

ANCORSNEWS

VIVERE LA SICUREZZA

Incontro con **Francesco Zaffini**

Presidente 10^a Commissione Senato
(Affari sociali, sanità, lavoro pubblico
e privato, previdenza sociale)

Mondo del Lavoro e **IA** INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Sicurezza sul lavoro:
Tutela della salute e
benessere organizzativo



A.N.CO.R.S.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI
E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

Organo ufficiale di A.N.CO.R.S.

Numero 5 – dicembre 2025

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

Gabriella Ancora, Giuseppe Canducci, Francesco Carrozzo, Denise Ferrara, Gianni Maragna, Gabriele Pergolizzi, Matteo Lanfranco Rossi, Roberto Scavizzi, Tiziana Schiavo, Francesco Zaffini



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.

- 3 **Editoriale**
di Adriana Apicella
- 4 **Nessuna scorciatoia sul lavoro. La cronaca della Seconda edizione degli Stati generali sulla Salute e la Sicurezza sul lavoro**
di Luigi Ferrara e Paola Amirante
- 6 **L'impatto rivoluzionario della behavior-based safety sulla sicurezza nei luoghi di lavoro**
di Eliseo Maiolino
- 8 **Incontro con il senatore Francesco Zaffini, Presidente 10ª Commissione (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale) del Senato**
di Adriana Apicella
- 12 **L'intelligenza artificiale nel mondo del lavoro: opportunità, complessità normative e operative, rischi da evitare**
di Gabriella Ancora
- 14 **Formazione e sicurezza: le nuove regole per il carroponte dopo il nuovo Accordo Stato Regioni**
di Tiziana Schiavo
- 15 **La sicurezza dietro lo spettacolo. Il Cantiere dello Spettacolo in Titolo IV**
di Francesco Carrozzo
- 18 **Il Datore di lavoro non RSPP: cosa fare per rispettare il nuovo obbligo formativo 2025**
di Denise Ferrara
- 20 **Il rischio correlato alla violenza di genere sul lavoro: analisi, responsabilità e strategie di prevenzione**
di Gianni Maragna
- 22 **ESG e sicurezza sul lavoro: un'opportunità concreta anche per le PMI**
di Giuseppe Canducci
- 24 **Il diritto della sicurezza sul lavoro nell'ordinamento giuridico svedese (prima parte)**
di Roberto Scavizzi
- 26 **Cantieri Start & Smart: quando la sicurezza diventa innovazione concreta**
di Gabriele Pergolizzi
- 27 **Antincendio e sostenibilità: nasce il disciplinare per i corsi a basso impatto ambientale**
di Matteo Lanfranco Rossi
- 28 **Uno stimolo verso una nuova governance della sicurezza sul lavoro**
a cura della redazione
- 29 **Sicurezza 2035: Il futuro della prevenzione tra tecnologia, cultura e responsabilità**
di Luigi Ferrara
- 30 **L'esperto risponde**
a cura della redazione
- 32 **News**
a cura della redazione
- 34 **E.B.N.U.**
- 35 **Le sedi A.N.CO.R.S.**



La Sicurezza sul lavoro prima di essere un insieme di norme è un luogo interiore di ogni persona

Se ne parla continuamente: il mondo del lavoro si sta trasformando con l'entrata in campo dell'innovazione tecnologica in grado di creare opportunità reali per ridurre l'esposizione al rischio, ma anche di dar vita a nuove fragilità: dipendenza da sistemi complessi, scarsa cultura digitale, esposizione a rischi ergonomici e psicologici. L'elemento che fa la differenza resta comunque sempre il fattore umano inserito, oggi, in contesti organizzativi dove velocità, flessibilità e produttività si intrecciano costantemente e chiedono sempre di più.

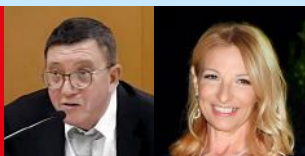
Che cosa fare, allora? Quel che si dice (e si fa) da tempo, ma che purtroppo è ancora percepito come un obbligo: formare, educare, coinvolgere attivamente i lavoratori con l'obiettivo di lasciar loro tracce reali di cambiamento più che sensazioni di aver appreso tante nozioni teoriche senza un tangibile valore. Questo indica che ciò che funziona è la formazione concreta, esperienziale, fondata sull'osservazione e sul confronto capace di generare comportamenti sicuri. Perché la sicurezza, quella vera, non nasce nei documenti, ma nel momento in cui un lavoratore, dopo anni di esperienza, ammette prima sottovoce, poi con coraggio e a voce sempre più sicura, che quella procedura lavorativa necessita di maggiore attenzione, di più collaborazione, di nuova manutenzione. Nasce quando un ispettore, un tecnico, un dirigente o un operaio scelgono di fermarsi, prima che sia troppo tardi. Nasce quando l'impresa decide di non risparmiare appunto sulla formazione, anche se budget e tempo sono stretti. Nasce quando un dialogo continuo tra ciò che dovrebbe essere e ciò che è davvero fa sì che i ruoli si intreccino: l'RSPP che traduce la norma in prassi; l'impresa che trasforma la prassi in scelte organizzative; il lavoratore che dà vita a quelle scelte sul campo.

Questa capacità di trasformare i lavoratori da destinatari passivi di procedure e divieti in protagonisti della propria sicurezza permette di dare forma alla vera prevenzione perché la sicurezza è anche emozione, fragilità, memoria. Chi ha vissuto un incidente sa che il tempo si divide in due: un prima e un dopo. E che ogni dopo porta con sé una domanda sospesa come una corda tesa tra colpa e speranza: "Potevamo evitarlo?". A tal proposito ai prodotti audiovisivi già esistenti sul tema, desidero citare una new entry, in onda dal **2 dicembre su Rai1, "L'altro ispettore"**, coproduzione **Rai Fiction - Anele** che ha ottenuto, per il suo alto valore di servizio pubblico, il **Patrocinio del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, dell'INAIL e la collaborazione del Ministro per le Disabilità - Presidenza del Consiglio dei Ministri e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro**. Nelle sue 6 puntate la serie televisiva, con la regia di **Paola Randi**,



ha l'obiettivo di affrontare con rigore e sensibilità il tema della sicurezza sul lavoro attraverso le storie, ispirate a fatti realmente accaduti, di chi ogni giorno si batte per il diritto fondamentale di tornare a casa incolume. E lo fa con lo sguardo, e con l'anima, di un ispettore del lavoro, di colui, cioè, che deve aiutare a garantire la sicurezza sul lavoro, nel rispetto degli imprenditori, dei lavoratori e di tutte le parti in causa.

Conclusione? La sicurezza sul lavoro prima di essere un insieme di norme è un luogo interiore di ogni persona e più che un traguardo è un punto di partenza in quanto il patto si rinnova ogni mattina quando il turno inizia e il rischio ricomincia a respirare. E mi piace immaginare che il vero progresso stia tutto qui: nella capacità - condivisa da istituzioni, imprese, RSPP e lavoratori - di guardarsi negli occhi e riconoscere che la sicurezza non è qualcosa che si fa, ma è qualcosa che si è.



di Luigi Ferrara

*Presidente Nazionale A.N.CO.R.S.
Presidente Confassociazioni Sicurezza*

e Paola Amirante

Direttore Generale A.N.CO.R.S.

NESSUNA SCORCIATOIA SUL LAVORO!

La cronaca della seconda edizione degli Stati Generali sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro

“La tutela dei lavoratori costituisce la prima forma di giustizia nel lavoro ... Un lavoro non è vero se non è anche sicuro”. Questo il cuore del messaggio iniziale del **Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella**, pronunciato in apertura della Seconda edizione degli Stati Generali sulla Salute e la Sicurezza sul Lavoro, promossa dalla Commissione d’inchiesta parlamentare sulle condizioni di lavoro in Italia, sullo sfruttamento e sulla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro pubblici e privati, presieduta da Chiara Gribaudo, che si è svolta a Roma dal 21 al 23 ottobre scorsi, nella Sala della Lupa della Camera dei Deputati.

Durante la tre giorni (alla quale abbiamo partecipato nel nostro essere associazione datoriale e punto di riferimento del settore) il cui obiettivo è stato focalizzare l’attenzione sulla volontà, e la necessità, di rilanciare l’impegno - istituzionale, sociale e sindacale - sulla prevenzione degli infortuni e sulla tutela della salute nei luoghi di lavoro, si è discusso di:

- **formazione, aggiornamento e patente a crediti per la sicurezza nei cantieri;**
- **logistica, lavoro tramite piattaforme digitali (ad esempio rider), benessere mentale, stress lavoro-correlato;**
- **impatto delle nuove tecnologie e dell’intelligenza artificiale nei processi produttivi e nei rischi professionali;**
- **importanza della collaborazione fra istituzioni, imprese e parti sociali.**

La partecipazione e il confronto di tutti gli stakeholder - istituzioni, parti sociali (sindacati, associazioni datoriali), aziende, università e famiglie delle vittime - ha ribadito la necessità di una giustizia certa e rapida per le vittime dei luoghi di lavoro, oltre a sottolineare che è fondamentale essere alleati per la sicurezza.

Indubbiamente l’importanza strategica della tre giorni guarda su quattro punti principali, quasi fossero degli assiomi:

1. **Le morti e gli infortuni sul lavoro restano una piaga che richiede misure urgenti e efficaci**
2. **La trasformazione del mondo del lavoro (digitalizzazione, gig economy, lavoro tramite piattaforme) impone un adeguamento delle tutele**
3. **La collaborazione fra istituzioni, impresa, sindacati e mondo della ricerca è fondamentale per promuovere una cultura della sicurezza condivisa**
4. **Formazione, tecnologia e benessere lavorativo (anche mentale) sono dimensioni ormai inseparabili dalla salute e sicurezza sul lavoro.**

Da questa, seppur breve cronaca, si comprende come questa seconda edizione, da considerarsi un punto di partenza e non di arrivo (come la prima) durante la quale sono stati messi in rilievo criticità, potenzialità e percorsi da intraprendere per rafforzare la cultura della prevenzione, aggiornare le normative e rendere effettive le applicazioni delle misure di sicurezza, ha sottolineato nuovamente che la tutela dei lavoratori non può essere trattata come un aspetto marginale: un lavoro degno è anche un lavoro sicuro. Quel che è necessario fare dopo le analisi e il confronto è semplice e coinvolge tutti - istituzioni, imprese e lavoratori -: tradurre le proposte in azioni concrete affinché la sicurezza sul lavoro non resti solo un tema da discussione, ma diventi un fatto quotidiano. Ricordiamo che la sicurezza non è un costo, ma un valore sociale, economico e morale perché, e qui si prende in prestito un altro pensiero del discorso di apertura del **Presidente Mattarella** “Non sono ammesse scorciatoie sulla sicurezza sul lavoro”.





di Eliseo Maiolino

Vice Presidente Nazionale A.N.CO.R.S.
Esperto qualificato in BBS

L'impatto rivoluzionario della **BEHAVIOR-BASED SAFETY** sulla Sicurezza nei luoghi di lavoro

L'argomento della sicurezza sul lavoro nel nostro paese costituisce una drammatica attualità e una ferita aperta nel tessuto economico e sociale, nonostante i progressi normativi e tecnologici degli ultimi anni. Gli ultimi dati forniti dall'Inail presentano un quadro statistico complesso e altalenante che dimostra l'incapacità del nostro sistema di intervenire efficacemente su questo terribile fenomeno.

Anche se a livello istituzionale si stanno facendo sforzi per trovare soluzioni adeguate, e per molte aziende la sicurezza costituisce una priorità, è evidente che i metodi tradizionali basati principalmente sul rigido rispetto di un apparato normativo in continua evoluzione e sull'effetto repressivo delle sanzioni, non sta producendo i risultati sperati. È evidente che stiamo sbagliando qualcosa. Che cosa potrebbe cambiare lo scenario?

Per rispondere a questa domanda occorre partire dalla causa prima degli incidenti sui luoghi di lavoro, ovvero i comportamenti. Ed è quindi sui comportamenti che dobbiamo agire se vogliamo invertire la rotta. A supportarci in questo percorso entra in gioco la **Behavior-Based Safety (BBS)**, detta anche **Sicurezza Basata sul Comportamento**.

LA BBS: LA SCIENZA DEL COMPORTAMENTO PER LA PREVENZIONE

Rappresenta un approccio proattivo e innovativo per la gestione della sicurezza che sposta il focus sui comportamenti quotidiani che si assumono sul luogo di lavoro.

La BBS nasce negli anni '70 in America e si consolida come uno standard di eccellenza fondato sulle scienze del comportamento e sulla psicologia organizzativa. Si basa sulle teorie di **Burrhus Frederic Skinner**, padre del comportamentismo, secondo cui i comportamenti umani possono essere **osservati, misurati e modificati** attraverso rinforzi positivi e feedback costruttivi. La sua applicazione sulla sicurezza sul lavoro si basa sul fatto oggettivo che la stragrande maggioranza degli incidenti è causata da comportamenti non sicuri, per esempio l'inosservanza delle procedure, l'uso errato delle attrezzature, l'assenza di dispositivi di protezione individuale (DPI)...

A differenza del nostro attuale sistema basato su un apparato fortemente sanzionatorio e

quindi punitivo, la BBS si fonda su un processo collaborativo che mira a comprendere perché le persone agiscono in un determinato modo, per poi intervenire con l'obiettivo di cambiare i comportamenti errati, promuovere quelli corretti e consolidarli affinché diventino in breve tempo il naturale modo di operare. L'aspetto che mi piace molto del processo BBS è che non prevede di trovare un colpevole in caso di errore, ma di creare un ambiente in cui il comportamento sicuro diventi la norma e un'abitudine condivisa da tutti.

COME FUNZIONA IL METODO

L'implementazione di un processo BBS di successo si basa su alcuni pilastri fondamentali:

- 1. Identificazione dei comportamenti critici:** si individuano i comportamenti specifici che hanno il maggiore impatto sul rischio di incidenti attraverso l'analisi dei dati sugli infortuni e l'osservazione diretta delle mansioni nei reali ambienti di lavoro.
- 2. Osservazione sistematica:** viene effettuata dagli stessi dipendenti che vengono formati come osservatori (a rotazione e tra pari). Durante l'osservazione vengono monitorati i colleghi durante lo svolgimento delle loro attività, registrando sia i comportamenti sicuri che quelli a rischio, in modo imparziale, oggettivo e in totale anonimato. Nella BBS il nemico non è il lavoratore, ma il comportamento errato.
- 3. Feedback e comunicazione:** questo aspetto costituisce l'elemento più importante, quello di svolta. Gli osservatori forniscono feedback immediati e costruttivi. I



comportamenti sicuri vengono lodati e quindi rinforzati positivamente, mentre quelli non sicuri vengono analizzati per comprendere le cause che li hanno generati e trovare soluzioni condivise al fine di estinguerli.

4. Analisi dei dati e consolidamento dei comportamenti corretti: i dati raccolti dalle osservazioni vengono attentamente analizzati per identificare il trend, le aree di rischio e l'efficacia delle azioni correttive intraprese, consentendo in tal modo un processo di miglioramento basato sull'evidenza.

5. Coinvolgimento di tutto il team: un processo BBS funziona solo se vengono coinvolti attivamente tutti i livelli dell'organizzazione, dal management ai lavoratori, creando una partnership che ha l'obiettivo comune di creare un ambiente di lavoro sicuro.

L'IMPATTO STRATEGICO DI UN PROCESSO BBS

L'adozione di un processo BBS produce risultati tangibili che vanno oltre la semplice riduzione degli infortuni, trasformando radicalmente la cultura aziendale in materia di sicurezza. Di seguito riassumo i principali benefici che un processo BBS produce nelle aziende che lo adottano.

- **Notevole riduzione degli Infortuni:** gli studi e le applicazioni pratiche in svariati settori industriali hanno dimostrato, al di là di ogni dubbio, che i programmi BBS portano a una significativa diminuzione dei tassi di incidenti e infortuni. Molte aziende che hanno introdotto la BBS hanno registrato una riduzione del 40-70% degli infortuni nel giro di pochi anni. Ma l'efficacia della metodologia non si limita ai numeri perché determina un cambiamento nella mentalità organizzativa. Quando i lavoratori vengono coinvolti nell'osservazione dei comportamenti sicuri per dare feedback ai colleghi, si sviluppa un clima di fiducia e responsabilità diffusa. La sicurezza smette di essere un compito delegato e diventa un obiettivo collettivo e partecipato.
- **Costruzione di una Solida Cultura della Sicurezza:** probabilmente l'impatto più duraturo della BBS è la sua capacità di forgiare una vera e propria cultura della sicurezza condivisa. Quando i dipendenti sono attivamente coinvolti nell'osservazione e nel feedback, sviluppano un senso di appartenenza e responsabilità collettiva. La sicurezza non è più vista come un insieme di ordini calati dall'alto, ma come un valore personale e di squadra.
- **Maggiore Consapevolezza:** i lavoratori diventano più attenti ai propri comportamenti e a quelli dei loro colleghi.
- **Comunicazione Aperta:** i programmi BBS favoriscono un ambiente in cui le persone si sentono a proprio agio nel segnalare i quasi incidenti (near misses) e le loro preoccupazioni, sapendo che non saranno criticati per averlo fatto.
- **Empowerment dei Dipendenti:** i lavoratori si sentono autorizzati a intervenire e a fare la differenza, rafforzando il lavoro di squadra e la fiducia reciproca.
- **Vantaggi Economici e Organizzativi:** la riduzione degli infortuni si traduce direttamente in minori costi legati a indennizzi, giorni di lavoro persi, danni alle attrezzature

e spese legali. A sua volta un ambiente di lavoro sicuro migliora il morale e la fidelizzazione dei dipendenti con un impatto positivo sulla produttività complessiva e sul clima aziendale.

In conclusione, la Behavior-Based Safety rappresenta un salto di qualità nella gestione della sicurezza e può avere un impatto rivoluzionario per i risultati che può conseguire se correttamente applicata. Abbandonando un approccio meramente normativo per abbracciare la scienza del comportamento umano, le aziende possono non solo proteggere i propri dipendenti in modo più efficace, ma anche costruire un'organizzazione più resiliente, collaborativa e performante nel lungo termine.





di Adriana Apicella

*Direttore Responsabile AncorsNews
Direttore Generale Confassociazioni*

Incontro con **Francesco Zaffini**

Incidenti, infortuni, morti sul lavoro: parole che tornano con troppa frequenza nelle cronache italiane. Nonostante i progressi normativi e tecnologici, il lavoro continua a essere un terreno fragile, dove la sicurezza non sempre trova l'attenzione e le risorse che merita. Eppure, dietro ogni numero ci sono vite, famiglie, comunità che chiedono risposte e azioni concrete.

Su questi temi la 10ª Commissione del Senato, che si occupa di Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale, è chiamata a svolgere

un ruolo decisivo per far sì che la sicurezza sul lavoro e la promozione di una cultura della sua prevenzione diventino un valore condiviso quotidianamente da imprese e lavoratori.

Per confrontarci su questo argomento di importanza vitale e sulle strategie da attivare per un futuro in cui lavorare in sicurezza è un diritto garantito a tutti e non un privilegio per pochi, ci siamo confrontati appunto con il Presidente della Commissione, il senatore Francesco Zaffini.

Senatore Francesco Zaffini



Presidente quali sono le principali iniziative della Commissione per affrontare in modo strutturale il tema della sicurezza sul lavoro?

“Questa Commissione, che ho l’onore di presiedere, è impegnata, dal 5 novembre, nella discussione del **disegno di legge di Conversione in legge del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159**, recante misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile. Il provvedimento approvato dal Governo rappresenta un passo significativo nel rafforzamento della prevenzione, nella promozione della cultura della sicurezza e nella modernizzazione del sistema nazionale di tutela

dei lavoratori perché introduce misure rilevanti, a partire dal sistema della Patente a Crediti, che prevede un incremento delle sanzioni e un rafforzamento dei meccanismi di controllo”.

In che modo la Patente a Crediti potrà concretamente incentivare buone pratiche aziendali?

“Partiamo dal presupposto che si tratta di un percorso premiale per imprese virtuose, più che di un mero meccanismo sanzionatorio, e che confermerà il suo reale obiettivo, ovvero contribuire al miglioramento della sicurezza, nel momento della sua effettiva at-



tuazione quando, cioè, verrà accompagnato da linee guida chiare e percorsi di recupero dei crediti trasparenti. Il che indica quanto possa essere anche uno strumento di supporto specifico per le micro e piccole imprese”.

Il decreto-legge prevede nuove assunzioni e una maggiore presenza dei Carabinieri per la Tutela del Lavoro. Che cosa garantisce questo rafforzamento?

“Il potenziamento della vigilanza e del ruolo dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro indubbiamente garantisce uniformità e continuità nei controlli, ma solo se accompagnato da coordinamento operativo, strumenti digitali adeguati e formazione specialistica del personale ispettivo”.

Continuiamo il nostro approfondimento sul decreto legge: sul piano tecnico, quali sono le novità più importanti?

“Parliamo di obbligo di garantire efficienza, manutenzione e igiene dei Dispositivi di Protezione Individuale, revisione dei requisiti delle scale verticali permanenti e ridefinizione delle priorità nei sistemi anticaduta con preferenza per le misure collettive. Tali interventi

normativi dovranno necessariamente tradursi in aggiornamenti coerenti di valutazione dei rischi, linee guida operative e percorsi formativi mirati”.

Tra gli aspetti innovativi del provvedimento anche l’adozione di strumenti concreti per prevenire molestie e comportamenti violenti nei luoghi di lavoro come pure il rafforzamento della sicurezza degli studenti impegnati nei percorsi scuola-lavoro

“Sì, abbiamo voluto riconoscere quanto siano importanti i fattori psicosociali. È indispensabile infatti che i processi di segnalazione, formazione dei dirigenti e modelli organizzativi inclusivi siano definiti in modo chiaro e operativo, poiché la sicurezza comprende non solo la tutela fisica, ma anche il benessere organizzativo e la dignità personale. Per quanto riguarda il secondo punto abbiamo ritenuto necessario porre il divieto di impiego degli studenti in mansioni ad elevato rischio. È una misura, questa, che riconosce la centralità della tutela dei giovani e la necessità di una progettazione didattica realmente formativa e supervisionata”.

I nuovi criteri di accreditamento dei soggetti formatori in materia di salute e sicurezza rappresentano



uno degli aspetti più delicati del provvedimento ...

“Infatti ed è fondamentale che, in questo caso, l’Accordo Stato-Regioni garantisca uniformità nazionale, tempi realistici e criteri oggettivi di competenza, valorizzando l’esperienza degli organismi paritetici e degli enti bilaterali, delle parti sociali e delle associazioni professionali del settore”.

Quali cambiamenti porterà l’introduzione del fascicolo elettronico del lavoratore?

“Notevoli perché potrà diventare uno strumento cruciale per la tracciabilità e la certificazione delle competenze. Ovviamente, la sua efficacia dipenderà dalla reale interoperabilità dei sistemi e dalla tutela dei dati personali, secondo le regole del **Garante per la protezione dei dati personali**. Il decreto-legge rafforza anche la sorveglianza sanitaria e la prevenzione delle patologie oncologiche e delle dipendenze, valorizzando il ruolo del medico competente come figura chiave, definendo protocolli sanitari omogenei e assicurando un coordinamento nazionale nelle modalità di accertamento, in modo da evitare disomogeneità tra territori”.

Il decreto quale ruolo attribuisce all’INAIL nel rafforzamento della prevenzione e dell’innovazione in materia di sicurezza sul lavoro, e in che modo sarà assicurato un coinvolgimento strutturato degli Organismi Paritetici a supporto delle imprese, soprattutto quelle più piccole?

“L’**INAIL** viene confermato come attore centrale della prevenzione e dell’innovazione. La possibilità di finanziare e cofinanziare progetti innovativi, in particolare a sostegno delle micro e piccole imprese, rappresenta una leva fondamentale per promuovere la cultura della sicurezza e la diffusione di tecnologie avanzate. È

essenziale porre tutte le garanzie necessarie affinché l’**INAIL** continui a operare come motore di trasformazione culturale e di innovazione sociale, favorendo la collaborazione con enti formatori, reti territoriali e imprese. Gli Organismi Paritetici devono essere coinvolti in maniera strutturata in quanto il loro ruolo di raccordo tra imprese e lavoratori è essenziale per una prevenzione partecipata, per la diffusione della cultura della sicurezza e per il sostegno operativo alle imprese di minori dimensioni”.

Per concludere, Presidente Zaffini, quali sono i punti chiave che suggerisce per delineare una strategia utile a ridurre drasticamente gli infortuni sul lavoro in Italia e ad aumentare la consapevolezza che la sicurezza non è un obbligo ma un investimento per la vita?

“Il tema portante del provvedimento al nostro esame è rappresentato dalla convinzione che l’insieme delle misure di prevenzione e di sicurezza non possono essere ridotte a un insieme di adempimenti formali, ma devono essere intese come un processo collettivo e continuo, fondato sulla responsabilità condivisa e aperta a tutti i soggetti operanti in uno stesso luogo di lavoro, siano essi lavoratori o datori di lavoro. L’auspicio che mi sento di esprimere è che tutti gli attori coinvolti in questi importanti adempimenti per l’accrescimento delle misure di prevenzione e sicurezza sul lavoro, diano la più ampia e piena disponibilità a collaborare con le Istituzioni per sostenere i processi di attuazione delle disposizioni contenute nel provvedimento al nostro esame, in modo da promuovere modelli formativi efficaci e rafforzare la cultura della sicurezza come valore comune. Solo attraverso un sistema coerente, coordinato e centrato sulla persona sarà possibile trasformare l’obbligo in cultura, la conformità in qualità del lavoro e la prevenzione in benessere collettivo”.



di Gabriella Ancora

Presidente CIU Unionquadri

L'Intelligenza Artificiale nel mondo del Lavoro:

opportunità, complessità normative e operative, rischi da evitare



Negli ultimi anni l'Intelligenza Artificiale sta trasformando il mondo del lavoro offrendo strumenti potenti per migliorare la sicurezza: i robot collaborativi e l'automazione stanno progressivamente sostituendo l'umano in alcuni compiti più rischiosi come ad esempio l'esposizione a materiali tossici e situazioni pericolose tipiche dell'industria chimica e dell'edilizia.

Se l'Internet of Things (Iot) e i sensori biometrici permettono oggi di monitorare in tempo reale sia i parametri ambientali che i segnali fisiologici dei lavoratori, è l'Intelligenza Artificiale che analizza questi dati proprio per prevenire situazioni di pericolo.

Anche la formazione sta evolvendo grazie alla realtà virtuale aumentata che consente di creare ambienti simulati per addestrare i lavoratori e gestire emergenze in totale sicurezza con piani formativi personalizzati.

Ma ovviamente dietro tutte queste opportunità non mancano nuove complessità normative e operative.

Ecco alcuni esempi su scala mondiale.

L'ILO (International Labour Office) sottolinea che l'IA può essere un alleato per la sicurezza, perché ad esempio favorisce le analisi predittive per prevenire incidenti in settori ad alto rischio, come quello chimico e offre

una formazione mirata per i lavoratori esposti a nuove tecnologie.

Però traccia anche un avvertimento: gli algoritmi non possono sostituire il giudizio umano in contesti critici.

Un principio che ricorda un famoso caso del 2022 quando un algoritmo di gestione dei turni in un ospedale tedesco ha causato errori nella pianificazione delle emergenze, evidenziando i limiti dell'automazione.

STATI UNITI

Il **NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health)** traccia le sue raccomandazioni:

- Robot collaborativi (cobots): devono essere progettati con sensori che garantiscono la sicurezza umana. L'**OSHA (Occupational Safety and Health Administration)** nell'aggiornamento del Technical Manual (2023) chiarisce che i cobots devono arrestarsi automaticamente in caso di contatto non pianificato.
- Sensori indossabili: devono essere utilizzati per monitorare l'esposizione a sostanze tossiche o affaticamento muscolare.

Un caso di successo è quello di Siemens che ha ridotto gli incidenti del 30% grazie all'Intelligenza Artificiale che per la manutenzione predittiva analizza i dati da sensori industriali.

CANADA

Qui si evidenzia come la legge sull'IA responsabile (AIA, 2024), entrata in vigore il 15 giugno 2024, indichi come necessari per sistemi di IA aziendali, le valutazioni di impatto sui diritti umani (HRIA).

Un esempio? Gli algoritmi di scheduling devono garantire pause adeguate a prevenire burnout.

AUSTRALIA

Safe Work Australia, nel documento **AI and Workplace Health and Safety**, avverte che l'IA può migliorare la sicurezza solo se accompagnata da tutele per la privacy. Ad esempio, il monitoraggio continuo della produttività può aumentare lo stress, come evidenziato da uno studio dell'Università di Melbourne (2022).

GIAPPONE

Le **AI Governance Guidelines** (METI, marzo 2023) promuovono l'uso dell'IA per migliorare la sicurezza nelle fabbriche con robot dotati di sensori per rilevare anomalie.

La **AI Safety Act (2024)**, obbliga test rigorosi per sistemi di AI utilizzati in ambienti ad alto rischio, come le acciaierie.

Un caso emblematico è quello di Samsung, che utilizza l'intelligenza artificiale per prevedere guasti alle linee di produzione con il risultato di aver ridotto gli infortuni del 25% in due anni.

Alle opportunità, alle complessità normative e operative, si uniscono per concludere i rischi reali che non devono essere sottovalutati come ad esempio quelli legati ai bias algoritmici. Uno studio del MIT (2023) ha dimostrato che alcuni strumenti di valutazione delle prestazioni discriminano lavoratori anziani o quelli con disabilità.

Quali sono allora i tre principi guida per un uso sicuro dell'Intelligenza Artificiale?

1. Regolamentazione etica: l'Unione Europea con l'IA Act e il Canada con l'AIA mostrano che trasparenza e accountability sono irrinunciabili.
2. Collaborazione uomo-macchina: l'Intelligenza Artificiale deve supportare, non sostituire, il giudizio umano.
3. Formazione continua: lavoratori e aziende devono essere preparati ai nuovi strumenti.



di Tiziana Schiavo

Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.

Formazione e Sicurezza: Le nuove regole per il **CARROPONTE** dopo l'accordo del 2025

L'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 segna una svolta significativa nel panorama della sicurezza sul lavoro, introducendo nuove e stringenti normative per l'uso e la formazione legata al **carroponte**. Questa misura, a lungo attesa dagli esperti del settore, mira a ridurre drasticamente gli incidenti e a elevare gli standard di preparazione per gli operatori di questa attrezzatura di sollevamento, fondamentale in numerosi ambiti industriali.

Il contesto: perché un nuovo Accordo?

Negli ultimi anni, l'aumento degli incidenti legati all'uso improprio o alla scarsa manutenzione del carroponte ha acceso un campanello d'allarme. La necessità di una normativa più chiara e di percorsi formativi standardizzati è diventata una priorità per le istituzioni e le associazioni di categoria. L'Accordo del 2025 risponde a questa esigenza, offrendo un quadro normativo unico e condiviso a livello nazionale.

Cosa cambia con l'Accordo del 2025?

Le principali novità riguardano la **formazione e l'abilitazione** degli operatori. Mentre in passato le procedure potevano variare, il nuovo Accordo stabilisce un percorso formativo obbligatorio e uniforme che include sia una parte teorica che una pratica.

- **Parte teorica:** La formazione teorica si concentrerà su temi come la normativa di riferimento, i principi di funzionamento del carroponte, la valutazione dei rischi e le procedure di emergenza.

- **Parte pratica:** La formazione pratica sarà incentrata sulle manovre di sollevamento, il posizionamento dei carichi, le verifiche pre-uso e la manutenzione ordinaria.

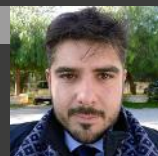
Abilitazione: Al termine del corso, i partecipanti dovranno superare un esame per ottenere un'abilitazione che certifichi le loro competenze, garantendo un alto livello di preparazione.

Le implicazioni per le aziende e i lavoratori

L'introduzione di queste regole avrà un impatto diretto sia sulle imprese che sui lavoratori. Per le aziende, l'obbligo di formare e abilitare i propri dipendenti rappresenta un investimento nella sicurezza e nella produttività. Al tempo stesso, i lavoratori avranno la certezza di operare con attrezzature sicure e di ricevere una formazione di qualità, riducendo i rischi e aumentando la loro professionalità. La tempistica prevista è ad un anno dall'entrata in vigore dell'ASR, ossia il 24 maggio 2026, anche se si consiglia di provvedere quanto prima per non avere implicazioni gravi in caso di incidenti.

Verso un futuro più sicuro

L'attenzione rivolta al carroponte nell'Accordo Stato-Regioni è un segnale forte e rappresenta un passo avanti cruciale per la sicurezza nei luoghi di lavoro in quanto è la prevenzione la via maestra per tutelare la vita e la salute dei lavoratori. Ora, la sfida è implementare al meglio queste nuove disposizioni per garantire che la sicurezza non sia solo una norma, ma una pratica quotidiana.



LA SICUREZZA DIETRO LO SPETTACOLO

Il Cantiere dello Spettacolo in Titolo IV

Nelle situazioni in cui l'allestimento e la rimozione dell'area evento ricadono nel **Titolo IV (Cantieri Temporanei e mobili) del D.Lgs.81/08** è obbligatorio, per il committente o per il Responsabile dei Lavori (ove designato), individuare le figure specifiche che supervisionino, ai fini prevenzionistici, le operazioni di montaggio e smontaggio sia in fase progettuale che esecutiva. È necessaria quindi la nomina di un Coordinatore della Sicurezza dei lavori in fase di progettazione (CSP) ed un **Coordinatore della Sicurezza dei lavori in fase di esecuzione (CSE)**.

Le due figure possono coincidere, ma l'incarico è incompatibile, per evidente conflitto di interessi, con il ruolo di RSPP delle aziende affidatarie ed esecutrici in cantiere. Durante la progettazione dell'opera il CSP dovrà ottemperare agli obblighi elencati dall'**art. 91 del Decreto sopra citato**.



Il Piano di sicurezza e coordinamento (PSC) redatto dovrà contenere, così come previsto dall'**All. XV del TU**, l'individuazione, l'analisi e valutazione dei rischi, le conseguenti procedure esecutive, gli apprestamenti e le attrezzature utili a garantire, per tutta la durata dei lavori, il rispetto delle norme per la prevenzione degli infortuni e la tutela della salute dei lavoratori. Dovrà, inoltre, contenere le misure di prevenzione dei rischi risultanti dalla eventuale presenza simultanea o successiva delle varie imprese, o dei lavoratori autonomi, e dovrà essere redatto anche al fine di prevedere, quando risulti necessario, l'utilizzazione di impianti comuni quali infrastrutture, mezzi logistici e protezione collettiva. C'è da aggiungere che tale piano dovrà essere costituito da una relazione tecnica e da prescrizioni operative correlate alla complessità dell'opera da realizzare e alle eventuali fasi critiche del processo di costruzione.

Ai sensi dell'**art. 92 del D.Lgs. 81/08 il CSE**, invece, è tenuto, durante l'esecuzione dell'opera, ad assicurare, tramite opportune azioni di coordinamento, l'applicazione delle disposizioni contenute nel PSC e adeguarlo all'evoluzione dei lavori e alle eventuali modifiche intervenute. Inoltre dovrà organizzare tra i datori di lavoro, ivi compresi i lavoratori autonomi, la cooperazione e il coordinamento delle attività oltre che la loro reciproca informazione e proporre al Committente, in caso di gravi inosservanze delle norme del Testo Unico, la sospensione dei lavori, l'allontanamento delle imprese o dei lavoratori autonomi dal cantiere, fino alla verifica degli avvenuti adeguamenti effettuati. Qualora ci fossero casi di pericolo grave ed imminente dovrà sospendere le singole lavorazioni fino alla comunicazione scritta degli avvenuti adeguamenti effettuati dalle imprese interessate.

Il CSP pertanto, redige un Piano di sicurezza e coordinamento considerando le complessità operative, e cioè esaminando tutte le fasi di allestimento e smontaggio all'interno di una venue (stadi, palazzetti, piazze, aree pubbliche e/o private ecc.), descrivendo le tempistiche e le modalità di lavorazione preventivate, valutando le misure di carattere preventivo e protettivo necessarie per gestire le interferenze legate ad un alto numero di lavoratori presenti, alla quantità di materiali movimentati, alla complessità stessa delle lavorazioni. Dovrà inoltre individuare, sulla scorta delle indicazioni della committenza e tenendo conto della logistica e del timing necessario in occasione di eventi multipli o consecutivi, le misure di carattere collettivo da impiegare in cantiere ai fini dell'emergenza sanitaria e antincendio (eventuale presenza di ambulanza e/o di servizio medico ed infermeria, presidi antincendio ecc.).

A seguito dell'accettazione e presa visione del PSC (inviato alle aziende esecutrici e ai lavoratori autonomi impiegati in cantiere, messo a disposizione di tutti coloro che partecipano alle operazioni di allestimento e smontaggio a vario titolo) saranno redatti i **Piani Operativi di Sicurezza (POS)** da parte delle aziende esecutrici da inoltrare al CSE.

Nei POS saranno indicate le modalità di intervento delle singole imprese, le squadre di lavoro, le attrezzature impiegate, le misure preventive e protettive da adottare, le procedure di lavoro, le sostanze utilizzate e le opere

provvisori da impiegare (praticamente i contenuti minimi previsti dall'**ALL.XV** del D.Lgs.81/08).

Il CSE verificherà poi la congruenza dei POS rispetto al PSC avallandone la possibilità di utilizzo in cantiere, consentendo l'ingresso nelle aree di lavoro (previa verifica da parte della committenza dell'idoneità tecnico-professionale e del possesso della patente a crediti). In pratica, proprio per la sua natura di essere un filtro in loco per le committenze, il Coordinatore esecutivo richiede costantemente alle imprese e agli autonomi che venga rispettata la documentazione (come da **All. XVII** del Decreto), per cui verifica sia che il personale e le attrezzature realmente impiegate in cantiere siano quelle indicate nei relativi POS e che sia adeguatamente formato, addestrato e in regola per svolgere le lavorazioni appaltate, sia che le attrezzature messe a disposizione dalle maestranze siano utilizzabili e conformi. Non è tenuto ad essere costantemente presente in cantiere, ma deve svolgere un'attività di alta vigilanza che si focalizza sui momenti più critici e rischiosi. In sintesi non è un sorvegliante costante, come può essere un preposto, ma piuttosto un organizzatore della sicurezza che programma i suoi interventi di vigilanza in relazione all'avanzare dei lavori e interviene quando necessario, soprattutto in caso di pericolo grave e imminente. Tutto ciò spiega, come per cantieri complessi quali quelli per lo spettacolo, la sua presenza sia molto importante e addirittura necessaria nelle fasi definite critiche che possono essere diverse tra cui:

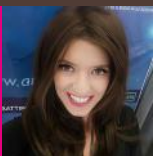


- allestimento strutture in quota con ausilio di attrezzature per il sollevamento;
- allestimento ed elevazioni strutture accessorie per appendimento tecnologie;
- allestimento punti motore (rigging);
- disallestimento in presenza di numero elevato di personale.

La complessità delle opere ed il numero elevato di maestranze impiegato (spesso sono presenti poche ditte affidatarie e tantissime imprese esecutrici in sub-affidamento, lavoratori autonomi, ecc.) rende il lavoro e la gestione del cantiere molto complessa. Risulta necessaria un'attenta preparazione e programmazione delle fasi di progettazione della sicurezza e un'applicazione esecutiva incalzante con le tempistiche ristrette (tipiche dei cantieri dello spettacolo).

È fondamentale che l'intera gestione delle lavorazioni sia pianificata a monte, sia da parte della committenza in fase preparatoria (è prassi per le committenze redigere dei safety book che sono di fatto dei "PSC primordiali" per la gestione sicurezza dei tour nelle varie venue) sia poi da parte dei Coordinatori locali (che elaborano i propri PSC in relazione alle opere da realizzare considerando le linee guida evidenziate nei safety book). Durante le lavorazioni sarà quindi importante l'operato delle varie figure di supervisione quali i preposti, i site coordinator per le fasi logistiche e per quelle di avanzamento lavori, gli head rigger per la gestione squadre rigger per gli appendimenti in quota, gli stage manager per la gestione lavori su palco, i project manager per la gestione di tutto il personale e del timing di realizzazione e di disallestimento opere, i direttori di produzione per eventuali scelte, in accordo con i CSE locali, su eventuali sospensioni attività, rinvii, modifiche e incremento delle misure preventive e protettive.





di Denise Ferrara

Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.

IL DATORE DI LAVORO NON RSPP

Cosa fare per rispettare il nuovo obbligo formativo 2025

La **Riforma della formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro**, sancita con l'ASR 17-04-2025, introduce per la prima volta un obbligo esplicito di formazione a carico del datore di lavoro quale soggetto responsabile dell'organizzazione aziendale e della tutela della salute dei lavoratori.

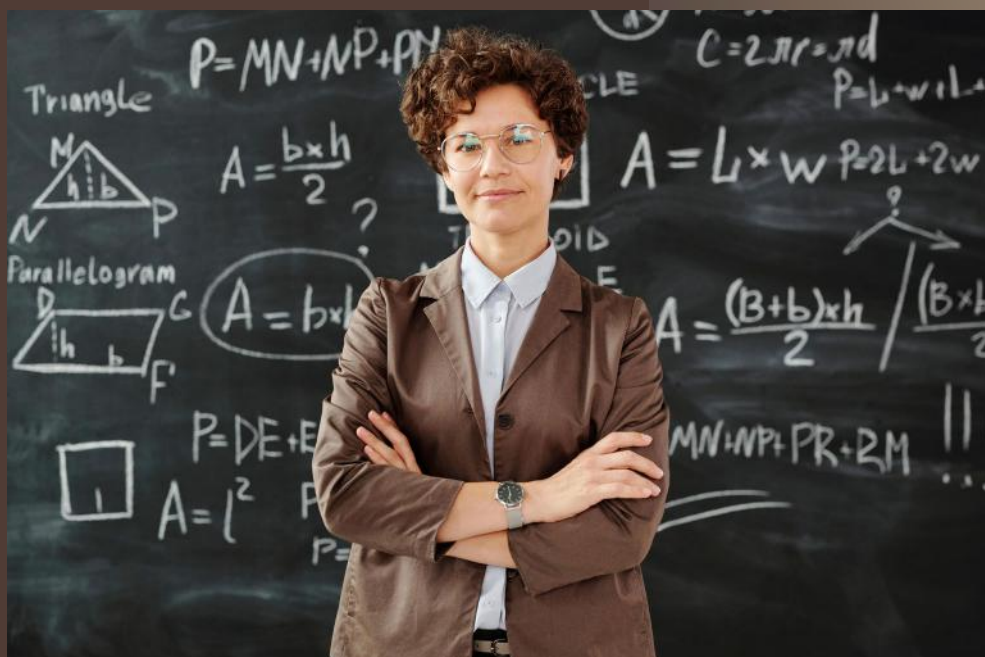
L'**art.37 c.7 del D.Lgs.81/08** già prevedeva che la formazione in materia di sicurezza dovesse riguardare i datori di lavoro, i dirigenti e i preposti, ma per i **DDL non RSPP** non andava a specificare contenuti, modalità o obbligatorietà effettiva. Il nuovo Accordo colma questa lacuna stabilendo criteri minimi, modalità e tempistiche. L'obbligo riguarda i datori di lavoro che delegano la funzione di RSPP ad un professionista esterno o interno, mentre sono esonerati:

- i Datori di lavoro che hanno una formazione valida come Datore di lavoro con incarico diretto di RSPP erogata secondo i precedenti Accordi e in corso di validità;
- i Datori di lavoro che hanno già svolto, nelle condizioni stabilite, il corso da dirigente riconosciuto dall'Accordo 2011.

La formazione obbligatoria ha una durata minima di 16 ore (con aggiornamento quinquennale) ed è suddivisa in almeno due moduli: giuridico-normativo e organizzativo-gestionale. Ma per adempiere pienamente agli obblighi formativi previsti dall'**art. 97, comma 3-ter** del Testo Unico, il datore di lavoro che opera in cantieri mobili o temporanei, deve svolgere il modulo integrativo cantieri - con una durata di 6 ore - novità, questa, introdotta dall'ultimo Accordo Stato Regione.

Il datore di lavoro, se non già esonerato, ha poi 24 mesi di tempo dall'entrata in vigore dell'ASR (ossia fino al 24 maggio 2027) per completare il corso obbligatorio di 16 ore, perché qualora si verificassero, per carenza, o assenza, formativa, infortuni o danni, ne risponderà penalmente, civilmente ed amministrativamente.

Infatti nelle ipotesi di mancata formazione, l'**art. 55 del D.Lgs.81/08** contempla, per violazioni inerenti la sicurezza, sanzioni che vanno dall'ammenda (da € 1.708,61 a € 7.403,96) all'arresto.





Non va dimenticato che, in sede ispettiva, la formazione del DDL può essere oggetto di controllo documentale (attestati, registro partecipanti, fascicolo corso) e l'assenza o l'invalidità della formazione può essere considerata un elemento aggravante in sede di contestazione.

Quanto alle modalità di erogazione, il nuovo ASR consente modalità in videoconferenza, in presenza e in e-learning asincrono per i corsi base dei DDL e per gli aggiornamenti. Ogni partecipante deve essere collegato con un dispositivo ad uso esclusivo per l'attività da svolgere, ma non sono ammessi smartphone.

Tra le novità non mancano alcune criticità pratiche da perfezionare, quali:

- la complessità di organizzazione dei percorsi formativi con nuove regole in tempi utili per tutte le imprese;
- la complessità nella distinzione tra DDL esonerati e non;

- la verifica della validità delle formazioni pregresse;
- la congruità del sistema di controllo e sanzione;
- l'efficacia reale della formazione nella modifica dei comportamenti aziendali da monitorare attraverso verifiche di follow-up.

Sicuramente, in ogni caso, le imprese devono prestare attenzione alle scadenze, verificare le proprie situazioni pregresse e pianificare tempestivamente la formazione obbligatoria per evitare responsabilità future ma possiamo affermare che, l'introduzione per la prima volta, attraverso l'**Accordo Stato-Regioni 2025**, dell'obbligatorietà formativa per i DDL (se non RSPP), con una definizione della durata minima, dei contenuti, della modalità e dei tempi di aggiornamento, rappresenta un passo importante verso una cultura della prevenzione più partecipata e un sistema di sicurezza più integrato e responsabile.





di Gianni Maragna

Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.

Il rischio correlato alla **Violenza di genere sul lavoro:** Analisi, responsabilità e strategie di prevenzione

La violenza di genere rappresenta un fenomeno complesso e ancora troppo diffuso, che assume forme diverse e spesso sottili all'interno dei contesti lavorativi. Non si tratta solo di episodi fisici o verbali espliciti, ma anche di comportamenti discriminatori, pressioni psicologiche, esclusioni sistematiche, molestie e mobbing a sfondo di genere, capaci di compromettere la salute, la dignità e la carriera delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nel panorama normativo italiano ed europeo, la violenza di genere è riconosciuta come un rischio psicosociale che il datore di lavoro ha l'obbligo di prevenire e gestire, in linea con il **D.Lgs. 81/08, la Direttiva UE 2022/2381 e la Convenzione ILO n. 190**. La sfida odierna consiste nell'integrare questo tema nelle politiche aziendali e nei sistemi di gestione della sicurezza, adottando un approccio strutturato, continuo e orientato alla cultura del rispetto.

Le forme della violenza di genere nei luoghi di lavoro

La violenza di genere può manifestarsi attraverso dinamiche complesse, non sempre immediatamente riconoscibili. Tra le forme più rilevanti:

- **Mobbing di genere:** comportamenti ostili ripetuti nel tempo, finalizzati a isolare o danneggiare una lavoratrice in quanto donna o in quanto persona che non si conforma agli stereotipi di genere (es. mansioni dequalificanti, esclusioni, svalutazione sistematica).
- **Angherie e molestie sessuali:** commenti, gesti, allusioni, contatti fisici indesiderati, pressioni psicologiche che creano un ambiente ostile o degradante.
- **Discriminazioni dirette e indirette:** ostacoli alla crescita professionale, attribuzione non equa dei carichi di lavoro, penalizzazioni legate alla maternità o alla conciliazione vita-lavoro.
- **Violenza verbale, psicologica e minacce:** svalutazioni, intimidazioni, insulti a sfondo di genere, ridicolizzazioni sistematiche.
- **Cyber-violenza e stalking occupazionale:** messaggi molesti online, diffusione di contenuti non autorizzati, controllo digitale, uso improprio di strumenti aziendali per finalità persecutorie.

Questi comportamenti generano stress lavoro-correlato, rischio burnout, assenteismo, turnover elevato e gravi conseguenze sulla salute psicofisica delle vittime.

Perché la valutazione del rischio deve includere l'analisi di genere

L'obbligo per il datore di lavoro di valutare tutti i rischi, compresi quelli psicosociali, richiede un approccio specifico e mirato quando si tratta di violenza di genere.

Si tratta di aggiornare il **DVR con un'analisi di genere**, inserendo la lente di genere nella valutazione del rischio ovvero:

- identificare i reparti e i ruoli maggiormente esposti (ad esempio contatto con il pubblico, lavoro isolato, ambienti poco controllati);
- analizzare i dati su molestie, discriminazioni, turn-over e assenze con una prospettiva differenziata tra uomini e donne;
- valutare le dinamiche relazionali e organizzative che possono favorire l'emergere di abusi;
- prevedere misure specifiche nei contesti dove le disparità risultano più marcate.

L'integrazione dell'analisi di genere nel DVR rappresenta una garanzia di conformità normativa e un indicatore di maturità nelle politiche aziendali.

Le misure di prevenzione: costruire un ambiente sicuro e rispettoso

La prevenzione si fonda sulla creazione di una cultura organizzativa che rifiuta ogni forma di violenza. Tra le misure più efficaci:

1. Codici etici e policy aziendali, ovvero documenti chiari e vincolanti che definiscono:

- comportamenti vietati;
- procedure di segnalazione;
- sanzioni disciplinari;
- responsabilità delle figure aziendali.

2. Percorsi di formazione obbligatoria: la formazione deve riguardare tutti i dipendenti, compresi dirigenti e RSPP, e affrontare temi quali:

- stereotipi di genere;
- comunicazione rispettosa;
- gestione dei conflitti;
- identificazione precoce dei segnali di violenza;
- strumenti di tutela legale e aziendale.

3. Sensibilizzazione continuativa: campagne informative, workshop, materiali divulgativi e iniziative periodiche che mantengano alta l'attenzione sul tema.

4. Misure di protezione: garantire sicurezza e supporto alle vittime. La protezione deve essere concreta, immediata e multidimensionale. Le misure più rilevanti includono:

- Canali di segnalazione sicuri e anonimi: sportelli interni, indirizzi email protetti, numero verde o piattaforme digitali che consentano alle vittime di chiedere aiuto senza timore di ritorsioni.
- Interventi organizzativi tempestivi: valutazione dei casi da parte di figure competenti (HSE, RSPP, psicologi, consulenti esterni) e definizione di piani di tutela individuale.
- Supporto psicologico interno o convenzionato: presenza di professionisti in grado di accompagnare la vittima nel percorso di ricostruzione personale e lavorativa.
- Collaborazione con centri anti-violenza e associazioni specializzate: una rete esterna consente di offrire servizi aggiuntivi come la consulenza legale, i percorsi terapeutici, la tutela in situazioni di rischio immediato.
- Misure di sicurezza fisica: telecamere in aree sensibili, badge e accessi controllati, procedure per il lavoro isolato, illuminazione adeguata degli spazi, protocolli per l'intervento in caso di emergenza.
- Monitoraggio costante del clima aziendale: questionari anonimi, audit riservati, incontri periodici per valutare il livello di benessere, inclusione e sicurezza percepita.

Conclusioni: una responsabilità collettiva

Contrastare la violenza di genere sul lavoro non è un adempimento formale, ma un impegno strategico per la sostenibilità dell'azienda e la tutela delle persone. Solo attraverso una gestione strutturata - che integri analisi di genere, strumenti di segnalazione, formazione capillare e collaborazione con enti esterni - è possibile creare un ambiente lavorativo realmente sicuro, equo e rispettoso.

Investire in prevenzione significa migliorare il benessere organizzativo, ridurre i rischi giuridici, aumentare la produttività e promuovere una cultura aziendale fondata su dignità, inclusione e responsabilità sociale.



ESG e SICUREZZA SUL LAVORO

un'opportunità concreta anche per le PMI

Negli ultimi anni si è fatto largo, anche nel mondo delle imprese, il concetto di ESG: un acronimo che racchiude tre parole chiave - **Environmental, Social, Governance** - e che sta progressivamente cambiando il modo in cui si guarda alle aziende. Se all'apparenza può sembrare una tematica riservata solo alle grandi realtà internazionali, l'ESG riguarda da vicino anche le **micro, piccole e medie imprese** dove la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro gioca un ruolo essenziale, ma di difficile adempimento durante la frenetica quotidianità. Capire cosa significa ESG e come si collega alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro è fondamentale per chiunque operi nel mondo produttivo

ESG in parole semplici

Cosa significa ESG? In termini pratici, significa che un'impresa, oltre a produrre beni o servizi e generare profitti, si impegna a farlo in modo responsabile: rispettando l'ambiente (Environmental), avendo cura delle persone, dei lavoratori e della comunità (Social) e adottando pratiche gestionali trasparenti, etiche e ben organizzate (Governance). Questi tre ambiti rappresentano i criteri attraverso cui si valuta quanto un'azienda sia sostenibile, responsabile e attenta al proprio impatto sul mondo.

Nel mondo attuale, sempre più portatori di interessi - dai clienti alle banche, dagli investitori ai fornitori - si aspettano che un'impresa dimostri attenzione a questi aspetti. Ma non si tratta solo di una tendenza di moda: è un vero cambio di passo nel modo di fare impresa che può portare benefici concreti anche per le PMI.

La **S** che parla di persone e sicurezza

Nel contesto ESG, la **S** di Social comprende tutto ciò che riguarda le persone: condizioni di lavoro, diritti, benessere, inclusione, ma anche e soprattutto **salute e sicurezza**. È qui che si crea un collegamento diretto con un tema centrale

per la quotidianità delle imprese.

Un approccio ESG spinge le aziende a pensare in modo sistemico, a pianificare e misurare, a coinvolgere tutti i livelli aziendali: un'azienda che prende sul serio i criteri ESG non può trascurare la sicurezza dei propri lavoratori. In queste aziende, spesso se caratterizzate da lavorazioni complesse, impianti rumorosi, macchinari pericolosi o lavorazioni ad alto rischio, **la sicurezza non può essere solo un adempimento formale**, ma è parte integrante della cultura aziendale. È proprio questo il messaggio chiave dell'ESG: mettere le persone al centro.

ESG applicato alle PMI: si può fare, un passo alla volta

Spesso le piccole e medie imprese si chiedono: ma noi possiamo davvero applicare l'ESG con risorse limitate e strutture più snelle? La risposta è sì. Non serve essere multinazionali per iniziare a ragionare in un'ottica ESG. Basta partire dalle cose concrete, soprattutto in ambito di sicurezza sul lavoro.

Ecco alcuni esempi pratici che mostrano come l'ESG può aiutare le PMI a migliorare la sicurezza:

- **Formazione come leva di crescita**
In un'ottica ESG la formazione non è solo obbligatoria, ma strategica. Anche nelle PMI è possibile organizzare momenti periodici di aggiornamento sulla sicurezza, coinvolgendo attivamente i lavoratori, promuovendo la consapevolezza e valorizzando le buone pratiche interne.
- **Miglioramento continuo e ascolto dei lavoratori**
Adottare un approccio ESG significa anche favorire un clima di ascolto. Creare canali semplici per raccogliere segnalazioni, osservazioni o proposte legate alla sicurezza può generare miglioramenti immediati, senza grandi investimenti.
- **Gestione responsabile anche nelle scelte quotidiane**
Spesso piccoli accorgimenti - come la manutenzione puntuale delle macchine, la sostituzione di DPI obsoleti, l'ordine nei luoghi di lavoro - fanno una grande differenza. Inserire queste azioni in un piano più ampio di sostenibilità le rende più efficaci e durature.
- **Indicatori e obiettivi di sicurezza**
Anche in una piccola azienda si possono raccogliere semplici dati: incidenti, infortuni, segnalazioni, audit interni. Metterli nero su bianco, discuterli periodicamente e usarli per definire obiettivi concreti significa fare governance, cioè la G dell'ESG. Tutti questi elementi aiutano a creare un ambiente di lavoro più sicuro, più attento e più umano.
- **Coinvolgimento e responsabilità condivisa**
Nelle PMI, dove spesso i rapporti sono più diretti e informali, è più facile creare una cultura condivisa e spazi di ascolto per raccogliere segnalazioni e proposte dai dipendenti. Parlare di sicurezza nei momenti di confronto quotidiani, attraverso programmi interni che premiano comportamenti virtuosi in tema di sicurezza, è un modo efficace per rafforzare la responsabilità collettiva.



Un investimento che ripaga

Prendersi cura della sicurezza dei propri dipendenti non è solo un dovere morale e legale: è anche un investimento che porta benefici concreti. Le aziende che integrano l'ESG nella propria gestione riducono gli infortuni, migliorano il clima interno, aumentano la produttività e diventano più attrattive per i nuovi talenti. In un momento storico in cui la difficoltà a reperire personale qualificato è diffusa, essere riconosciuti come un buon posto di lavoro può fare la differenza.

Non solo: le imprese attente all'ESG spesso ottengono maggior fiducia da parte di clienti, istituti finanziari e partner commerciali. Una buona reputazione, costruita anche sulla base della sicurezza, rafforza la competitività.

Inoltre, le aziende che dimostrano impegno concreto nei confronti dell'ESG possono accedere più facilmente a finanziamenti agevolati, bandi pubblici, agevolazioni

per l'innovazione e certificazioni che valorizzano anche l'impegno in materia di sicurezza.

La sicurezza sul lavoro è sempre stata un pilastro fondamentale nelle imprese. L'ESG rappresenta oggi un modo nuovo e più ampio per prendersene cura, con strumenti e visioni che coinvolgono tutta l'azienda, a ogni livello.

Anche una piccola officina meccanica può fare ESG, se decide di mettere al centro le persone, lavorare con trasparenza e migliorarsi ogni giorno. La sostenibilità non è un obiettivo lontano o riservato ai grandi: è un cammino che ogni impresa può iniziare, con i propri tempi e le proprie forze, ma con la certezza che a beneficiarne saranno prima di tutto i lavoratori, e quindi, l'intera azienda. Perché il futuro passa anche da qui: dalla capacità di coniugare produttività e responsabilità, competitività e cura, crescita economica e tutela della vita umana.



di Roberto Scavizzi

Avvocato del Foro di Roma
Docente Universitario

Il diritto

della Sicurezza sul Lavoro nell'Ordinamento Giuridico Svedese

Prima parte

Il sistema svedese di tutela della sicurezza e della salute sui luoghi di lavoro si configura come uno dei modelli più avanzati e completi a livello europeo e internazionale e presenta importanti peculiarità che lo rendono piuttosto originale nel panorama europeo e mondiale. Questo perché il legislatore svedese ha sviluppato, nel corso dei decenni, un approccio integrato e sistematico alla prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, fondandolo su principi di collaborazione tra le parti sociali e su una articolata legislazione che esalta l'approccio antropocentrico dove il principio dell'adattamento del lavoro si plasma alle esigenze della persona umana.

La Legge sull'ambiente di lavoro (Arbetsmiljölagen) varata nel 1977 costituisce il pilastro normativo di questo sistema. Detta norma va applicata in combinato disposto con un complesso apparato di regolamenti, ordinanze e disposizioni emanate dall'**Autorità svedese per l'ambiente di Lavoro (Arbetsmiljöverket)**.

Nel mio intervento suddiviso in più appuntamenti prenderò in esame i principi generali e le prescrizioni più significative che informano il diritto della sicurezza sul lavoro svedese, richiamando gli aspetti salienti relativi:

- **alle fondamentali fonti normative;**
- **alla struttura istituzionale;**
- **agli obblighi dei datori di lavoro e dei lavoratori;**
- **al ruolo dei rappresentanti per la sicurezza.**

Una particolare attenzione viene data al concetto di **gestione sistematica dell'ambiente di lavoro (Systematiskt Arbetsmiljöarbete c.d. 'SAM')** che rappresenta una peculiarità distintiva del modello svedese attraverso cui il legislatore scandinavo punta alla realizzazione, all'interno dell'ambiente di lavoro, di una concreta integrazione tra dimensioni fisica, organizzativa e sociale.

Le fonti normative

Questo sistema, in ambito sicurezza sul lavoro, si articola su quattro livelli gerarchici di base che riflettono la struttura costituzionale del paese scandinavo.

Al vertice della piramide normativa si collocano le leggi costituzionali (**Grundlagar**) costituite da quattro atti fondamentali che definiscono i principi supremi dell'ordinamento.

Seguono poi le leggi ordinarie (**Lagar**) adottate dal

Parlamento svedese (Sveriges Riksdag) tra cui anche la **Legge sull'ambiente di lavoro**.

Al terzo livello ci sono le ordinanze (**Förordningar**) emanate dal Governo, come la **Work Environment Ordinance del 1977**.

Infine, il quarto livello comprende i regolamenti e le disposizioni (**Föreskrifter**) adottate dalle autorità amministrative competenti e dagli enti locali, tra cui spiccano le disposizioni emanate dall'**Arbetsmiljöverket** elencate nella propria **Raccolta ufficiale di regolamenti e norme (Arbetsmiljöverkets Författningssamling)**.

Regole, queste, che hanno valore legale per cui ogni lavoratore e datore di lavoro in Svezia deve conformarsi alle prescrizioni contenute.

Il Work Environment Act (Arbetsmiljölagen) costituisce la legge quadro fondamentale che definisce le finalità, i principi generali e l'ambito di applicazione delle prescrizioni in materia di sicurezza e salute sul lavoro. Nell'incipit della norma è statuito in modo chiaro il suo obiettivo primario che è alla base del sistema legislativo svedese: la prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni come pure la preservazione di un ambiente di lavoro sicuro e salubre. L'idea di fondo è quella di puntare sulla sicurezza prima che accadano incidenti, grazie a misure pianificate e costanti.

L'ambito di applicazione della legge è estremamente ampio. Infatti la norma è applicabile ad ogni attività che i lavoratori svolgono per conto di un datore di lavoro.

Ma che cosa si intende per attività in Svezia? Riferibile sia al settore privato che a quello pubblico, riguarda non solo i lavoratori subordinati ma anche altre categorie quali: gli studenti che svolgono attività formative, i militari di leva e persino i detenuti nelle istituzioni penitenziarie. Questa ampia portata normativa riflette la volontà del legislatore svedese di garantire una protezione estesa a tutti coloro che svolgono attività lavorativa, indipendentemente dalla natura formale del rapporto giuridico che hanno instaurato con il loro datore di lavoro.

Accanto al Work Environment Act del 1977, il sistema normativo svedese comprende una serie di atti legislativi complementari che disciplinano aspetti specifici della sicurezza sul lavoro.

La Work Environment Ordinance del 1977 (Arbetsmiljöförfordningen) integra le disposizioni della



predetta legge quadro con prescrizioni più dettagliate relative a specifici aspetti tecnici e organizzativi, quali i requisiti per la progettazione dei luoghi di lavoro, le modalità di manipolazione di sostanze pericolose, l'uso di attrezzature di protezione individuale e la gestione di macchinari.

Il Working Hours Act del 1982 (Arbettstidslagen) regola l'orario di lavoro, i periodi di riposo e le pause, contribuendo significativamente alla tutela della salute e del benessere dei lavoratori. Secondo quanto normato l'orario di lavoro ordinario non può superare le 40 ore settimanali di media in relazione a un periodo di quattro settimane. Inoltre, il lavoratore ha diritto a un riposo giornaliero minimo di 11 ore consecutive ogni 24 ore e a un riposo settimanale di almeno 36 ore consecutive, ogni sette giorni.

La legge vieta, in linea di principio, il lavoro notturno (tra le 22:00 e le 6:00), salvo eccezioni legate ad attività che per loro natura richiedono continuità operativa o sono realizzate per rispondere ad esigenze pubbliche.

Il Discrimination Act del 2008 (Diskrimineringslagen) tutela i lavoratori da eventuali atti discriminatori anche se connessi ad aspetti relativi alla salute e alla sicurezza sul lavoro, contribuendo a creare un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso della dignità di ogni individuo.

L'Occupational Injury Insurance Act, infine, disciplina la materia dell'assicurazione dei lavoratori contro gli infortuni sul lavoro.

Le Disposizioni dell'Autorità amministrativa indipendente (Arbetsmiljöverket)

L'Arbetsmiljöverket, in qualità di autorità amministrativa indipendente istituita nel 2001 ed operante sotto la supervisione del Ministero del lavoro, ha il compito di emanare disposizioni che disciplinino nel dettaglio le prescrizioni contenute nel Work Environment Act.

Queste disposizioni sono raccolte nell'**Arbetsmiljöverkets Författningssamling (AFS)** e regolamentano una vasta gamma di aspetti relativi alla sicurezza e alla salute nei luoghi di lavoro (es: esposizione al rumore e alle sostanze chimiche pericolose, ergonomia, progettazione dei luoghi di lavoro, gestione dei rischi psicosociali, etc).

Nel 2023, l'Arbetsmiljöverket ha intrapreso una riforma significativa del proprio corpus regolamentare accorpando e riformulando le precedenti 67 disposizioni in 15 regolamenti più organici ed accessibili, entrati in vigore il 1° gennaio 2025.

Tra le disposizioni fondamentali c'è l'**AFS 2023:1** che, avente come oggetto la gestione sistematica dell'ambiente di lavoro (Systematiskt Arbetsmiljöarbete, c.d. 'SAM'), contiene disposizioni dettagliate e indirizzate a dare concretezza al tipico approccio preventivo svedese per quanto riguarda l'Health&Safety. Da qui è facile intuire come la gestione sistematica dell'ambiente di lavoro viene costantemente integrata con l'organizzazione e la conduzione di ogni attività lavorativa, incluse quelle svolte in telelavoro o a distanza.



di Gabriele Pergolizzi

Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.

CANTIERI Start & Smart

Quando la Sicurezza diventa innovazione concreta

La piattaforma digitale per semplificare la gestione della Sicurezza nei cantieri

Dietro ogni procedura di sicurezza, ci sono volti, storie, responsabilità; ci sono imprenditori, lavoratori, famiglie che ripongono fiducia nei processi e nelle persone che li governano perché la verifica non è solo un obbligo, ma un gesto che protegge chi ogni giorno costruisce, produce, crea valore.

Parole che rappresentano profondamente la filosofia con cui, come sede territoriale **ANCORS**, continuiamo a portare avanti il nostro lavoro: con pragmatismo, visione e rispetto per la complessità dei contesti in cui operano le imprese. Una visione, questa, resa concreta grazie alla registrazione **SIAE** della nostra piattaforma digitale **Cantieri Start & Smart**, un sistema intelligente pensato per semplificare e rendere più efficiente la gestione dei cantieri, accompagnando l'impresa verso una sicurezza realmente integrata nei processi operativi.

La piattaforma, incentrata sul chiaro obiettivo di **alleggerire il peso delle procedure, ridurre le criticità operative e aiutare l'imprenditore a concentrarsi su ciò che davvero crea valore**, è frutto di anni di esperienza e di vita trascorsa nei cantieri, nelle imprese, negli uffici tecnici, fianco a fianco con datori di lavoro e preposti che ogni giorno affrontavano, e affrontano, un carico burocratico sempre più pesante.

Il sistema integra strumenti digitali intuitivi e pienamente conformi alla normativa italiana, offrendo al Datore di Lavoro funzioni pensate per essere utilizzate con un solo gesto. Non a caso il concetto che guida questo progetto è **one touch, more solutions**. Ovvero un solo tocco per semplificare attività che, nel contesto normativo italiano, restano spesso complesse e frammentate.

Grazie a moduli avanzati di intelligenza artificiale, la piattaforma supporta anche il lavoro del Preposto di sito e di chi gestisce la documentazione dei subappaltatori, velocizzando le verifiche e migliorando la qualità dei controlli. La sua vera forza risiede però nella sua natura di campo: ogni funzione deriva da sopralluoghi intelligenti, procedure verificate e una metodologia sviluppata secondo i principi della **UNI EN ISO 9001**, combinando competenze tecniche, operative e normative.

Non dimentichiamo che la digitalizzazione (se ben utilizzata) è il nostro alleato presente e riguarda ognuno di noi: imprese, lavoratori, tecnici, formatori, enti. E che la sicurezza, quando è fatta bene, nasce sempre dall'incontro tra competenza, responsabilità e innovazione. Questo mix rappresenta il percorso su cui vogliamo muoverci tanto che nella prossima edizione di **AMBIENTE LAVORO (26-28 maggio 2026)** che vedrà **ANCORS** protagonista con convegni e iniziative dedicate - ribadendo la volontà dell'associazione di essere motore di innovazione nel settore della sicurezza sul lavoro - la piattaforma **Cantieri Start & Smart** rappresenta un tassello strategico. Non solo come strumento tecnologico, ma come modello di semplificazione, trasparenza e crescita sostenibile per tutte le imprese che operano nei cantieri del Titolo IV.

E la manifestazione di grande interesse del **Presidente ANCORS, Prof. Luigi Ferrara**, nel voler promuovere la piattaforma attraverso **VALORA**, il sistema formativo dell'associazione, con l'obiettivo di integrarla e renderla disponibile a tutti i cantieri italiani, rappresenta un passo evolutivo importante sul come le imprese possono vivere la sicurezza: non più come adempimento, ma come valore condiviso.



di Matteo Lanfranco Rossi
Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.



Antincendio e Sostenibilità

NASCE IL DISCIPLINARE PER I CORSI A BASSO IMPATTO AMBIENTALE

Un nuovo modello formativo coniuga sicurezza, conformità normativa e responsabilità ambientale: ecco come funziona il disciplinare Sapere Green che rivoluziona i corsi antincendio.

Sicurezza e sostenibilità: due parole chiave del nostro tempo, troppo spesso vissute come ambiti separati. Eppure, proprio nei percorsi obbligatori di formazione sulla sicurezza si sta aprendo una nuova frontiera culturale, che integra i principi della tutela ambientale con quelli della prevenzione sui luoghi di lavoro.

È il caso dei **Corsi Antincendio a Basso Impatto Ambientale**, progettati secondo un disciplinare tecnico nato su iniziativa della **sede A.N.CO.R.S. di Bologna**, realtà attiva nell'ambito della consulenza e della progettazione formativa. L'obiettivo è ambizioso: offrire percorsi conformi alle normative vigenti (**D.Lgs. 81/2008, D.M. 3 settembre 2021**) riducendo al minimo l'impronta ecologica dell'intero processo formativo.

Il cuore del disciplinare

Il documento tecnico, certificato da Ente di Certificazione di terza parte, e che può essere adottato su base volontaria da enti di formazione e datori di lavoro, definisce una serie di requisiti obbligatori e facoltativi per poter utilizzare il marchio registrato **Sapere Green - Formazione antincendio a basso impatto ambientale**.

Il protocollo si rivolge a chi organizza corsi per addetti antincendio, e impone - tra le altre cose - l'utilizzo di estintori che non prevedano l'emissione di CO₂ o di altri inquinanti, o in alternativa la compensazione delle emissioni di CO₂ generate durante le attività di spegnimento previste dalle prove pratiche e la redazione di un piano annuale di sostenibilità con indicatori misurabili.

Non solo obblighi: anche buone pratiche volontarie

Il disciplinare si distingue per l'ampio spazio lasciato all'adesione consapevole e al miglioramento progressivo. Viene infatti introdotto un sistema a punteggio che premia con la certificazione le organizzazioni capaci di raggiungere almeno 35 punti su 100 in cinque ambiti chiave: struttura formativa, trasporti, ristorazione, materiali didattici e comunicazione.

Tra le pratiche virtuose più incentivanti, l'adozione di sedi alimentate da fonti rinnovabili, l'uso di mezzi elettrici per gli spostamenti, l'eliminazione della plastica monouso e la digitalizzazione dei materiali. Ma anche la trasparenza verso i partecipanti ai quali devono essere resi noti gli obiettivi ambientali e le azioni messe in campo dal provider.

Tracciabilità, verifiche e impatto culturale

A ogni corso viene assegnato un codice identificativo univoco, utile per tracciare attestati e compensazioni. È prevista la possibilità di verifiche a campione - anche da parte di soggetti terzi indipendenti - e la raccolta sistematica di feedback ambientali da parte dei discenti.

In questo senso, il disciplinare non si limita a essere uno strumento operativo, ma si propone come modello culturale, con l'ambizione di trasformare la formazione obbligatoria in un'occasione di sensibilizzazione ambientale.

Una nuova frontiera della compliance

In un contesto in cui le imprese sono sempre più chiamate a dimostrare non solo conformità normativa, ma anche impegno sociale e ambientale, il modello si colloca a pieno titolo nel filone ESG (Environmental, Social and Governance) offrendo alle aziende la possibilità di fare la cosa giusta anche in ambiti finora esclusi dai percorsi di sostenibilità. Una direzione, questa, che potrebbe presto diventare non solo auspicabile, ma necessaria.



UNO STIMOLO VERSO UNA NUOVA GOVERNANCE DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

La tornata di audizioni sul **Disegno di Legge n. 159/2025 in materia di "Sicurezza sul lavoro e protezione civile"** voluta dalla **X Commissione del Senato (Affari sociali, sanità, lavoro pubblico e privato, previdenza sociale)** presieduta dal **sen. Francesco Zaffini** e che si è svolta il **13 novembre scorso**, ha visto tra gli auditi **Luigi Ferrara**, Presidente di **Confassociazioni Sicurezza e di ANCORS**, che ha fornito un contributo concreto e propositivo al dibattito parlamentare, portando all'attenzione della Commissione una visione moderna, unitaria e pragmatica della sicurezza sul lavoro con la chiara messa in evidenza di alcune priorità fondamentali utili a rendere il sistema di prevenzione realmente efficace, quali:

- la formazione di qualità come leva strategica per ridurre infortuni e promuovere comportamenti sicuri, contrastando l'eccessiva burocratizzazione dei percorsi formativi.
- l'esigenza di una regia nazionale unitaria che eviti frammentazioni tra normative e prassi regionali.
- la valorizzazione dei professionisti della sicurezza, attraverso criteri di accreditamento trasparenti e percorsi di aggiornamento continuo.
- l'adozione di strumenti digitali interoperabili per la tracciabilità delle attività formative e per semplificare i controlli.

Uno dei passaggi più significativi dell'intervento di Ferrara ha riguardato l'**emendamento dell'articolo 6 del DL 159** così da consentire una maggiore uniformità nazionale contro l'attuale disomogeneità regionale. A tal proposito, sarebbe utile istituire un ente tecnico di coordinamento, l'Agenzia Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro "una cabina di regia" - ha sottolineato il **Presidente ANCORS e Confassociazioni Sicurezza** - di cui il sistema italiano ha bisogno per passare da una logica sanzionatoria a una logica di prevenzione attiva e partecipata" - con il compito (e senza sostituirsi agli organismi attuali ma piuttosto mettendoli in rete) di:

- garantire uniformità di indirizzo tra Ministero del Lavoro, Regioni, Inail, Ispettorato e soggetti formativi;
- monitorare in modo continuo e trasparente i dati su infortuni, formazione, vigilanza e buone pratiche;
- promuovere la cultura della prevenzione attraverso campagne, incentivi e standard tecnici condivisi.

Il tema è stato ripreso dal **Senatore Magni, Presidente della Commissione d'Inchiesta del Senato**, intervenuto nella stessa seduta, riconoscendone la validità strategica. Nel suo intervento, infatti, ha evidenziato che la creazione di una Agenzia Nazionale per la Sicurezza sul Lavoro permetterebbe di razionalizzare gli interventi, migliorare il coordinamento tra enti e rendere più efficiente l'uso delle risorse pubbliche dedicate alla prevenzione. Il Senatore ha inoltre sottolineato l'importanza di accompagnare le imprese, soprattutto le PMI, in un percorso di adeguamento graduale e sostenibile, rafforzando la sinergia tra Stato, parti sociali e professionisti del settore. A questo si unisce l'importante convergenza di posizioni registrata durante la seduta, oltre che dai membri della Commissione anche tra i professionisti del settore, che indica un segnale importante: il sistema è pronto a compiere un salto di qualità verso una governance più unitaria, tecnologica e orientata ai risultati. Un salto, questo, che vede il massimo impegno da parte di **Confassociazioni Sicurezza e ANCORS** nel collaborare con le istituzioni, affinché la riforma non rimanga sulla carta ma si traduca in strumenti concreti di tutela, innovazione e responsabilità condivisa.



LUIGI FERRARA

SICUREZZA 2035

IL FUTURO DELLA PREVENZIONE
TRA TECNOLOGIA, CULTURA
E RESPONSABILITÀ



GIACOVELLI EDITORE

Il tema della sicurezza sul lavoro è sempre stato uno degli indicatori più affidabili del livello di civiltà di un Paese: ogni infortunio, ogni vita spezzata, ogni malattia professionale, rappresenta una sconfitta collettiva. Oggi, in un mondo attraversato da trasformazioni profonde, digitalizzazione, nuovi modelli produttivi, robotica, intelligenza artificiale, la prevenzione non è soltanto una necessità normativa, ma un pilastro strategico della competitività e del benessere sociale.

Questo articolo è un primo passo verso quello che è il mio intento, e cioè scrivere un libro fondato sul desiderio di immaginare la sicurezza sul lavoro tra dieci anni, precisamente nel 2035, partendo dalle tendenze già in atto e proiettandole in uno scenario realistico, possibile e costruibile. **Sicurezza 2035: il futuro della prevenzione tra tecnologia, cultura e responsabilità (Giacovelli editore, in uscita nella primavera 2026, ndr)** non è un esercizio di fantasia, ma una visione fondata sui cambiamenti tecnologici, culturali, organizzativi e istituzionali che già oggi stanno ridisegnando il lavoro.

L'obiettivo è offrire uno strumento utile ad imprese, professionisti, legislatori, formatori e studenti: un percorso che aiuti a comprendere dove stiamo andando e quali scelte devono essere compiute oggi per costruire un futuro in cui la sicurezza sia davvero un valore condiviso.

Immaginare la sicurezza sul lavoro tra dieci anni significa proiettarsi in uno scenario in cui l'innovazione, la formazione continua e la consapevolezza collettiva avranno trasformato profondamente il modo di lavorare

di Luigi Ferrara

Presidente Nazionale A.N.CO.R.S.
Presidente Confassociazioni Sicurezza



e di proteggere le persone. E questo lo farò attraverso la presentazione di analisi, scenari, proposte operative e ipotesi future. Perché immaginare il domani è il primo passo per iniziare a costruirlo.

Nel 2035 immagino, anzi ne sono certo, che la prevenzione sarà completamente integrata nei processi produttivi grazie a tecnologie che oggi stanno prendendo forma: sensori intelligenti, dispositivi indossabili in grado di rilevare posture errate, stress fisico o esposizioni a rischio, piattaforme digitali capaci sia di analizzare in tempo reale ogni anomalia sia di prevenire gli infortuni prima ancora che si manifestino. I cantieri e gli stabilimenti dialogheranno con sistemi predittivi in grado di anticipare i pericoli grazie all'elaborazione di milioni di dati e alla memoria di casi precedenti. E i lavoratori potranno esercitarsi in scenari complessi e rischiosi senza esporsi a pericoli reali, grazie all'uso della realtà virtuale e aumentata.

Un mondo, questo, dove l'apprendimento sarà misurabile, tracciabile e adattato alle competenze e ai comportamenti di ogni persona e la formazione non sarà più un adempimento periodico, ma un percorso continuo, personalizzato, immersivo. Da tutto ciò è facilmente intuibile che la sicurezza non sarà più percepita come un obbligo normativo, ma come un valore strategico, una parte integrante della qualità del lavoro e della competitività delle imprese.

A questo punto la rivoluzione, quella vera, sarà culturale perché nel 2035 ogni lavoratore potrà essere protagonista della prevenzione, ogni azienda avrà compreso che investire in sicurezza significa investire in qualità, reputazione e sostenibilità e ogni decisione strategica terrà conto dell'impatto sulla salute e sul benessere delle persone.

Le istituzioni avranno consolidato un quadro normativo più semplice, più omogeneo e soprattutto più orientato alla valutazione dei risultati: sistemi come la patente a crediti, le piattaforme digitali nazionali, i data-space sulla sicurezza, assicureranno un controllo trasparente e meritocratico, premiando chi investe realmente in prevenzione.

In questo futuro, l'obiettivo zero infortuni non sarà più uno slogan idealistico, ma un traguardo concreto per molti settori perché sarà la responsabilità condivisa tra imprese, lavoratori, istituzioni e società, il vero motore del cambiamento. Sarebbe bello pensare alla sicurezza sul lavoro come ad un ecosistema evoluto, interconnesso, umano e intelligente. Possibile? A mio avviso sì perché tutto dipende dalle scelte che facciamo oggi.

L'esperto risponde

1. È obbligatoria la nomina del medico competente in tutte le aziende?

No, la nomina del medico competente è obbligatoria solo quando la valutazione dei rischi evidenzia la necessità di sorveglianza sanitaria (art. 18 e 41 del D.Lgs. 81/2008).

I casi tipici includono l'esposizione a rischi chimici, biologici, esposizione al rumore, movimentazione manuale dei carichi con rischio specifico, utilizzo di videoterminali per più di 20 ore settimanali, lavoro notturno. Se nessuno di questi rischi è presente, non è richiesto nominare un medico competente

2. Un lavoratore può rifiutarsi di indossare i DPI forniti dall'azienda?

No, il lavoratore è obbligato ad usare correttamente i dispositivi di protezione individuale (DPI) forniti, come stabilito dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008.

Rifiutarsi, senza giustificato motivo, costituisce violazione disciplinare e può esporre il lavoratore a sanzioni.

L'azienda, dal canto suo, deve garantire formazione e addestramento all'uso corretto dei DPI e verificare il

loro utilizzo attraverso una vigilanza in loco ad esempio attraverso l'attività del preposto.

3. Cosa rischia un'azienda che non aggiorna il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)?

Il DVR deve essere aggiornato in caso di modifiche significative (es. riorganizzazione del lavoro, introduzione di nuovi macchinari, l'applicazione di nuove normative, infortuni rilevanti avvenuti in azienda).

La mancata redazione o aggiornamento del DVR espone il datore di lavoro a sanzioni fino all'**arresto da 3 a 6 mesi o ammenda da 2.500 a 6.400 euro (art. 55, comma 1, lett. a)**.

L'aggiornamento non ha una scadenza temporale fissa, ma va fatto ogni volta che cambiano le condizioni di rischio. La mancanza del DVR fa scattare inoltre la sospensione dell'attività.

4. L'e-learning è valido per tutti i corsi in materia di sicurezza?

No, l'e-learning è ammesso solo per alcune tipologie formative e con precisi limiti stabiliti dagli Accordi Stato-Regioni ed in particolare dall'ultimo ASR sancito ad aprile 2025.

Ad esempio, la modalità e-learning è consentita per l'erogazione della formazione generale dei lavoratori, alcuni aggiornamenti quinquennali, la formazione di dirigenti e datori di lavoro, la formazione specifica per rischio basso, mentre non è ammessa per la formazione pratica o l'addestramento (es. uso attrezzature, DPI di III categoria, formazione addetti antincendio e primo soccorso), per la formazione dei preposti o per i datori di lavoro con incarico di RSPP.

5. In caso di infortunio grave, il datore di lavoro è sempre penalmente responsabile?

Non automaticamente. La responsabilità penale del datore di lavoro sorge solo se l'infortunio è conseguenza diretta della violazione di obblighi di prevenzione.

Per esempio: la mancata formazione, l'assenza del DVR, l'omissione di DPI obbligatori, l'omessa vigilanza o carenze strutturali note possono configurare colpa o dolo.

In presenza di tutti gli adempimenti previsti e di condotta diligente, la responsabilità potrebbe essere esclusa.

6. Il preposto deve partecipare a corsi di formazione specifici anche se ha già una lunga esperienza?

Sì, secondo l'art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e il nuovo **Accordo Stato-Regioni 2025**, la formazione del preposto è obbligatoria, specifica e distinta da quella dei lavoratori, a prescindere dall'esperienza. Il corso ha durata minima di 12 ore iniziali più 6 ore di aggiornamento ogni 2 anni. La formazione del preposto è un percorso formativo aggiuntivo rispetto alla formazione generale e specifica dei lavoratori.

Dal 2022 è anche obbligatorio l'addestramento su tecniche di vigilanza e gestione dei comportamenti a rischio.

7. Quali sanzioni rischia il datore di lavoro se non effettua la formazione dei lavoratori?

La mancata formazione dei lavoratori espone il datore di lavoro a gravi sanzioni, tra cui:

- **Arresto da 2 a 4 mesi**
- **Ammenda da 1.474,21 a 6.388,23 euro (art. 55, comma 5, lett. c, D.Lgs. 81/2008).**

Oltre alla sanzione, la mancata formazione è considerata aggravante in caso di infortuni, aumentando la responsabilità penale; in alcuni casi fa scattare la sospensione dell'attività degli operatori per i quali non è stata erogata la formazione.

8. La segnaletica di sicurezza è obbligatoria in tutti i luoghi di lavoro?

Sì, la segnaletica di sicurezza è obbligatoria quando i rischi non possono essere evitati o sufficientemente ridotti con misure tecniche o procedurali.

Lo prevede il **Titolo V del D.Lgs. 81/2008 e il relativo allegato XXV**, che disciplina colori, simboli e significati. Una segnaletica inadeguata o assente può comportare sanzioni per il datore di lavoro e aumenta i rischi in caso di emergenza.

9. Gli appalti interni in azienda richiedono sempre la redazione del DUVRI?

No, il DUVRI non è sempre richiesto per gli appalti interni. L'obbligo si applica quando ci sono appalti interni, interferenze tra lavori, lavori particolarmente rischiosi elencati nell'allegato XI del D.Lgs. 81/2008 (come lavori in spazi confinati, con rischio biologico, o in prossimità di linee elettriche). Sicuramente il Duvri non è obbligatorio per opere di natura intellettuale, in caso di mere forniture e per lavori di una durata limitata ai 5 uomini-giorno.

NEWS



ISTITUITO IL COMITATO TECNICO SCIENTIFICO SULLA SICUREZZA

A.N.CO.R.S. ha scritto una nuova pagina importante all'insegna della competenza, della tutela dei lavoratori e della promozione della cultura della sicurezza.

Il 10 novembre scorso, dietro approvazione unanime dei **Consiglieri Nazionali dell'Associazione Nazionale Consulenti e Responsabili sul Lavoro**, sono stati nominati il presidente e i componenti del nuovo **Comitato Tecnico Scientifico**.

La presidenza è stata assegnata ad un professionista di esperienza politica e istituzionale di altissimo livello, l'**On. Cesare Damiano, già Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali**.

Mentre componenti sono stati eletti eccellenti professionisti del mondo della sicurezza sul lavoro quali: **Paola Amirante, Marco Ancora, Adriana Apicella, Giuseppe Canducci, Francesco Carrozzo, Leonardo Corbo, Giovanni dell'Aquila, Leo De Santis, Luigi Ferrara, Giovanni Luciano, Eliseo Maiolino e Alessandro Passaro**.



CNEL: APPROVATA LA COMPOSIZIONE DELLA COMMISSIONE NAZIONALE PERMANENTE PER LA PARTECIPAZIONE DEI LAVORATORI

È stata approvata ufficialmente, il 24 luglio scorso, la composizione della Commissione nazionale permanente per la partecipazione dei lavoratori. Questo importante organismo, previsto dalla **Legge 76/2025** *“Disposizioni per la partecipazione dei lavoratori alla gestione, al capitale e agli utili delle imprese”*, introduce una svolta nella cultura della rappresentanza e nella governance aziendale in Italia e rappresenta un avanzamento significativo verso un modello partecipativo che vuole superare la tradizionale dicotomia tra capitale e lavoro, favorendo un’economia fondata sulla responsabilità condivisa e sull’inclusione delle elevate professionalità nei processi decisionali delle imprese.

La Commissione, che ha il compito di monitorare, promuovere e valutare le politiche e le pratiche di partecipazione dei lavoratori nelle imprese promuovendo modelli innovativi di coinvolgimento attivo nella gestione e nei risultati aziendali anche in un’ottica di sviluppo sostenibile e inclusivo, è composta da 17 membri, rappresentativi delle principali forze sociali e istituzionali del Paese:

- 1 rappresentante del CNEL: **Emmanuele Massagli**
- 1 rappresentante del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali: **Vincenzo Caridi**
- 6 esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori presenti al CNEL: **Gianluca Bianco, Fiovo Bitti, Valentina Margiotta, Nicoletta Merlo, Francesco Riva, Massimo Visconti**
- 6 esperti designati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro presenti al CNEL: **Pierangelo Albini, Silvano Barbalace, Annalisa Guidotti, Guido Lazzarelli, Tulio Marcelli, Alberto Marenghi**
- 3 esperti di diritto del lavoro, relazioni industriali o organizzazione aziendale, designati congiuntamente da lavoratori e datori di lavoro: **Fabio Giulio Grandis, Marco Marazza, Sabina Valentini**

Presidente eletto dalla Commissione: **Emmanuele Massagli**



E BNU (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**, 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



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

