime finalità perseguite. In particolare le finalità connesse alla sicurezza informatica e alla tutela del patrimonio informatico giustificano la conservazione dei metadati per un arco temporale congruo rispetto all'obiettivo di rilevare e mitigare eventuali incidenti di sicurezza. Ove i tempi di conservazione non siano definiti in maniera proporzionata alle finalità del trattamento, il titolare del trattamento può incorrere nella violazione del principio di limitazione della conservazione (**art. 5, par. 1, lett. e), del Regolamento**).



AI> Immagine generata tramite intelligenza artificiale generativa con Manus

di Gianni Maragna
Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.



CONCILIAZIONE VITA-LAVORO E PREVENZIONE

La UNI/PDR 192:2026 come leva strategica per la salute organizzativa

Per lungo tempo il concetto di prevenzione è stato associato quasi esclusivamente alla riduzione degli infortuni e delle malattie professionali attraverso misure tecniche, procedure operative e dispositivi di protezione. Oggi, tuttavia, la sicurezza sul lavoro richiede un approccio più ampio, capace di considerare anche i fattori organizzativi che possono incidere sul benessere delle persone e, indirettamente, sulla probabilità che si verifichino errori, incidenti o eventi infortunistici.

In questo contesto si inserisce la **UNI/PdR 192:2026**, la Prassi di Riferimento che definisce un sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro. Pur essendo spesso richiamata per le opportunità di finanziamento e per i benefici economici collegati alla certificazione, il suo valore principale risiede nella capacità di introdurre un modello organizzativo orientato alla prevenzione.

Una persona costretta a conciliare, con difficoltà, gli impegni lavorativi con quelli familiari è maggiormente esposta a condizioni di stress, affaticamento mentale e riduzione della concentrazione. Sono fattori che, pur non costituendo di per sé un rischio tradizionale, possono influire sull'attenzione durante le attività lavorative, aumentare la probabilità di errore e compromettere l'efficacia delle misure di sicurezza adottate.

La UNI/PdR 192:2026 propone un approccio strutturato proprio su questi aspetti, promuovendo politiche aziendali di sostegno alla genitorialità, strumenti di flessibilità organizzativa, misure dedicate ai caregiver familiari, sistemi di monitoraggio, attraverso indicatori di performance, e un processo di miglioramento continuo verificato da organismi di certificazione indipendenti.

Si tratta di interventi che non devono essere interpretati esclusivamente come misure di welfare aziendale.

Al contrario, rappresentano strumenti che contribuiscono a migliorare il clima organizzativo, favorire il coinvolgimento delle persone, ridurre il turnover e contenere l'assenteismo, creando condizioni che incidono positivamente anche sulla gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Tra l'altro la stessa valutazione del rischio stress lavoro-correlato prevista dal **D.lgs. 81/2008** evidenzia come gli aspetti organizzativi costituiscano ormai parte integrante della prevenzione. Una gestione capace di favorire l'equilibrio tra vita privata e attività lavorativa contribuisce infatti a ridurre molte delle condizioni che possono generare disagio organizzativo e riflettersi sulla sicurezza delle attività.

Per favorire la diffusione della certificazione, il Dipartimento per le Politiche della Famiglia, il Dipartimento per le Pari Opportunità e Unioncamere hanno previsto uno stanziamento di 7,5 milioni di euro destinato ad accompagnare le imprese nel percorso di certificazione. Sono previsti voucher per l'assistenza tecnica, contributi per i costi di certificazione e ulteriori agevolazioni economiche previste dalla normativa vigente.

Tuttavia, sarebbe riduttivo valutare la UNI/PdR 192:2026 soltanto in funzione degli incentivi disponibili. I finanziamenti rappresentano un'opportunità per favorirne l'adozione, ma il vero investimento riguarda la qualità dell'organizzazione aziendale.

Integrare la conciliazione vita-lavoro nei processi gestionali significa, infatti, intervenire sulle cause organizzative che possono compromettere il benessere delle persone, rafforzando quella cultura della prevenzione che il legislatore considera sempre più centrale. Un'organizzazione che pianifica, monitora e migliora i propri processi tenendo conto delle esigenze delle persone crea condizioni favorevoli non solo alla produttività, ma anche alla sicurezza.

La UNI/PdR 192:2026 va quindi considerata non semplicemente come una certificazione o come un'occasione per accedere a contributi pubblici, ma come uno strumento di prevenzione organizzativa capace di integrare salute, sicurezza, sostenibilità sociale e gestione delle risorse umane in un unico modello di miglioramento continuo. È questa, probabilmente, la sua principale innovazione e il motivo per cui il suo valore potrà rimanere attuale anche oltre la durata dei programmi di incentivazione economica.

AI> Immagine generata tramite intelligenza artificiale generativa con Manus





di Gabriele Pergolizzi
Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.

ISO 45001 VANTAGGI E CONFORMITÀ:
QUANDO LA SICUREZZA DIVENTA UN VALORE PER L'IMPRESA

La sicurezza sul lavoro non coincide soltanto con dispositivi di protezione, macchine conformi o documenti aggiornati. Dietro una reale politica di prevenzione c'è soprattutto un'organizzazione capace di riconoscere i rischi, governarli e imparare dalla propria esperienza. È in questa prospettiva che si inserisce la **UNI EN ISO 45001**, lo standard internazionale dedicato ai sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro.

Adottare la ISO 45001 non significa semplicemente ottenere una certificazione da esporre in azienda, ma introdurre un metodo che integra la tutela delle persone nei processi decisionali e organizzativi. Il passaggio fondamentale è quello di passare da una sicurezza prevalentemente reattiva a una sicurezza organizzata e preventiva, secondo la logica del miglioramento continuo del ciclo **Plan – Do – Check – Act (PDCA)**: pianificare, attuare, verificare e migliorare.

Un esempio concreto può chiarire il concetto. In un'azienda che utilizza quotidianamente carrelli elevatori, essere formalmente in regola significa disporre di lavoratori formati, attrezzature controllate, DVR aggiornato e procedure definite. Ma se in sei mesi si verificano tre quasi collisioni tra carrelli e pedoni, pur senza infortune e quei near miss rappresentano informazioni preziose. Un sistema efficace li registra, ne analizza le cause, verifica i percorsi di transito e può portare, ad esempio, alla separazione fisica della viabilità pedonale da quella dei mezzi. La prevenzione, in questo caso, nasce prima dell'infortunio.

ISO 45001 e conformità legislativa: due concetti da non confondere

Un aspetto essenziale riguarda il rapporto tra ISO 45001 e conformità legislativa. La certificazione non sostituisce gli obblighi previsti dal **D.Lgs. 81/2008**: DVR, formazione, sorveglianza sanitaria quando prevista, gestione delle emergenze, manutenzione delle attrezzature e utilizzo dei DPI restano necessari. La ISO 45001 offre invece una struttura attraverso la quale tali obblighi possono essere individuati, gestiti, verificati e aggiornati nel tempo. Si pensi a un'impresa con cinquanta dipendenti. Il DVR è aggiornato e i corsi sono stati effettuati, ma durante una verifica interna emerge che tre lavoratori hanno cambiato mansione senza che sia stata ancora pianificata la formazione specifica necessaria. Il sistema ha intercettato una criticità prima che questa possa trasformarsi in un problema più serio. La domanda, quindi, non è più soltanto "Abbiamo fatto la formazione?", ma "Come possiamo garantire che ogni lavoratore abbia sempre la formazione adeguata alla mansione effettivamente svolta?".

Inoltre 45001 attribuisce un **ruolo centrale all'alta direzione**. La sicurezza non può essere considerata un'attività demandata esclusivamente all'RSPP o al consulente: gli obiettivi di salute e sicurezza devono entrare nelle scelte dell'organizzazione. Un'impresa potrebbe, ad esempio, stabilire di ridurre del 30% i near miss legati alla movimentazione interna entro dodici mesi, traducendo l'obiettivo in analisi degli eventi, formazione, modifica della viabilità, segnaletica e investimenti tecnologici. In tal modo la sicurezza diventa misurabile e, proprio per questo, migliorabile.

Altrettanto **importante è la partecipazione dei lavoratori**. Chi svolge quotidianamente un'attività può individuare criticità che non emergono dalla semplice lettura di una procedura. In un cantiere, ad esempio, gli operai potrebbero segnalare che un percorso previsto per raggiungere una zona di lavoro viene frequentemente ostruito dai materiali, costringendoli a utilizzare un passaggio più pericoloso. In un sistema maturo questa informazione diventa una segnalazione da analizzare, dalla quale può derivare una modifica organizzativa.

Non soltanto sicurezza: i vantaggi per l'impresa

Una migliore organizzazione può comportare minori interruzioni delle attività, maggiore controllo delle scadenze, responsabilità più chiare e una gestione più efficace delle anomalie. La certificazione può inoltre rappresentare, in determinati contesti, un elemento qualificante nei rapporti con clienti e committenti e nelle procedure di selezione dei fornitori. Il beneficio più importante resta quello organizzativo: un'impresa che conosce i propri rischi conosce meglio i propri processi.

Un esempio concreto: due aziende, lo stesso rischio

Immaginiamo due aziende metalmeccaniche che utilizzano entrambe un carroponte. Nella prima, un carico oscilla pericolosamente vicino a un lavoratore ma, non essendoci stato un infortunio, l'episodio non viene formalizzato. Nella seconda, lo stesso evento viene registrato come near miss e analizzato. Si scoprono precedenti episodi analoghi, si verificano modalità di imbracatura, accessori di sollevamento e organizzazione dell'area, fino a individuare una criticità nella preparazione dei carichi. La procedura viene modificata e successivamente ne viene verificata l'efficacia. Le due imprese potevano essere entrambe formalmente adempienti: ciò che cambia è il metodo con cui utilizzano le informazioni per prevenire il rischio.

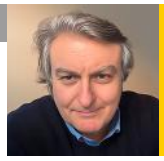
Certificarsi non significa, però, essere "senza rischi" ed eliminare ogni possibilità di infortunio

La ISO 45001 attesta l'esistenza e l'applicazione di un sistema conforme allo standard, ma la sua efficacia dipende dalla capacità dell'organizzazione di farlo vivere quotidianamente. Un manuale perfetto, ma conservato in archivio, produce poco valore; una segnalazione che consente di eliminare una situazione pericolosa può produrne moltissimo.

La vera evoluzione proposta è, dunque, culturale: considerare la sicurezza non soltanto come un insieme di obblighi, ma come un indicatore della qualità organizzativa dell'impresa. Il passaggio fondamentale va dalla conformità alla consapevolezza organizzativa. Essere conformi resta indispensabile; costruire un sistema capace di verificare continuamente quella conformità, intercettare nuovi rischi e migliorare nel tempo, significa andare oltre il singolo adempimento. Perché dietro procedure, valutazioni e indicatori ci sono soprattutto persone. Ci sono persone che, alla fine della propria giornata di lavoro, devono poter tornare a casa in sicurezza.

Il diritto della Sicurezza sul Lavoro nell'ordinamento giuridico svedese [Parte Terza]

di Roberto Scavizzi
Avvocato del Foro di Roma
Docente Universitario a contratto
Senior Compliance Consultant



Concludiamo, con questo appuntamento, il nostro viaggio nel sistema svedese per la tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro durante il quale abbiamo avuto modo di constatare quanto sia forte la partecipazione dei lavoratori come pure la collaborazione e il dialogo intercorrente con i datori di lavoro con l'obiettivo di garantire un clima lavorativo efficace, efficiente, sicuro.

Obblighi di formazione e informazione

Il datore di lavoro, secondo l'ordinamento svedese, ha l'obbligo di fornire ai lavoratori informazioni adeguate e comprensibili sui rischi presenti all'interno dell'ambiente di lavoro e sulle misure di prevenzione e protezione adottate. Queste informazioni devono essere comunicate efficacemente al momento dell'assunzione, quando cambiano le condizioni di lavoro e, infine, se vengono introdotte nuove tecnologie. L'attività formativa deve essere periodicamente aggiornata.

Riabilitazione e adattamento del lavoro

Grande enfasi è posta sulla riabilitazione e sull'adattamento del lavoro alle esigenze dei lavoratori dipendenti che abbiano subito una riduzione della capacità lavorativa a causa di malattia o infortunio.

Il datore di lavoro è, perciò, tenuto ad organizzare e adattare il posto di lavoro in funzione delle specifiche necessità del lavoratore sia nella prefata condizione psico-fisica che durante la sua riabilitazione (**arbetsanpassning och rehabilitering**). Un obbligo, questo, che deve essere svolto correttamente affinché sia facilitato il più rapido e completo rientro al lavoro dei dipendenti assenti per malattia.

I rappresentanti per la sicurezza

Il sistema svedese di partecipazione dei lavoratori alla gestione della sicurezza sul lavoro si caratterizza anche per il ruolo centrale attribuito ai rappresentanti per la sicurezza (**skyddsombud**), normalmente nominati da un'organizzazione sindacale locale secondo criteri previsti dal contratto collettivo applicabile. In assenza di tale organizzazione, i rappresentanti sono eletti direttamente dai lavoratori (come abbiamo anticipato nel numero precedente).

La loro funzione fondamentale è quella di vigilare sulla conformità alle norme di legge dell'ambiente di lavoro e di partecipare attivamente alla gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro. Qui la legge svedese attribuisce ai rappresentanti per la sicurezza poteri estesi e significativi perché rispecchia un peculiare aspetto del legal order scandinavo il quale pone queste funzioni in una posizione nettamente distinta rispetto a figure analoghe presenti in altri ordinamenti europei.

Tra i diritti fondamentali dei rappresentanti per la sicurezza figurano:

- il diritto di ricevere formazione specifica in materia di sicurezza e salute sul lavoro a spese del datore di lavoro;
- il diritto di partecipare a tutte le attività che riguardano l'ambiente di lavoro, incluse le riunioni di pianificazione e le decisioni su modifiche organizzative;
- il diritto di essere consultati in merito alla progettazione di nuovi locali o a modifiche di quelli esistenti e in genere essere consultati prima dell'introduzione di modifiche significative all'organizzazione del lavoro o alle condizioni lavorative;
- il diritto di accedere a tutta la documentazione relativa alla gestione della sicurezza;
- il diritto di richiedere l'intervento dell'Arbetsmiljöverket in caso di situazioni problematiche;
- il diritto di rappresentare gli interessi dei lavoratori nei rapporti con l'autorità di vigilanza;
- il diritto di ordinare la sospensione dei lavori in corso al ricorrere di determinate circostanze.

Il potere più significativo e caratteristico del rappresentante per la sicurezza svedese è quello di ordinare la sospensione di lavori in corso (**skyddsombudsstopp**) quando ciò comporta un pericolo immediato e grave per la vita o la salute dei lavoratori e non risulta possibile ottenere un rimedio immediato alla situazione d'emergenza rivolgendosi al datore di lavoro. Questo potere, disciplinato dal **Work Environment Act**, può essere esercitato sia in relazione a lavori svolti da dipendenti dell'azienda sia in relazione a lavori eseguiti da lavoratori che ad altro titolo operano nei locali dell'impresa.

Da ultimo occorre rilevare come un aspetto innovativo e distintivo del sistema svedese sia proprio l'attenzione che il legislatore dedica alla dimensione organizzativa e sociale dell'ambiente di lavoro, oltre agli aspetti tradizionalmente considerati dalla legislazione sulla sicurezza (rischi fisici, chimici, biologici, etc.). Per lungo tempo, questa dimensione è stata designata dalla dottrina svedese con il termine **ambiente di lavoro psicosociale** (**psykosocial arbetsmiljö**). Tale termine era utilizzato per enfatizzare gli aspetti psicologici individuali e la risposta soggettiva del lavoratore alle condizioni di lavoro. Tuttavia, a partire dal 2015, l'Arbetsmiljöverket ha adottato un cambio terminologico significativo, sostituendo il riferimento all'**ambiente psicosociale** con quello all'**ambiente di lavoro organizzativo e sociale** (**organisatorisk och social arbetsmiljö**).

A conclusione di questo percorso è evidente che le peculiarità importanti presenti nel sistema normativo della sicurezza sul lavoro svedese, ne sottolineano la sua originalità nel panorama europeo e mondiale.

a cura della Redazione

L'esperto risponde

1. Qual è la soglia esatta di temperatura per poter richiedere la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) per meteo avverso (calore) e quali adempimenti spettano al Datore di Lavoro in termini di POS e DVR?

L'INPS e l'INAIL confermano che la CIGO è accessibile quando la temperatura, anche solo percepita, supera i 35°C. Il Datore di Lavoro deve dimostrare nel DVR (e nel POS se in cantiere) di aver adottato una specifica procedura di valutazione del rischio microclima (es. indice Humidex). La richiesta di CIGO deve essere supportata dai bollettini meteo ufficiali dell'ARPA regionale. Non basta la temperatura lineare: l'elevato tasso di umidità e l'assenza di ventilazione legittimano lo stop anche con temperature reali inferiori a 35°C.

2. Nei mesi estivi siamo obbligati a fornire integratori salini ai lavoratori nei cantieri stradali o basta garantire l'acqua potabile?

L'art. 18 e l'Allegato IV del D.Lgs. 81/08 obbligano a mettere a disposizione acqua potabile in quantità sufficiente. La fornitura di integratori idrosalini specifici non è un obbligo automatico di legge, ma diventa mandatoria se prevista dal Medico Competente nel protocollo sanitario o indicata nel DVR come misura di prevenzione e protezione per il rischio calore. Se il DVR la prevede, l'acquisto degli integratori è a totale carico del Datore di Lavoro e i lavoratori sono tenuti ad assumere i DPI e i presidi prescritti.

3. Con l'entrata in vigore del Nuovo Accordo Stato-Regioni sulla formazione, quali sono i nodi principali riguardanti i crediti formativi (CFP) e la formazione in modalità e-learning per le figure apicali?

Il Nuovo Accordo punta a una forte razionalizzazione, accorpando e semplificando i vecchi testi. La novità principale per i Datori di Lavoro è l'introduzione dell'obbligo formativo anche per chi assume direttamente il ruolo di RSPP, con requisiti più stringenti. Per quanto riguarda l'e-learning, la modalità sincrona (videoconferenza) viene equiparata a quella in presenza per quasi tutta la teoria, mentre per la formazione asincrona (piattaforme LMS) i paletti di tracciamento e interattività sono diventati molto severi, escludendo categoricamente la parte pratica di qualsiasi attrezzatura o addestramento.

4. In un cantiere edile, in caso di noleggio a freddo di una piattaforma di lavoro elevabile (PLE), l'obbligo di verificare l'abilitazione (patentino) del lavoratore spetta al noleggiatore o al datore di lavoro utilizzatore?

L'obbligo principale spetta al Datore di Lavoro utilizzatore (Art. 71 e 73 del D.lgs. 81/08). Tuttavia, l'Art. 72 impone al noleggiatore l'obbligo di acquisire una dichiarazione del datore di lavoro che attesti il nome del lavoratore incaricato e il possesso della specifica abilitazione. Il Coordinatore per l'Esecuzione (CSE) deve verificare nel POS dell'impresa sia il verbale di consegna dell'attrezzatura (con l'attestazione di conformità e manutenzione) sia l'attestato di formazione dell'operatore, indipendentemente dalla formula contrattuale di noleggio.

5. Se a seguito di più violazioni, un'impresa subisce la decurtazione totale dei punti della Patente a Crediti, può portare a termine i lavori nei cantieri già avviati?

La normativa prevede che l'azzeramento dei crediti impedisca alle imprese e ai lavoratori autonomi di operare nei cantieri temporanei o mobili. Tuttavia, è consentito il completamento delle attività oggetto di appalto o subappalto in corso di esecuzione, ma esclusivamente se i lavori eseguiti hanno superato il 30% del valore del contratto. In caso contrario, l'attività nel cantiere deve essere immediatamente sospesa, pena l'applicazione di pesanti sanzioni amministrative e l'esclusione dalla partecipazione a lavori pubblici.

6. Gli organi di vigilanza (ASL/INL) hanno riscontrato il mancato addestramento pratico all'uso dei DPI di III categoria per cinque operai. La sanzione penale (arresto o ammenda) si applica una sola volta o si moltiplica per il numero dei lavoratori?

In questo caso specifico, la sanzione penale (arresto o ammenda) si applica una sola volta con l'importo base, poiché i lavoratori coinvolti sono esattamente cinque. Tuttavia, la normativa prevede un meccanismo di moltiplicazione (raddoppio o triplicazione) a scaglioni, oltre a una sanzione amministrativa aggiuntiva per ciascun lavoratore. Si deve pertanto far riferimento alla disciplina (Art. 55, comma 6-bis del D.lgs. 81/08) e alle regole per il calcolo della sanzione e della regolarizzazione in cantiere o in azienda.

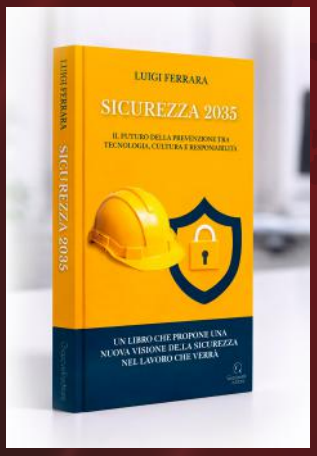
NEWS

A.N.CO.R.S. partecipa a un **nuovo format fieristico nazionale interamente focalizzato sulla sicurezza sul lavoro, la sostenibilità e l'innovazione tecnologica**. Parliamo della **Prima edizione** di **Te.Ma.Si.Ca.**, **Fiera Internazionale Salute, Sicurezza, Ambiente, Sostenibilità ed Innovazione Tecnologica, per tutti i luoghi di lavoro** che si svolge il **19 e 20 novembre di quest'anno** a CarraraFiere.

EBNU - Ente Bilaterale Nazionale di Unione - è stato riconfermato, per un nuovo triennio, dalla **Direzione Generale della Salute e Sicurezza del Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali** nel repertorio nazionale degli organismi paritetici.

SICUREZZA 2035

Il futuro della prevenzione tra tecnologia, cultura e responsabilità



Il lavoro sta cambiando più velocemente di quanto immaginiamo. Tecnologie digitali, nuovi modelli organizzativi e trasformazioni produttive stanno ridisegnando profondamente il modo di lavorare. In questo scenario, anche la sicurezza deve evolvere.

Sicurezza 2035 di Luigi Ferrara (Giacovelli Editore) propone una riflessione sul futuro della prevenzione e sul ruolo che essa dovrà assumere nel lavoro dei prossimi anni. Attraverso analisi, visioni e proposte, il libro invita a superare l'idea della sicurezza come semplice adempimento normativo per riconoscerla come elemento fondamentale della qualità del lavoro e dello sviluppo delle organizzazioni.

Un saggio che guarda al lavoro che verrà e che invita imprese, istituzioni e professionisti a costruire una nuova cultura della prevenzione.

Tra le novità della **Legge Regionale 10 febbraio 2026, n. 4 "Disposizioni inerenti alla formazione in tema di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e modifiche all'articolo 60 quater della l.r. 33/2009**" troviamo l'approvazione delle disposizioni attuative (tramite la **DGR n. 6661 di agosto 2026**) che introducono il tracciamento obbligatorio della formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

Nel dettaglio:

- Arriva il nuovo sistema informatico regionale per registrare e monitorare i corsi. **Piattaforma Ge.Fo.S**
- Istituito l'elenco obbligatorio regionale dei soggetti abilitati a erogare la formazione.
- Tracciamento rigido per garantire la qualità e prevenire irregolarità. Ovvero lotta agli attestati facili
- Obbligo di verificare l'iscrizione dei fornitori esterni nell'elenco regionale

L'Elenco regionale dei soggetti formatori abilitati si articola formalmente in

- **Istituzionali**
- **Accreditati**
- **Altri soggetti formatori**

Inoltre i datori di lavoro che faranno formazione interna (solo per lavoratori, preposti e dirigenti) hanno l'obbligo di registrarsi su Ge.Fo.S. per tracciare i propri corsi.

Roadmap per l'avvio a regime del portale

- **Novembre 2026:** la DGR stabilisce un meccanismo preciso legato alla pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia (BURL) fissata non prima del 9 ottobre 2026 per consentire i test tecnici. data stimata a partire dalla quale scatta l'obbligo vincolante (e le relative sanzioni) decorrerà da metà novembre in quanto la pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Lombardia (BURL) è stata fissata non prima del 9 ottobre 2026 per consentire i test tecnici e di conseguenza la scadenza legale si ancora al 31° giorno successivo alla pubblicazione sul BURL.
- **Preavviso:** i dati vanno caricati **entro massimo 1 ora** dall'inizio della prima lezione. Trattandosi di un sistema di vigilanza per le ATS, la comunicazione dei dati del corso (calendario, modalità, allievi) su Ge.Fo.S. deve avvenire in via preventiva, entro e non oltre, un'ora prima dell'inizio della prima lezione.
- **Chiusura (30 giorni):** gli esiti finali dei corsi e l'emissione degli attestati digitali (con codice univoco) andranno inviati tassativamente entro 30 giorni dal termine del corso.
- **Rinnovo ttriennale:** l'autodichiarazione dei requisiti legali inserita dai formatori sul portale andrà aggiornata e rinnovata ogni 3 anni.

E.B.N.U.
Ente Bilaterale Nazionale di Unione
ISCRITTO NEL REPERTORIO NAZIONALE DEGLI ORGANISMI PARITETECI
PRESSO IL MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI AL N. 15

EBNU (Ente Bilaterale Nazionale di Unione) è l'Organismo Paritetico di riferimento della Contrattazione Collettiva di A.N.CO.R.S. e CIU e lavora per garantire, alle aziende italiane e ai lavoratori, servizi di qualità per creare un contesto organizzativo più efficiente ed efficace dove il lavoratore è al centro della performance dell'azienda.

Iscritta nel Repertorio Nazionale degli Organismi Paritetici del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ai sensi del D.M. 171 del 11/10/2022 al numero 15 con Decreto Direttoriale n. 83 del 13 luglio 2023 l'ente ha la sua sede legale a Roma nella centralissima via Sistina al civico 121 e lavora costantemente a fianco delle sedi provinciali e territoriali per garantire i migliori risultati in ogni attività.

Aderire all'EBNU significa investire per ottenere servizi di valore, fondati sull'equità tra azienda e lavoratore, fattori, questi, alla base delle nuove sfide competitive.

L'adesione si formalizza attraverso la sottoscrizione del Modulo, scaricabile dal sito istituzionale e con il versamento della quota associativa.

Per favorire e finanziare le aziende, EBNU ha emesso l'**AVVISO 1** che rappresenta una reale opportunità di vedere riconosciuto il contributo versato, traendone benefici concreti e immediati. Attraverso questo avviso e grazie al lavoro dei soggetti promotori e/o attuatori sarà possibile accedere ai fondi destinati alla bilateralità per far sì che datori di lavoro, dirigenti e lavoratori, possano partecipare attivamente allo sviluppo delle imprese di cui fanno parte, oltre ad accedere a numerosi servizi, finanziati dall'EBNU stesso, senza alcun costo aggiuntivo né per le aziende né per i lavoratori.

Scegliendo tra le aree d'intervento specifiche e settoriali presenti nell'AVVISO 1 (Formazione, Consulenza, HACCP, Certificazione Contratti, Asseverazione Sistemi di Gestione e MOG, Privacy, Crescita Professionale e Lavorativa, Servizio RLST) significa saper cogliere le esigenze di un mondo del lavoro in continua evoluzione che necessita, costantemente, di competenze e di specializzazioni nuove.

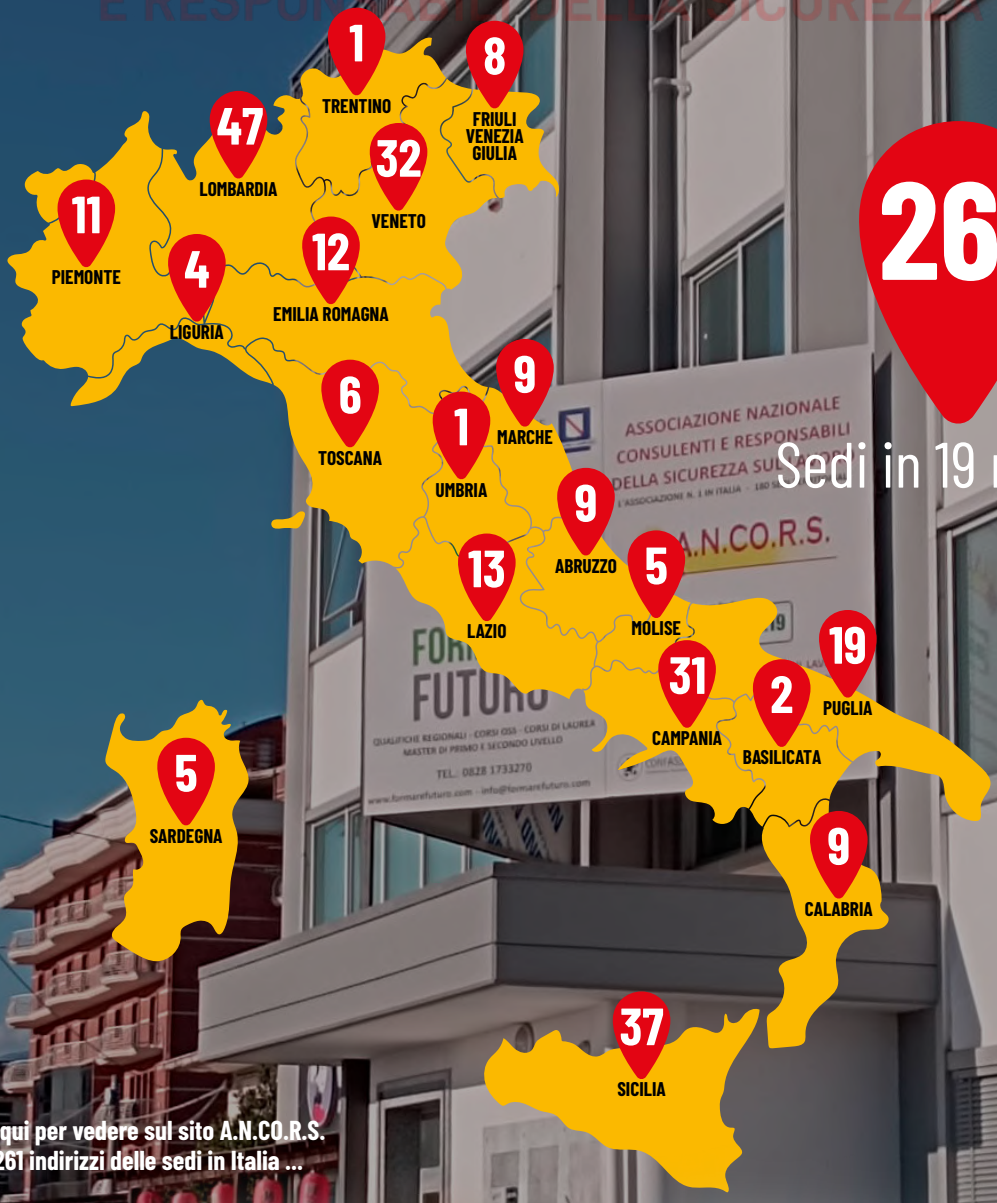
I servizi erogati sono diretti ai datori di lavoro, dirigenti e lavoratori, compresi gli apprendisti e i collaboratori di qualsiasi tipo e natura purché partecipino attivamente allo sviluppo e all'operatività dell'azienda destinataria.

Per contatti ed informazioni vai su www.ebnu.it o invia una mail a info@ebnu.it



Le Sedi A.N.CO.R.S. in Italia ...

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO



261

Sedi in 19 regioni

261 Clicca qui per vedere sul sito A.N.CO.R.S. tutti i 261 indirizzi delle sedi in Italia ...

ANCORSNEWS

www.ancors.eu