

ANCORSNEWS

VIVERE LA SICUREZZA



L'USO DEI DPI È OBBLIGATORIO



UN LIBRO CHE PROPONE UNA
NUOVA VISIONE DELLA SICUREZZA
NEL LAVORO CHE VERRÀ



A.N.CO.R.S.

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

Numero 6 – maggio 2026

Direttore Editoriale

Luigi Ferrara

Email: presidente@ancors.eu

Direttore Responsabile

Adriana Apicella

Email: adriana.apicella@ancors.eu

Coordinatore di redazione

Eliseo Maiolino

Email: vicepresidente@ancors.eu

Redazione

SS 18 km Tirrena Inferiore - 84091 Battipaglia (SA)

Email: info@ancors.eu - Pec: ancors@pec.it

Progetto Grafico

Gianfranco Marino

Sito Web

www.ancors.eu

Ringraziamenti

Paola Amirante, Giuseppe Canducci, Francesco Carrozzo, Cesare Damiano, Denise Ferrara, Giovanni Luciano, Gianni Maragna, David Mosseri, Alessandro Passaro, Gabriele Pergolizzi, Umberto Petrini, Roberto Scavizzi, Tiziana Schiavo



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 **Verso una nuova cultura della sicurezza**
di Luigi Ferrara
- 5 **Napoli SiCura: la sicurezza sul lavoro entra nell'agenda strutturale della città**
di Paola Amirante
- 6 **Incontro con David Mosseri**
Direttore Generale ANMIL
di Adriana Apicella
- 9 **Applicazione dell'AI alla tutela di salute e sicurezza sul lavoro**
di Cesare Damiano
- 10 **Contro le condotte violente e le molestie sul lavoro**
di Giovanni Luciano
- 11 **La Filosofia della partecipazione nella Sicurezza sul Lavoro: una responsabilità condivisa**
di Giuseppe Canducci
- 12 **Accordo Stato-Regioni 2025: evoluzione della formazione**
di Denise Ferrara
- 13 **Sicurezza dei lavoratori all'estero: gestione tecnica del rischio e responsabilità organizzativa**
di Gianni Maragna
- 14 **Il diritto della sicurezza sul lavoro nell'ordinamento giuridico svedese (seconda parte)**
di Roberto Scavizzi
- 15 **Lo spazio giuridico. Tutela della privacy nei luoghi di lavoro**
di Alessandro Passaro
- 16 **La sicurezza dietro lo spettacolo. Dal PSC alla prassi: la gestione operativa e le criticità del cantiere**
di Francesco Carrozzo
- 18 **Come il Decreto 159 trasforma la sicurezza in un asset aziendale**
di Tiziana Schiavo
- 19 **Attrezzature di lavoro destinate a sollevare carichi e persone**
di Umberto Petrini
- 20 **HACCP Smart: la digitalizzazione che cambia il modo di vivere la sicurezza alimentare**
di Gabriele Pergolizzi
- 21 **L'esperto risponde**
a cura della redazione
- 22 **News**
a cura della redazione
- 23 **Le sedi A.N.CO.R.S.**



“Il futuro nasce solo dove c’è prevenzione, rispetto, cura. Tutto il resto è solo rumore. E il rumore, quando copre il grido degli innocenti, diventa colpa”

Ho scelto le parole della compianta **Maria Rita Parsi** perché, a mio avviso, danno una chiave di lettura imprescindibile per comprendere il presente della sicurezza sul lavoro nel nostro Paese. In un tempo in cui le cronache continuano a registrare incidenti, infortuni e morti evitabili, il rischio più grande non è soltanto l'errore umano o la falla tecnica, ma l'assuefazione collettiva. Il rumore di fondo fatto di numeri, statistiche e dichiarazioni rischia di coprire ciò che davvero conta: la vita delle persone.

Ed è per questo che il fare prevenzione diventa prima di tutto un investimento culturale: significa costruire ambienti di lavoro in cui ogni individuo sia riconosciuto nella sua dignità, formato adeguatamente e messo nelle condizioni di operare in sicurezza. Significa passare da una logica reattiva a una visione proattiva dove il rischio non si subisce ma si governa.

Eppure, troppo spesso, assistiamo a una narrazione distorta: si parla di fatalità, di disattenzione, di destino. Parole, queste, che

alleggeriscono responsabilità precise e che, di fatto, contribuiscono a perpetuare un sistema fragile perché, in fondo, la verità è che la maggior parte degli incidenti è prevedibile e, quindi, evitabile.

Significa, ancora, rispetto sì delle norme, ma, come detto prima, anche rispetto della persona perché ogni lavoratore non è un ingranaggio sostituibile, ma è portatore di diritti, esperienze e fragilità e ignorarlo significa ridurre la sicurezza a una formalità, svuotandola di senso. Il dato positivo, in tanta negatività, è che si inizia, finalmente, a parlare di organizzazioni che avendo compreso come la sicurezza sia un valore condiviso e non un obbligo imposto, vengono premiate.

Ma perché? Perché si prendono cura dei processi, delle relazioni, della formazione continua, dell'ascolto attivo, del prestare attenzione a segnali deboli, della capacità di intervenire prima che sia troppo tardi. Curano, giorno dopo giorno, l'habitat lavorativo e i suoi preziosi componenti (i lavoratori) ed è grazie a questa attività inclusa nel quotidiano che riescono a costruire una vera cultura della sicurezza, capace di radicarsi e resistere nel tempo.

Come direttore di questa rivista, desidero evidenziare che non possiamo permetterci altro rumore. Ogni incidente è una ferita collettiva ed è una sconfitta per il nostro Paese. In questo numero, come di consueto facciamo, diamo strumenti utili per abbassare il livello del rumore e tracciamo la nostra idea futura del lavoro: restituire centralità alla prevenzione, al rispetto e alla cura. Il nostro mondo, quello che fa della sicurezza del lavoro il proprio mantra da trasferire agli altri, si rifiuta di accettare ogni singola tragedia come un episodio da archiviare e guarda al futuro, un futuro dove si sente il peso della responsabilità delle proprie scelte e dove il margine di zero mortalità non viene visto come un'utopia, ma come una realtà in divenire. Dipende da noi, dipende solo da tutti quanti noi!





di Luigi Ferrara

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

Verso una nuova Cultura della Sicurezza

Negli ultimi anni il mondo del lavoro ha subito trasformazioni profonde, accelerate dall'innovazione tecnologica e dall'evoluzione di modelli organizzativi. Di fronte ai numerosi cambiamenti, diventa sempre più importante riflettere sul futuro della sicurezza sul lavoro.

Da questi miei pensieri è nato **Sicurezza 2035 - Il futuro della prevenzione tra tecnologia, cultura e responsabilità (Giacovelli Editore)**, un libro che propone una visione chiara: la prevenzione non può più essere considerata un semplice adempimento normativo, ma deve diventare un elemento strutturale del lavoro che verrà.

Lo scritto affronta una delle sfide più rilevanti dei prossimi anni: passare da una sicurezza che interviene dopo gli eventi a una sicurezza capace di anticipare i rischi, grazie all'integrazione tra tecnologia, formazione e organizzazione. Bisogna dire basta all'intervento dopo l'incidente e procedere verso la costruzione di un sistema di prevenzione anticipatorio del rischio. Come? Valorizzando il ruolo della formazione, della tecnologia e della responsabilità organizzativa. Al centro di questa trasformazione la necessità di costruire una nuova cultura della sicurezza, fondata sulla responsabilità condivisa tra istituzioni, imprese e lavoratori dove resta fondamentale, da una parte, il contributo dei professionisti della sicurezza e dall'altra il ruolo delle istituzioni e delle imprese. La prevenzione è, infatti, una responsabilità condivisa che richiede visione e impegno comune.

Con **Sicurezza 2035** ho voluto offrire un contributo proprio in questa direzione che, partendo da una convinzione maturata nel corso dei miei numerosi anni di esperienza, vuole approdare ad una visione della sicurezza intesa non come un semplice obbligo normativo, ma come la componente essenziale della qualità del lavoro e dello sviluppo delle organizzazioni. Perché il vero progresso della cultura del lavoro si misura nella capacità di mettere al centro la persona e tutelarla piuttosto che puntare alla semplice innovazione. Solo in questo modo il lavoro del futuro sarà sicuro e, quindi, davvero moderno.



Napoli sicura: La Sicurezza sul lavoro entra nell'agenda strutturale della città

Il 5 marzo è la data in cui, per tradizione, il **comune di Napoli** celebra la **Giornata cittadina per la sicurezza sul lavoro**, quest'anno con un appuntamento d'eccezione: la convocazione, nella **Sala dei Baroni al Maschio Angioino**, di una seduta solenne del **Consiglio comunale** focalizzata sulle tematiche della salute e della prevenzione degli incidenti sui luoghi di lavoro. L'appuntamento conosciuto anche come **Napoli SiCura**, rientrando nel contesto più ampio del progetto e dell'Osservatorio **Napoli Città Sicura**, ha riunito istituzioni, sindacati (CGIL) e parti sociali per discutere misure concrete contro gli infortuni, delineando le priorità, in maniera chiara e diretta: la sicurezza non può essere considerata un tema episodico, ma un'emergenza strutturale.

Ad aprire i lavori è stata la **presidente del Consiglio, Enza Amato**, che ha richiamato un dato drammatico: in Italia muoiono ancora tre lavoratori al giorno. Numeri che impongono un cambio di paradigma nella percezione pubblica e nelle politiche istituzionali, perché solo in questo modo la prevenzione può diventare un asse portante e non una reazione tardiva.

Il contributo di respiro nazionale dell'ospite d'onore, **l'onorevole Cesare Damiano**, già ministro del Lavoro ai tempi del governo Prodi II e tra i principali artefici del D.L. 81/2008, ha evidenziato come, dopo una significativa riduzione negli anni passati, il numero delle vittime si sia stabilizzato intorno ai 1.000-1.100 decessi all'anno. Diverse le proposte avanzate, tra cui quella del meccanismo premiale: restituire alle imprese virtuose, prive di infortuni, i contributi versati all'**INAIL**, così da incentivare comportamenti realmente orientati alla prevenzione.

Sul fronte locale, il **consigliere Domenico Palmieri** ha illustrato il lavoro dell'Osservatorio sulla sicurezza fornendo un quadro operativo concreto: oltre alla formazione di cento volontari del Servizio Civile, sono state organizzate sette assemblee plenarie, iniziative informative in otto piazze cittadine, sono state coinvolte dieci scuole secondarie con i progetti Caccia al Rischio e Giorni Rubati. Come già altre volte è successo anche Palmieri ha messo un punto sull'espressione morti bianche perché ritenuta fuorviante, richiamando l'attenzione anche sui rischi legati al lavoro sommerso, spesso invisibili, ma non meno gravi.

Nel suo intervento, il **sindaco della città Gaetano Manfredi** ha ricordato la cerimonia che si è svolta all'**Istituto Augusto Righi** in memoria di **Vincenzo**

di Paola Amirante

Direttore Generale A.N.CO.R.S.
Componente C.T.S. A.N.CO.R.S.



Garzillo, il tecnico napoletano deceduto sul lavoro nel 2024. Un richiamo, questo, che ha riportato al centro il valore umano delle statistiche. Per il primo cittadino, la sicurezza è indissolubilmente legata alla qualità del lavoro: regolarità contrattuale, giusta retribuzione e pieno riconoscimento dei diritti. Altro momento particolare della giornata teso a suggellare il legame tra dimensione locale e quadro normativo nazionale è stato quando il sindaco Manfredi, al termine del suo intervento, ha consegnato a Cesare Damiano lo stemma della città.

L'approvazione all'unanimità di un ordine del giorno, con il parere favorevole dell'**assessora al Lavoro, Chiara Marciani**, ha concluso la seduta. Con questo documento il sindaco e la giunta si sono impegnati su più fronti: istituzionalizzazione della Giornata cittadina per la sicurezza, introduzione di incentivi per le imprese che adottano sistemi certificati di gestione della sicurezza, sostegno a iniziative atte a garantire condizioni dignitose per categorie particolarmente esposte, come i riders e i lavoratori etero-organizzati.

Indubbiamente in un contesto nazionale ancora segnato da numeri inaccettabili, l'iniziativa **Napoli SiCura**, alla quale come **A.N.CO.R.S.** siamo stati orgogliosi di portare il nostro contributo professionale, indica una potenziale direzione: integrare formazione, prevenzione, incentivi e cultura del lavoro in una strategia sistemica, capace di trasformare la sicurezza da obbligo normativo a valore condiviso.





di **Adriana Apicella**

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

Incontro con David Mosseri

DIRETTORE GENERALE ANMIL

Alla direzione dell'ANMIL, **David Mosseri** porta avanti l'impegno di un'associazione storica che da oltre ottant'anni rappresenta e tutela le vittime degli incidenti sul lavoro. In un contesto in cui il tema della sicurezza continua a essere al centro del dibattito pubblico e istituzionale, il ruolo di ANMIL resta fondamentale non solo nel supporto a chi ha subito un infortunio, ma anche nella promozione di una cultura della prevenzione. Con il Direttore Mosseri abbiamo fatto il punto sulla situazione della sicurezza sul lavoro in Italia, sulle criticità ancora aperte e sulle azioni necessarie per ridurre infortuni e morti nei luoghi di lavoro.



Direttore qual è la fotografia attuale della sicurezza sul lavoro in Italia e quali sono, secondo lei, le principali criticità?

Le statistiche ufficiali continuano a parlarci di 3 morti al giorno sul lavoro, ma purtroppo sappiamo che le vittime del lavoro sono molte di più. Secondo i dati **INAIL** relativi al 2025, sono stati denunciati all'Istituto **597.710 infortuni sul lavoro (+1,4%), 98.463 malattie professionali (+11,3%) e 1.093 morti sul lavoro**. Numeri che non riflettono il reale fenomeno infortunistico.

Secondo l'ultimo report **ISTAT**, infatti, **in Italia circa tre milioni di lavoratori operano nel sommerso**. Questo è un elemento cruciale: all'assenza di tutele si accompagna l'assenza di denuncia, di rifiuto e di rivendicazione. È quello che in ANMIL definiamo un tacito "patto di scorrettezza" tra datore e lavoratore, fuori dalla normativa vigente, che alimenta non solo lo sfruttamento, ma anche una larga parte degli infortuni e, di conseguenza, della spesa pubblica necessaria a gestirli.

Le principali criticità riguardano **poi lo scarso coordinamento e il limitato potenziamento degli organi ispettivi**, oltre a una sostanziale impunità per quei datori di lavoro che si fanno scudo della diffusa mancanza di applicazione delle norme.

Un nodo particolarmente delicato è infine quello della **catena degli appalti**. Nonostante le recenti stragi come Brandizzo, Suviana, Calenzano e l'Esselunga di Firenze, il tema non è ancora entrato con forza nel dibattito pubblico. È invece necessario rimetterlo al centro, attraverso un'analisi puntuale e basata sui dati, che solo un rafforzamento significativo dell'attività ispettiva può rendere possibile.

Dal punto di vista di ANMIL, quale tra carenze normative, controlli insufficienti e cultura della sicurezza ancora troppo debole, è al primo posto della classifica come causa più frequente di incidenti sul lavoro?

Come ANMIL lo ribadiamo da anni: il problema principale non è la mancanza di norme, ma la loro mancata applicazione. Le leggi esistono, ma troppo spesso restano sulla carta.

Per questo riteniamo prioritaria una delle nostre principali rivendicazioni: **l'istituzione di una Procura Nazionale del Lavoro, che garantisca l'effettiva applicazione delle norme e consenta alla giustizia di operare in modo più tempestivo ed efficace**. Una struttura dedicata, sul modello di quelle per mafia o terrorismo, permetterebbe di accelerare i processi

per morti sul lavoro e di ridurre drasticamente il rischio di prescrizione dei reati.

Il tema dei controlli, quindi, è centrale. Senza un sistema ispettivo accentrato e rafforzato e una reale certezza della sanzione, anche la cultura della sicurezza fatica a radicarsi.

Quest'ultima resta ovviamente fondamentale: come ANMIL siamo quotidianamente impegnati nelle scuole e nelle aziende per promuovere la consapevolezza, il diritto alla sicurezza e il coraggio di dire "no" a condizioni di lavoro pericolose.

Ma dobbiamo essere realistici: quanto è davvero possibile, nel nostro Paese, rifiutare un lavoro - magari precario, magari in nero - anche quando è palesemente insicuro?

Le testimonianze delle vittime degli incidenti sul lavoro toccano sempre il cuore e lasciano correre i pensieri. E sicuramente in questo modo l'associazione contribuisce a diffondere quella cultura della sicurezza così importante per tutelare le vite umane. Proprio su questo punto quali sono le iniziative e le priorità che ANMIL ha messo in campo e intende portare avanti nei prossimi anni? E secondo lei quali sono le altre cose che possono sensibilizzare lavoratori, imprese e giovani per una maggiore cura e attenzione sui luoghi di lavoro?

ANMIL da oltre vent'anni entra **nelle scuole e nelle aziende per promuovere la cultura della sicurezza** attraverso la testimonianza diretta di chi ha vissuto sulla propria pelle un infortunio sul lavoro, riportando una disabilità o una malattia professionale, o dei familiari di chi ha perso la vita.

In ogni nostra iniziativa diamo spazio a queste storie reali, fondamentali per restituire un volto e un nome a numeri ai quali, purtroppo, ci si sta assuefacendo.

Tra gli appuntamenti più importanti ci sono la **Giornata Nazionale delle Vittime degli Incidenti sul Lavoro** (istituzionalizzata con **D.P.C.M. del 24 aprile 1998** su nostra richiesta), che si celebra ogni anno la seconda domenica di ottobre, e **le iniziative promosse in occasione della Giornata Internazionale della Donna**, durante le quali il Gruppo Donne ANMIL approfondisce tematiche specifiche legate al lavoro femminile.

Quest'anno, ad esempio, abbiamo affrontato il tema "Donne e precariato:

una scelta imposta”, evidenziando come molte donne siano costrette ad accettare lavori precari, insicuri o in nero per sostenere sé stesse e le proprie famiglie. La necessità di conciliare più lavori e, spesso, anche il ruolo di caregiver espone a ritmi insostenibili, con ricadute dirette sulla sicurezza. Non a caso, il 40% degli infortuni femminili avviene nel tragitto casa-lavoro.

Il nostro impegno è costante, ma servirebbe una **maggiore attenzione mediatica e anche un cambiamento nel linguaggio**: smettiamo di parlare di “morti bianche”, perché di bianco non c’è nulla. Dietro ogni morte sul lavoro c’è una responsabilità.

Un passo importante è stato compiuto con **la legge n. 21 del 17 febbraio 2025** - a prima firma del Presidente della Commissione Lavoro della Camera dei deputati, l’On. Walter Rizzetto - che **ha introdotto l’insegnamento del diritto del lavoro e della sicurezza nell’ambito dell’educazione civica, anche attraverso l’apporto della testimonianza degli infortunati sul lavoro.**

Pur apprezzando l’introduzione di una legge e il riconoscimento del valore della testimonianza, riteniamo che siano necessarie delle misure in grado di rendere più concreto il nostro contributo, anche attraverso un contributo strategico da parte dell’INAIL.

Si potrebbero infatti inserire **queste esperienze tra gli interventi migliorativi delle condizioni di sicurezza in azienda, ai sensi della**



regolamentazione OT23 che premia - con la cosiddetta “oscillazione per prevenzione” - le aziende che mettono in atto degli interventi che contribuiscono a migliorare le condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, aggiuntivi a quelli minimi previsti in materia di sicurezza (D.Lgs 81/2008 - Testo unico sulla sicurezza).

Sul fronte formazione scolastica e accademica secondo lei i giovani sono sufficientemente preparati sui temi della sicurezza considerando anche che il contesto lavorativo è sempre più pregno di novità tecnologiche?

Temiamo che, nonostante l’impegno sempre più profuso dei nostri Testimonial all’interno delle scuole nei vari territori e i molteplici eventi che organizziamo in cui vengono coinvolti studentesse e studenti, ci siano delle lacune strutturali inerenti alla formazione e all’educazione dei giovani.

Queste lacune andrebbero colmate soprattutto durante la formazione per l’alternanza scuola-lavoro.

Sappiamo, infatti, che la sicurezza delle ragazze e dei ragazzi sui luoghi di lavoro è sicuramente il problema più urgente da affrontare quando si parla di **PCTO (Percorsi per le Competenze Trasversali e l’Orientamento, ex Alternanza Scuola-Lavoro)**. Solo nel 2025, sono rimasti feriti **1.080 studenti durante questi Percorsi**.

Ma è fondamentale anche assicurare l’effettivo incontro tra studenti e aziende, per dare loro un vero assaggio di ciò che significa lavorare è fondamentale. Da ciò è da tenere in considerazione soprattutto il punto di vista degli studenti: **2 studenti su 5 sostengono di essere stati a contatto effettivo con realtà lavorative** (indagine svolta dall’ “Osservatorio sui Pcto” del portale Skuola.net).

Anche gli aspetti relativi alla sicurezza, purtroppo, vengono spesso trascurati. Un quinto degli studenti (il 19%) si è presentato sul luogo di lavoro senza aver svolto il corso apposito di preparazione al lavoro - erogato online dal **MIM (Ministero dell’Istruzione e del Merito)** - e senza indicazioni sulle procedure da osservare. Solamente 1 su 3 ha potuto beneficiare di entrambi i percorsi formativi (corso online e approfondimento in loco) e, tra chi si è trovato a svolgere mansioni “manuali” con l’utilizzo di macchinari o strumentazioni, il 17% ha temuto in almeno un’occasione per la propria incolumità.

Nuovi rischi stanno emergendo nei contesti lavorativi: all’interno delle aziende si fa abbastanza per ostacolarli e fermarli?

Nei nostri anni di testimonianza nelle aziende abbiamo avuto modo di apprezzare alcune best practice attuate soprattutto per via di una leadership lungimirante e orientata al benessere delle risorse umane, come valore aggiunto e imprescindibile per l’azienda che deve garantirne la massima tutela.

Premetto che la tecnologia di per sé non ha mai una connotazione positiva o negativa di suo, ma nell’uso che se ne fa.

Esistono infatti tecnologie all’avanguardia - come caschi intelligenti che misurano la frequenza cardiaca e la temperatura corporea, o ancora videoanalisi per individuare posture errate o uso scorretto dei DPI - che potrebbero essere utilizzati a favore delle risorse umane.

Al contrario, come accade per il caporalato applicato al lavoro su algoritmo, la tecnologia può diventare uno strumento penalizzante, asfissiante e pericoloso per gli stessi lavoratori. Si sacrifica la loro tutela ponendo al primo posto il profitto.

Ci sono tanti rischi che emergono e che le aziende dovrebbero tempestivamente arginare: dal burnout alla sana disconnessione nel lavoro da remoto, fino alle conseguenze del repentino cambiamento climatico che comporta esposizione a temperature estreme e a nuovi inquinanti, passando per i rischi connessi all’utilizzo dell’Intelligenza Artificiale e ai disturbi muscoloscheletrici legati alla posizione seduta prolungata.

Serve quindi una consapevolezza maggiore, eppure la nostra società soffre di un deficit della memoria che rimuove non solo i singoli incidenti che accadono ogni ora, ma anche le grandi stragi.

Dal suo punto di vista, cosa manca ancora per ridurre in modo significativo gli incidenti sul lavoro in Italia? E quali sono le buone pratiche che andrebbero valorizzate?

Manca una sana consapevolezza di cosa implichi gestire le risorse umane.

Critichiamo spesso la tecnologia per la sua disumanità, ma dietro a ogni macchina ci sono uomini e donne responsabili per la salute e l’incolumità delle persone che portano valore all’azienda.

Tra le buone pratiche da valorizzare: un’analisi dei *near miss* (i mancati infortuni) per evitare che si verifichino nuovamente e in maniera definitiva; ascoltare i lavoratori che svolgono le loro mansioni tenendo in considerazione le loro necessità e le criticità che riscontrano; promuovere iniziative di sensibilizzazione sul tema che non prevedano una formazione non solo “su carta”, ma momenti di incontro e di dialogo sull’importanza della sicurezza sul lavoro. Non come mero adempimento, ma come condizione imprescindibile per salvaguardare la propria salute e il diritto a essere felici.

Se dovesse indicare con tre termini l'importanza che datori di lavoro, lavoratori e istituzioni devono dare al tema della sicurezza sul lavoro quali sarebbero?

Il tema della sicurezza sul lavoro dovrebbe essere tra i primi punti delle agende politiche, ma soprattutto dovrebbe diventare parte integrante della giornata e della vita di datori di lavoro e lavoratori.

Per ANMIL, la prima parola che risulta fondamentale è **"prevenzione"**: attraversando quotidianamente le difficoltà legate alle disabilità lasciate da un infortunio o una malattia professionale, il trauma psicologico e le criticità pratiche che investono anche i familiari, non vorremmo mai che tali atrocità fossero subite da altri.

La seconda parola è **"responsabilità"**, affinché ciascun attore coinvolto nell'attività lavorativa sia consapevole del proprio ruolo attivo nella sicurezza.

La terza parola è **"dignità"**: nonostante l'Italia sia una "Repubblica democratica, fondata sul lavoro", troppo spesso questo non corrisponde assolutamente alla realtà. Non solo.

Come se il dramma di un incidente, di una malattia professionale o di una morte causata dal lavoro non fosse abbastanza, spesso bisogna scontrarsi anche con una mistificazione o edulcorazione dei fatti: "avresti potuto o dovuto fare così", "avrebbe dovuto stare più attenta/attento". E con i familiari delle vittime che vengono abbandonati.

E infine se dovesse indicare le principali priorità nazionali per migliorare la sicurezza sul lavoro, quali sarebbero?

Viviamo in un sistema caratterizzato da 14 organi di vigilanza ispettiva in materia di lavoro e sicurezza facenti capo al quindicesimo organo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro. Ognuno di questi agisce, a livello regionale o territoriale, secondo proprie competenze e materie (spesso intrecciate) ma, soprattutto, a seconda della capacità organica e di risorse di ogni territorio, generando l'ulteriore criticità di una discrepanza di tutela a seconda del luogo nel quale si svolge il proprio mestiere.

Chiediamo quindi il **rafforzamento e coordinamento degli organi ispettivi** sotto un'unica e paritetica autorità di vigilanza, anche per dare reali strumenti a formazione, prevenzione e valutazione del rischio attraverso una condivisa e consapevole analisi dell'esistente.

Chiediamo ancora l'istituzione di una **Procura Nazionale del Lavoro** (proposta che giace da anni in troncati iter parlamentari) convinti anche, attraverso le molte costituzioni di **ANMIL come parte civile** nei più rilevanti procedimenti giudiziari relativi alle morti sul lavoro, che affidare a specialisti della materia infortunistica le indagini proprie a questa



tipologia di reato può, oltre ad assicurare giustizia alle vittime, svolgere un ruolo propulsivo nell'applicazione consapevole della normativa vigente nonché favorire, ancora una volta, una Cultura della sicurezza forte della certezza di una sua reale applicazione in caso di infortunio.

Combattiamo insieme una guerra che si consuma sulla pelle dei lavoratori più fragili e, per farlo, abbiamo bisogno di crescere e confrontarci anche e soprattutto a livello comunitario continuando ad essere forza sociale nonostante gli ostacoli che investono gli enti non-profit nel Terzo Settore ai quali - senza nasconderci - facciamo fronte ogni giorno.

Il nostro bisogno è reciproco e comune e può realizzarsi solo attraverso un lavoro permanente e collettivo.



Applicazione dell'IA alla tutela di **Salute** e **Sicurezza** sul **Lavoro**

di **Cesare Damiano**

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



Negli ultimi anni, l'intelligenza artificiale ha smesso di essere un concetto astratto relegato ai laboratori di ricerca per diventare un'autentica rivoluzione industriale. Tra le applicazioni più promettenti - e forse meno rappresentate nel discorso pubblico - c'è il suo impiego nella prevenzione degli infortuni e nella tutela della salute nei luoghi di lavoro.

Nel 2025, le denunce di infortunio sul lavoro presentate all'**Inail** sono state poco meno di **600mila**, con un aumento dell'**1,4%** rispetto al 2024. I dati confermano una crescita delle patologie professionali (**+11,3%**, per un **totale di 98.463 denunce**), mentre le vittime totali (inclusi i casi in itinere) si attestano su **1.093 casi**, stabili rispetto all'anno precedente. Non si riesce, insomma, ad abbattere il muro delle mille vittime l'anno. La maggior parte degli incidenti non è frutto del caso: deriva da comportamenti non sicuri, da condizioni ambientali non monitorate, da stanchezza, distrazione o mancanza di formazione adeguata. È esattamente in questo spazio che l'intelligenza artificiale può fare la differenza, trasformando la sicurezza da reattiva a predittiva. Può dare, cioè, un contributo all'affermazione della prevenzione, come cultura e pratica, che è il metodo fondamentale per tutelare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Una delle applicazioni che si va diffondendo riguarda l'uso di agenti AI di visione artificiale, che utilizzano telecamere dotate di algoritmi di analisi, in grado di rilevare in tempo reale se un lavoratore indossa correttamente i dispositivi di protezione individuale: elmetti, guanti, occhiali, giubbotti ad alta visibilità. Questi sistemi possono inviare avvisi immediati in caso di non conformità, riducendo drasticamente il margine di errore umano nella supervisione.

Ma la visione artificiale va ben oltre il semplice controllo dei Dpi. Algoritmi avanzati sono oggi in grado di analizzare la postura dei lavoratori durante le operazioni di movimentazione manuale dei carichi, segnalando posizioni scorrette che nel tempo possono causare lesioni muscolo-scheletriche. In ambienti complessi come cantieri edili o impianti industriali, i sistemi

IA possono mappare le zone di rischio, rilevare la presenza di personale non autorizzato in aree pericolose e monitorare i flussi di movimento per ottimizzare la sicurezza degli spazi.

Un altro ambito di grande impatto è quello della manutenzione predittiva. I macchinari industriali sono spesso fonti di rischio quando non vengono mantenuti correttamente: una pressa mal funzionante, un nastro trasportatore usurato, un impianto elettrico degradato possono trasformarsi in trappole mortali. L'intelligenza artificiale, integrata con sensori IoT applicati ai macchinari, è in grado di analizzare, in continuo, parametri come vibrazioni, temperatura, consumo energetico e rumorosità. Confrontando questi dati con modelli predittivi addestrati su migliaia di casi storici, i sistemi IA riescono ad anticipare il momento del guasto con un margine di precisione sempre più elevato, permettendo interventi di manutenzione programmata che evitano sia i fermi macchina imprevisi sia i rischi per gli operatori.

L'IA sta rivoluzionando anche il modo in cui i lavoratori vengono formati. I tradizionali corsi in aula, spesso percepiti come obblighi burocratici, stanno lasciando spazio a esperienze di apprendimento adattivo e immersivo. Piattaforme basate su machine learning sono in grado di valutare il livello di comprensione di ciascun lavoratore e adattare i contenuti formativi di conseguenza, concentrandosi sulle lacune individuali. Parallelamente, la realtà virtuale, potenziata da algoritmi di IA, permette di simulare scenari di emergenza, procedure di evacuazione e situazioni ad alto rischio in un ambiente completamente sicuro.

Oltre alle applicazioni operative, l'IA offre potenti strumenti di analisi aggregata. Le aziende possono raccogliere e processare grandi quantità di dati relativi a quasi-incidenti, segnalazioni di rischio, ore lavorate in condizioni critiche e abitudini operative. Gli algoritmi di machine learning identificano correlazioni che sfuggirebbero a qualsiasi analisi manuale: un picco di incidenti in un determinato turno, una correlazione tra specifiche condizioni meteorologiche e cadute, un legame tra carichi di lavoro eccessivi e distrazione.

Naturalmente, l'introduzione dell'IA nella sicurezza sul lavoro non è priva di criticità. La sorveglianza continua pone questioni delicate in materia di privacy e dignità dei lavoratori, che devono essere affrontate con trasparenza e nel rispetto della normativa vigente. Inoltre, nessun sistema automatizzato è infallibile: l'IA deve essere considerata uno strumento di supporto alla decisione umana, non un sostituto del giudizio del responsabile della sicurezza.

Come presidente del Comitato Tecnico-Scientifico di A.N.CO.R.S., sono convinto che il nostro primo compito sia di raccogliere quella che è la sfida più impegnativa per le imprese italiane, in particolare le PMI che compongono gran parte del nostro tessuto produttivo, che è quella di sostenere l'accesso a queste tecnologie, superando le barriere economiche e culturali che ancora frenano l'innovazione. La questione che ci riguarda tutti è, tutt'ora culturale: smettere di percepire la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori come un costo. Lo sviluppo della cultura della prevenzione è il più nobile degli investimenti.





di Giovanni Luciano

Presidente Associazione More Safe APS
Presidente OSF - Confasal
Componente CIV Inail
Componente C.T.S. A.N.CO.R.S.

Contro le condotte violente e le molestie sul lavoro

Dalla Convenzione OIL 190 del 2019
alle novità della Legge 198/2025

Tra le misure adottate dal D.L. 159/2025, convertito in L. 198/2025, è importante segnalare l'art. 5, comma 1, lett. c) che ha modificato l'art. 15, comma 1, del D.lgs. n. 81/2008, aggiungendo l'ulteriore lettera z-bis) per effetto della quale, tra le misure generali di tutela ora è contemplata anche "la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o molestie nei confronti dei lavoratori, come definiti all'articolo 2, comma 1, lettera a), nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 62".

Si evidenzia che l'obbligo ricade nei luoghi di lavoro che rientrano nel campo di applicazione del Titolo II del D.lgs. n. 81/2008, vale a dire in tutti gli ambienti destinati a ospitare posti di lavoro all'interno dell'azienda o dell'unità produttiva, nonché in ogni altro luogo nell'area aziendale accessibile al lavoratore nell'ambito della propria attività. Per cui la prevenzione di violenze e molestie non è più solo un tema di codice disciplinare o policy aziendale bensì diventa a tutti gli effetti una misura generale di tutela obbligatoria dove sono essenziali la valutazione del rischio, la programmazione delle misure, il monitoraggio e la documentazione che tutto ciò sia fatto.

Per essere chiari e sottolineare l'importanza dell'integrazione sopra citata per condotte violente o molestie non si intendono solo aggressioni fisiche, ma si tratta anche di molestie verbali, molestie sessuali, comportamenti vessatori, minacce, aggressioni da utenti/clienti, violenza interna tra colleghi o superiori, molestie reiterate (mobbing, se strutturato). Il riferimento, poi, ai lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, lett. a) include tutti i soggetti equiparati a lavoratori (dipendenti, apprendisti, tirocinanti, soci lavoratori, e così via). Questa modifica comporta che il datore di lavoro ora deve valutare anche questo rischio, prevenire molestie e comportamenti inappropriati e programmare le opportune misure preventive, quali, ad esempio:

- le procedure per la gestione delle aggressioni;
- i sistemi di segnalazione interna;
- la formazione specifica sulla gestione dei conflitti;
- l'adozione di codici di condotta;

- una opportuna vigilanza o dispositivi di sicurezza;
- l'istituzione di appositi sportelli di ascolto.

Dovrà anche formare i lavoratori sul riconoscimento delle molestie, sui canali di segnalazione da utilizzare, sulla tutela del segnalante e sulla gestione delle situazioni critiche. Ovviamente su un aspetto del genere sono coinvolti non solo il DL ma anche tutte le altre figure: RSPP, RLS e medico competente, perché tale rischio incide sullo stress lavoro-correlato e sul benessere organizzativo.

C'è da osservare che questa modifica legislativa non arriva dal nulla, bensì è direttamente collegabile alla "Convenzione 190/2019 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro - OIL, sulla violenza e le molestie nel mondo del lavoro" che l'Italia ha ratificato con la Legge 4/2021. La Convenzione stabilisce che gli Stati devono riconoscere il diritto a un mondo del lavoro libero da violenza e molestie e adottare una legislazione che vieti violenza e molestie, imponga misure preventive, includa la valutazione dei rischi, preveda meccanismi di protezione e tutela.

L'integrazione del punto z-bis, quindi, oltre ad avere un impatto pratico molto rilevante in termini di rafforzamento delle tutele e obbligo prevenzionistico, è perfettamente coerente con l'art. 9 della Convenzione OIL 190, che impone agli Stati di:

- integrare la violenza e le molestie nel sistema di gestione della salute e sicurezza;
- prevedere valutazione dei rischi;
- adottare misure preventive e protettive.

A ciò aggiungo che tale norma incide anche sull'aggiornamento dei DVR e impatta in termini di ampliamento del novero dei rischi psicosociali e di responsabilità del DL. Infatti non deve essere trascurato il fatto che se il Datore di Lavoro DL non valuta questo rischio e non adotta le opportune misure o ignora le segnalazioni, va incontro alla violazione degli articoli 15 e 28 del D.lgs 81/08, oltre che alla violazione dell'articolo 2087 del codice civile, con tutte le conseguenze del caso in termini di responsabilità civile e penale.



di Giuseppe Canducci

Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.
Componente C.T.S. A.N.CO.R.S.



La **Filosofia** della **partecipazione** nella **Sicurezza sul Lavoro:** una **responsabilità condivisa**

La sicurezza sul lavoro non è un concetto astratto, ma una condizione fondamentale che ogni impresa deve perseguire, come sancito dall'**articolo 41 della Costituzione italiana**, ove si stabilisce che l'attività economica non può essere in contrasto con l'utilità sociale né arrecare danno all'ambiente, alla salute, alla sicurezza e alla dignità umana. Questo principio fondante ha guidato la creazione di sistemi partecipativi che non solo tutelano la salute dei lavoratori, ma promuovono anche il benessere psicofisico nell'ambiente lavorativo. La partecipazione, il cui concetto è al centro di questa evoluzione, affonda le proprie radici filosofiche in pensatori che, attraverso le loro teorie, hanno influito su alcune normative tra cui il **Decreto Legislativo 81/2008**, che sancisce la responsabilità condivisa nella gestione della sicurezza sul lavoro.

Filosoficamente, la partecipazione è un concetto fondamentale nell'ambito della sicurezza sul lavoro. Diverse scuole di pensiero hanno trattato la partecipazione come strumento per il raggiungimento della giustizia sociale e la sua applicazione alla sicurezza sul lavoro ne rafforza l'importanza come fattore di benessere collettivo.

Jean-Jacques Rousseau, nel suo **Contratto Sociale (1762)** sosteneva che la libertà e la sicurezza dei cittadini sono legate in modo indissolubile alla partecipazione attiva alla vita collettiva. Solo attraverso una partecipazione consapevole, ogni individuo può raggiungere il proprio pieno potenziale e contribuire al bene comune. Questo pensiero trova applicazione diretta nel contesto della sicurezza sul lavoro, dove il datore di lavoro e i lavoratori sono chiamati a un impegno condiviso per garantire la protezione della salute e della sicurezza.

Jürgen Habermas, con la sua **Teoria dell'agire comunicativo (1981)**, evidenziava come la partecipazione debba essere un processo razionale, libero da coercizioni, fondato sul dialogo tra tutti i membri della società. Nel contesto della sicurezza sul lavoro, ciò implica che la gestione della sicurezza non si riduce a un'imposizione dall'alto, ma diventa un processo dinamico dove dialogo e cooperazione tra datore di lavoro e lavoratori sono strumenti fondamentali. Secondo Habermas, la partecipazione è una forma di autodeterminazione collettiva che comporta una responsabilità condivisa per il bene comune.

Karl Marx, pur focalizzandosi principalmente sulle dinamiche del lavoro e della sua alienazione (**Il Capitale - 1867**), riconosceva l'importanza della partecipazione come fattore necessario per il superamento della condizione di sfruttamento del lavoratore. Nel contesto della sicurezza sul lavoro, questo implica che i lavoratori non devono essere meri destinatari delle misure di protezione, ma soggetti attivi nella loro definizione e applicazione. Solo così si superano le disparità e si ottimizzano le condizioni di vita e lavoro.

Emile Durkheim, infine, considerando l'importanza delle regole sociali e della solidarietà nel mantenimento della aggregazione sociale, nella sua **Divisione del lavoro sociale (1893)** affermava che una società coesa richiede la partecipazione attiva di tutti i suoi membri. Questo principio è applicabile direttamente alla sicurezza sul lavoro, dove la solidarietà tra i membri di una comunità lavorativa è essenziale per garantire un ambiente sicuro. Le "regole collettive", che Durkheim riteneva necessarie per il buon funzionamento della società, si traducono, nel contesto della sicurezza, in norme e comportamenti condivisi da tutti i lavoratori.

Tornando al **Decreto Legislativo 81/2008** che ha formalizzato un modello partecipativo nella gestione della sicurezza sul lavoro, si comprende

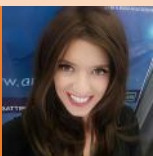
come i lavoratori non siano più semplici destinatari passivi delle misure di sicurezza, ma soggetti coinvolti attivamente nella gestione della salute e della stessa sicurezza. La legge, cioè, prevede il coinvolgimento diretto dei lavoratori attraverso figure come il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP), il Medico Competente e, soprattutto, il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). Questi soggetti, ciascuno con precise responsabilità, collaborano con il datore di lavoro per identificare i rischi e implementare le misure di prevenzione.

Come sottolineato dal prof. **Paolo Pascucci** "la sicurezza sul lavoro non deve essere vista come un *obbligo unilaterale del datore di lavoro, ma come un impegno collettivo che coinvolge tutte le figure aziendali*". La sicurezza diventa cioè un bene comune, il cui mantenimento dipende dal contributo attivo di tutte le persone coinvolte. Il prof. Pascucci ha anche evidenziato come il successo della sicurezza sul lavoro dipenda dalla collaborazione tra tutte le parti. Solo quando ciascun attore, dal datore di lavoro ai lavoratori, è parte attiva del sistema di prevenzione, si può ottenere una protezione efficace. Questo modello partecipativo che come abbiamo visto si riflette nei principi filosofici della responsabilità collettiva sviluppati da Rousseau, Habermas, Marx e Durkheim, si applica concretamente anche nelle normative italiane sulla sicurezza.

La **sentenza della Cassazione Penale (Sez. IV, 10/02/2016, n. 8883)** ha affermato che il sistema di prevenzione non si basa più su un obbligo di vigilanza assoluta del datore di lavoro, ma sulla sua capacità di creare un ambiente sicuro, adottando adeguati strumenti di prevenzione e formazione. Se il datore di lavoro ha adempiuto correttamente ai suoi obblighi, la responsabilità per un infortunio non può ricadere su di lui, specialmente se l'incidente è causato da un comportamento del lavoratore non prevedibile. Una pronuncia, questa, che sottolinea come il datore di lavoro non sia più solo un vigilante, bensì un partecipante attivo in un sistema complesso che coinvolge i lavoratori. E quindi che la responsabilità condivisa nella sicurezza sul lavoro non è solo un obbligo normativo, ma un'opportunità di crescita collettiva.

Un altro elemento cruciale del modello partecipativo della sicurezza è rappresentato dagli Organismi Paritetici (come EBNU ad esempio) e, in particolare, dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza Territoriale (RLST). Questi organismi sono fondamentali per realizzare una democrazia della sicurezza, dove le decisioni sono prese in maniera condivisa e dove i lavoratori hanno un ruolo attivo nel miglioramento delle condizioni di lavoro. L'integrazione di figure con responsabilità e competenze diverse all'interno di un'azienda favorisce la creazione di un ambiente sicuro e protetto, riducendo i rischi di incidenti e malattie professionali.

Per concludere la filosofia della partecipazione applicata alla sicurezza sul lavoro è un modello che si basa sulla responsabilità condivisa, un impegno collettivo che coinvolge tutte le figure aziendali e non un obbligo unilaterale del datore di lavoro. Tale modello partecipativo della sicurezza sul lavoro rappresenta, in sintesi, una vera e propria evoluzione culturale che trova fondamento nelle più alte tradizioni filosofiche, dalla partecipazione di Rousseau al dialogo di Habermas fino alla solidarietà sociale di Durkheim. Un sistema integrato di sicurezza che, coinvolgendo tutti i soggetti - pubblici e privati - rappresenta la chiave di volta per garantire un ambiente sempre più sano e sicuro sul posto di lavoro.



di Denise Ferrara

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

ACCORDO STATO-REGIONI 2025: EVOLUZIONE DELLA FORMAZIONE

Con l'avvicinarsi del termine del periodo transitorio per l'applicazione del **Nuovo Accordo Stato Regioni** è opportuno delineare quanto definito ed esplicitato dallo stesso visto che la sua emanazione segna il superamento della frammentazione normativa degli ultimi quindici anni e non si limita a riordinare le scadenze, ma riscrive le regole del gioco per la formazione, l'addestramento e l'uso delle tecnologie didattiche.

Entrato in vigore con un periodo transitorio di 12 mesi, ha confermato la validità dei corsi avviati secondo le vecchie regole entro tale termine, ma con l'obbligo di convergere ai nuovi standard con il primo aggiornamento utile. La novità più stringente riguarda il **preposto**, il cui aggiornamento diventa biennale così come già anticipato dal **Decreto Fiscale 2021 (DL n. 146/2021)**, convertito con modificazioni nella **Legge 215/2021** e che deve essere completato secondo le nuove modalità entro 24 mesi dalla pubblicazione dell'Accordo.

Un altro aspetto importante è legato alla regolamentazione rigorosa della videoconferenza sincrona, equiparandola alla formazione in presenza solo se garantisce l'interazione continua tra docente e discenti. Viene, in sintesi, consolidato l'aspetto della tracciabilità in quanto è obbligatorio l'uso di piattaforme che registrino i log di accesso, l'impiego di cam e la presenza effettiva dei discenti con l'esclusione di utilizzo di smartphone e cellulari. Mentre viene vietata la videoconferenza per i moduli pratici e per l'addestramento all'uso di attrezzature, in quanto è la presenza fisica l'unico standard accettabile.

L'Accordo amplia inoltre l'elenco delle attrezzature di lavoro che richiedono una specifica abilitazione (**ex art. 73, comma 5 del D.Lgs. 81/08**), con l'inserimento di nuove categorie di macchine operatrici e attrezzature per il sollevamento precedentemente non tabellate. L'acquisizione dell'abilitazione non esaurisce gli obblighi di formazione, informazione e addestramento previsti dal **Titolo III del Dlg 81/08**, addestramento



specifico sul campo, che deve essere documentato in un apposito registro firmato dal formatore/istruttore e dal lavoratore. Per tutte le attrezzature, l'aggiornamento mantiene una cadenza quinquennale con esclusione della possibilità di erogazione a distanza in videoconferenza sincrona.

Di fondamentale innovazione è l'obbligatorietà di formazione del datore di lavoro non RSPP: sono stabiliti infatti i criteri minimi, le modalità e le tempistiche della formazione per la prima vera figura che riveste una posizione di garanzia all'interno dell'impresa.

Che cosa succede, in conclusione, con il Nuovo Accordo? Si sposta l'asse dalla teoria alla pratica. La riduzione dei tempi di aggiornamento per i preposti e il rigore sulla videoconferenza obbligano le aziende a una pianificazione più dinamica. E la sfida per i professionisti della sicurezza sarà trasformare questi obblighi in una reale gestione del rischio operativo.





di Gianni Maragna

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



Sicurezza dei Lavoratori all'estero: **GESTIONE TECNICA DEL RISCHIO E RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA**

Garantire la sicurezza dei lavoratori in trasferta all'estero non è un'opzione, ma un obbligo giuridico pienamente in capo al datore di lavoro italiano. Gli obblighi di tutela non si fermano ai confini nazionali: il datore di lavoro deve garantire condizioni di sicurezza e salute adeguate anche durante missioni, visite presso clienti, attività operative o periodi di lavoro temporaneo all'estero.

Il riferimento normativo essenziale rimane il **principio di tutela dell'art. 2087 c.c.** e l'obbligo di **valutazione di tutti i rischi previsto dal D.Lgs. 81/08**. Tuttavia, applicare questi principi a contesti esteri implica una gestione molto più articolata, che richiede strumenti, analisi e procedure dedicate.

A differenza dei luoghi di lavoro tradizionali, una trasferta all'estero espone il lavoratore a un insieme di rischi dinamici, spesso estranei alla normale realtà aziendale. Per questo, la valutazione deve considerare l'intero ecosistema del viaggio: dall'aeroporto al trasporto locale, dall'alloggio alle aree operative, fino agli aspetti sanitari e sociali del Paese ospitante.

Un approccio tecnico efficace considera almeno queste macro aree di rischio:

- **Rischi sanitari**
Presenza di malattie endemiche, qualità dei servizi sanitari, standard igienici, disponibilità di cure emergenziali.
- **Rischi geopolitici e di sicurezza pubblica**
Stabilità politica, criminalità, tensioni sociali, terrorismo, manifestazioni, conflitti regionali.
- **Rischi logistici e infrastrutturali**
Sicurezza dei trasporti, condizioni delle strade, affidabilità degli alloggi, continuità elettrica e idrica.
- **Rischi culturali, religiosi e legali**
Norme locali stringenti, usi e consuetudini, comportamenti non accettati o potenzialmente sanzionabili.
- **Rischi climatici e ambientali**
Temperature estreme, stagioni monsoniche, cicloni, contaminazioni ambientali.

Questi elementi variano rapidamente e rendono indispensabile una gestione non statica ma continuamente aggiornata. Fra gli strumenti da adottare come approccio alla sicurezza nell'ambito delle trasferte lavorative



esiste il Travel Risk Assessment (TRA) che protegge e allo stesso tempo offre una base metodologica per la gestione del rischio perché è un processo continuo che accompagna l'intera trasferta, con aggiornamenti in caso di cambiamenti geopolitici o emergenze, piuttosto che un documento statico.

Un TRA efficace comprende:

1. **Analisi preliminare del Paese**
Fonti istituzionali, report sanitari, indicatori geopolitici, mappe di rischio, intelligence di viaggio.
2. **Valutazione specifica della missione**
 - tipo di attività
 - durata e spostamenti previsti
 - luoghi operativi (uffici, impianti, cantieri, aree remote)
 - autonomia del lavoratore e necessità di supporto
3. **Profilo individuale del lavoratore**
Eventuali fragilità sanitarie, esperienza pregressa, capacità di Gestione dello stress, formazione.
4. **Definizione delle misure di mitigazione**
Procedure, dotazioni, formazione, strumenti di comunicazione, assicurazioni, supporto esterno.

Mentre il TRA rappresenta lo strumento pratico per gestire nel migliore dei modi il rischio, il **Duty of Care** rappresenta l'obbligo morale e legale di un datore di lavoro di prendersi cura della salute, sicurezza e benessere dei propri dipendenti.

In un contesto globale caratterizzato da instabilità crescente, quest'ultimo non è più una best practice, ma un requisito operativo per qualsiasi organizzazione. Anche le PMI devono oggi adottare politiche chiare sulla gestione del rischio in trasferta, perché un incidente all'estero può avere impatti enormi sia sul lavoratore sia sull'azienda.

Gli elementi fondamentali includono:

- **Formazione pre partenza** specifica per il Paese
- **Procedure di comunicazione e reperibilità h24**
- **Sistemi di monitoraggio e alert** in tempo reale
- **Assicurazioni idonee a contesti internazionali**
- **Piani di evacuazione e gestione dell'emergenza**
- **Coordinamento con eventuali clienti o partner esteri**

Standard di riferimento per strutturare questi processi in modo organizzato, verificabile e documentabile è la **ISO 31030**.

Se è pur vero che non tutte le aziende dispongono di una unità di crisi interna, ciò non esonera dall'obbligo di organizzarsi. Anzi l'assenza di risorse proprie rende ancora più importante affidarsi a:

- Centri di monitoraggio globali e Travel Security Operation Center
- Servizi internazionali di assistenza sanitaria e sicurezza
- Sistemi di geolocalizzazione e comunicazione sicura
- Report di rischio aggiornati e personalizzati

Questi strumenti permettono di informare tempestivamente il personale in trasferta su manifestazioni, scioperi, chiusure consolari, situazioni di disordine civile o emergenze naturali, consentendo scelte consapevoli e la possibilità di evitare zone pericolose.

Oggi più che mai la tutela del personale all'estero, componente strutturale dei sistemi di gestione della sicurezza, rappresenta una responsabilità strategica per ogni organizzazione. Non basta sapere dove va il lavoratore: occorre conoscere a fondo che cosa trova e come l'azienda lo assiste.



di Roberto Scavizzi

Avvocato del Foro di Roma
Docente Universitario a contratto

Il diritto della Sicurezza sul Lavoro nell'ordinamento giuridico svedese

[Seconda parte]

La Svezia ha ratificato le principali convenzioni dell'**Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL/ILO)** in materia di sicurezza e salute sul lavoro, integrandone ampiamente i principi nel proprio ordinamento giuridico.

In tale ambito, il legal order svedese è profondamente influenzato dalle direttive dell'Unione Europea come, in particolare, dalla **Direttiva Quadro 89/391/CEE** relativa all'attuazione di misure destinate a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori nei luoghi di lavoro. Questa direttiva, recepita attraverso modifiche alla Work Environment Act, enuncia i seguenti fondamentali obblighi del datore di lavoro:

- valutare i rischi;
- adottare misure preventive;
- informare e consultare adeguatamente i lavoratori;
- fornire una formazione adeguata ai lavoratori.

Lo stato svedese, inoltre, ha adeguatamente recepito altre specifiche direttive dell'Unione Europea che vanno ad integrare la direttiva quadro, con aspetti particolari della sicurezza sul lavoro come l'uso di attrezzature di lavoro, la movimentazione manuale dei carichi, l'esposizione ad agenti chimici, fisici e biologici e la segnaletica di sicurezza.

I Principi fondamentali del diritto della sicurezza sul lavoro svedese: prevenzione e approccio proattivo

Il principio cardine del sistema giuridico svedese in tema di sicurezza sul lavoro è quello della prevenzione, sancito in modo inequivocabile nel Work Environment Act. Lo scopo della legge è prevenire le malattie professionali e gli infortuni. Nel concreto, si traduce nell'obbligo, per il datore di lavoro, di adottare tutte le misure necessarie per eliminare o ridurre i rischi prima che questi possano causare danni alla salute dei lavoratori o, in generale, incidenti.

Il principio dell'adattamento del lavoro alla persona

Altro importante caposaldo della legislazione svedese in materia di Salute e Sicurezza è il principio dell'adattamento del lavoro all'individuo. Non a caso, in applicazione del Work Environment Act, l'ambiente di lavoro deve essere adeguato alla capacità fisica e psichica delle persone e si applica tanto agli aspetti fisici quanto a quelli psicologici e sociali dell'ambiente di lavoro.

Il principio di collaborazione e partecipazione

Il sistema svedese di tutela della sicurezza sul lavoro si fonda sul principio della collaborazione tra datore di lavoro e lavoratori e deriva dalla tradizione svedese in materia di dialogo sociale e di cogestione (**medbestämmande**), secondo cui i migliori risultati in termini di sicurezza e salute sul lavoro si ottengono attraverso la partecipazione attiva dei lavoratori e dei loro rappresentanti alla gestione dell'ambiente di lavoro. Al riguardo la legge precisa che:

- il datore di lavoro e i lavoratori devono collaborare per creare un buon ambiente di lavoro;
- i lavoratori devono avere l'opportunità di partecipare alla pianificazione e all'organizzazione del lavoro e ai cambiamenti delle condizioni lavorative.

Questo principio si concretizza attraverso l'attribuzione di importanti e impattanti facoltà nei riguardi di precise funzioni istituzionali previste dalla norma. Parliamo dei rappresentanti per la sicurezza (**skyddsombud**) e, nelle aziende più grandi, dei comitati per la sicurezza (**skyddskommittéer**). I rappresentanti per la sicurezza, eletti dai lavoratori o nominati dalle organizzazioni sindacali, hanno:

- il compito di vigilare sull'applicazione delle norme di sicurezza;
- il compito di partecipare alle valutazioni dei rischi;
- il diritto di essere consultati in merito a modifiche dell'organizzazione o delle condizioni di lavoro;

- il diritto di rappresentare gli interessi dei lavoratori nei rapporti con il datore di lavoro e con l'autorità di vigilanza.

La legge attribuisce ai rappresentanti poteri significativi, compreso il diritto di sospendere i lavori, in attesa della decisione dell'Arbetsmiljöverket, qualora ci fosse un pericolo immediato e grave per la vita o la salute dei lavoratori.

Il modello svedese delle relazioni industriali

Il sistema della sicurezza sul lavoro svedese si inserisce nel più ampio contesto del **modello svedese (svenska modellen) delle relazioni industriali**, caratterizzato da un elevato grado di auto-regolamentazione da parte delle parti sociali attraverso la contrattazione collettiva.

Qui i sindacati e le organizzazioni datoriali regolano, attraverso accordi collettivi, non solo salari e condizioni di lavoro, ma anche diversi aspetti relativi alla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ai sistemi previdenziali, alla formazione professionale e alla gestione delle transizioni occupazionali. La contrattazione collettiva in Svezia riguarda moltissimi ambiti e si applica al 90% circa dei lavoratori. Valore ancor più significativo se si pensa che la legislazione scandinava non contempla un obbligo legale generalizzato di applicazione dei contratti collettivi.

Basandosi sul principio della responsabilità condivisa tra le parti sociali e lo stato, il modello si relaziona allo sviluppo del mercato del lavoro, con una preferenza marcata per soluzioni bipartite (tra sindacati e datori di lavoro) piuttosto che per interventi legislativi diretti dello stato. Ad esempio, nel campo della sicurezza sul lavoro, il modello svedese si caratterizza per la possibilità concessa alle parti sociali, mediante la negoziazione e stipula di specifici contratti collettivi, di derogare a determinate disposizioni del Working Hours Act e di stabilire condizioni più favorevoli rispetto a quelle previste dalla legge, purché ciò sia disposto nel rispetto dei requisiti minimi stabiliti dalle direttive europee.

Obblighi e responsabilità del datore di lavoro

Il Work Environment Act stabilisce che il datore di lavoro ha la responsabilità primaria e complessiva per tutto ciò che riguarda l'ambiente di lavoro. Si dispone, quindi, che il datore di lavoro sia tenuto:

- ad adottare tutte le misure necessarie per prevenire l'esposizione dei lavoratori a malattie o infortuni;
- ad indagare costantemente i rischi che possono derivare dalle attività e, di conseguenza, a porre in essere le misure necessarie per prevenire tali rischi.

La gestione sistematica dell'ambiente di lavoro (SAM)

L'obbligo centrale del datore di lavoro è quello di progettare ed attuare una gestione sistematica dell'ambiente di lavoro (Systematiskt Arbetsmiljöarbete c.d. SAM).

Il SAM rappresenta il precipitato operativo dell'approccio preventivo svedese e nella sua fase applicativa richiede al datore di lavoro di instaurare e mantenere un sistema formalizzato e continuativo di gestione della sicurezza e della salute nei luoghi di lavoro, integrato con la gestione ordinaria dell'impresa. Il sistema si articola in un ciclo continuo composto da quattro fasi fondamentali:

- 1) investigazione (undersöka);
- 2) valutazione dei rischi (riskbedömning);
- 3) attuazione di misure preventive e correttive (åtgärda);
- 4) verifica e follow-up (följa upp och kontrollera).

Un suo aspetto essenziale è l'obbligo di documentazione che permette di:

- garantire la tracciabilità delle decisioni e delle azioni intraprese;
- facilitare la comunicazione e la partecipazione dei lavoratori;
- consentire le verifiche da parte dell'autorità di vigilanza;
- costituire una base per il miglioramento continuo.



LO SPAZIO GIURIDICO

Privacy nei luoghi di lavoro

[Parte prima]

Il termine Privacy richiama il concetto di protezione delle nostre informazioni riservate, ossia - nel linguaggio tecnico - dei dati personali delle persone fisiche.

I dati dei lavoratori rappresentano oggi uno dei temi più critici nell'intersezione tra diritto del lavoro e normative sulla privacy, comportando una interazione tra normativa generale - **GDPR (General Data Protection Regulation) Regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 aprile 2016 e D.Lgs. 196/2003 e normativa specifica (Statuto dei Lavoratori L. 300/1970 e D.Lgs. 81/2008)**.

Infatti, tutte le attività correlate alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori comportano anche il trattamento di dati personali.

Il Regolamento UE sulla privacy impone una serie di adempimenti che il datore di lavoro (titolare del trattamento), deve assicurare ai propri lavoratori (interessati) a garanzia dei loro dati. In particolare, il flusso dei dati trattati deve essere oggetto di redazione del corrispondente **Registro del trattamento dei dati**, nonché di valutazione d'impatto (**DPIA**).

In base alla figura centrale che riveste l'interessato, il lavoratore deve ricevere dal titolare del trattamento una informativa esplicativa sui riferimenti del titolare, le finalità e la base giuridica per la quali i dati vengono trattati, la tipologia di dati, la possibile trasmissione a soggetti terzi o a responsabili del trattamento esterni, i diritti dell'interessato e le conseguenze di un rifiuto al conferimento.

Tutti i collaboratori dell'azienda (si pensi al dirigente, al preposto, all'RSPP, all'RLS) che vengono, per qualunque motivo, a trattare dati di altri lavoratori, sono soggetti incaricati al trattamento e, per tale funzione devono ricevere una lettera d'incarico ad hoc e una formazione specifica per il corretto trattamento dei dati.

Con particolare riferimento all'RSPP, occorre distinguere se l'incarico è affidato a soggetto interno ovvero esterno all'azienda: nel primo caso, infatti, risulterà incaricato (con obbligo di specifica formazione), mentre nel secondo caso egli sarà individuato quale responsabile del trattamento; in tal caso il Titolare del trattamento (datore di lavoro) deve sottoscrivere una nomina per tale figura indicando le finalità, la tipologia di dati trattati, la categoria di



soggetti interessati e l'impegno ad adottare tutte le misure di tutela necessarie, riservandosi la facoltà di verificare l'efficacia delle misure predisposte.

Da non dimenticare che possono esserci altri soggetti esterni all'azienda destinatari dei dati del lavoratore: ad esempio gli enti formativi o le società che erogano corsi di formazione in ambito di salute e sicurezza e rilasciano i relativi attestati. O ancora i committenti che richiedono all'appaltatore determinate informazioni (all'interno delle quali possono esserci anche nominativi dei lavoratori o altri dati a loro riferiti) come pure i consulenti informatici che possono veder transitare i dati inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro degli interessati. A seconda delle situazioni specifiche si potrà anche in questo caso individuare questi soggetti come responsabili del trattamento esterno oppure semplicemente come destinatari terzi.



di Francesco Carrozzo

Consigliere Nazionale A.N.CO.R.S.
Componente C.T.S. A.N.CO.R.S.

Dal PSC alla PRASSI

La gestione operativa e le criticità del cantiere

Una volta definito il perimetro normativo che trasforma l'area di un evento in un vero e proprio cantiere temporaneo o mobile ai sensi del **D.Lgs. 81/08** si può ben comprendere come le figure del **CSP** (coordinatore per la sicurezza in fase di progettazione) e del **CSE** (coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione) non siano semplici accessori burocratici, ma pilastri su cui poggia la sicurezza di allestimenti complessi.

Tuttavia, una volta redatto il **PSC** (piano di sicurezza e di coordinamento) e validato il **POS** (piano operativo di sicurezza) secondo la normativa vigente, si apre la fase più delicata e dinamica: la traduzione della pianificazione in azione di cantiere. Se la teoria definisce chi deve fare cosa, la pratica del cantiere per lo spettacolo ci mette di fronte a una variabile spesso imprevedibile e difficilmente riscontrabile nell'edilizia civile tradizionale: la compressione spazio-temporale estrema. Il dinamismo del cantiere per lo spettacolo va di fatto ben oltre la Vigilanza Passiva in quanto l'evoluzione delle lavorazioni segue cronoprogrammi misurabili in ore, talvolta in minuti. In questo scenario, l'attività di alta vigilanza richiesta al CSE non può limitarsi a un mero controllo sporadico o solo documentale, ma dovrà trasformarsi in una gestione attiva e proattiva delle interferenze dinamiche.

L'aspetto cruciale in questi cantieri è la moltitudine programmata di lavorazioni complesse che, seppur ben strutturate, sono concentrate in tempi ristretti e talvolta in spazi condivisi. Il coordinamento efficace richiede una simbiosi costante tra il CSE e le figure di produzione come il Site Coordinator, l'Head Rigger o lo Stage Manager e diventa fondamentale il rapporto costante con il production manager o con l'RCTL (Responsabile del Coordinamento Tecnico Logistico). Queste figure, pur avendo obiettivi legati alla produttività e al rispetto del timing dello show, sono i terminali operativi attraverso cui le prescrizioni di sicurezza devono fluire. Il PSC, in questo contesto, smette di essere un documento statico depositato in un faldone per diventare un organismo vivo che il CSE deve saper adattare in tempo reale. Se un qualsiasi imprevisto altera il profilo di rischio programmato, il coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione ha l'onere di rimodulare le fasi di lavoro, garantendo che la fretta di recuperare il tempo perduto non si traduca in un abbassamento dei livelli di sicurezza. A tal proposito diventano fondamentali gli interventi diretti attraverso coordinamenti mirati e condivisi con le figure preposte a coordinare più maestranze in relazione ai reparti e (o) ai settori di lavoro.

Uno degli aspetti critici maggiormente evidenti è il notevole numero di imprese esecutrici, i sub-affidamenti a cascata e la presenza



massiccia di lavoratori autonomi. Questa frammentazione rende la catena della sicurezza tecnicamente fragile con il rischio che le prescrizioni di sicurezza contenute nel PSC vengano diluite in questo passaggio fino all'ultimo dei subappaltatori. Il CSE, deve pertanto promuovere la circolarità dell'informazione, garantendo la diffusione dell'informativa di sicurezza, delle eventuali prescrizioni, degli eventuali obblighi o indicazioni d'ausilio e del supporto nella gestione della sicurezza a fronte di evidenti situazioni di interferenza critica. Non basta pertanto che i POS siano congrui al PSC, ma è necessario che ogni singolo lavoratore sia consapevole dei rischi specifici dell'area in cui opera.

In tal caso diventano fondamentali i Safety Briefing, la diffusione di fogli informativi di cantiere, le visite costanti e il rapporto diretto tra CSE e maestranze: incontri rapidi sul campo prima dell'inizio delle fasi critiche per allineare le maestranze e coordinare eventuali correzioni. È in questi momenti, infatti, che il CSE e i preposti devono chiarire procedure di lavoro, zone di esclusione, segnali di emergenza e modalità di cooperazione tra squadre diverse che condividono lo stesso spazio vitale.

L'analisi dei rischi è descritta nel piano di sicurezza e di coordinamento e in questo caso specifico rileva i punti di rottura del sistema sicurezza come il montaggio delle tecnologie audio-video-luci, l'elevazione dei motori (rigging), l'innalzamento di strutture in quota che comportano rischi di caduta dall'alto e di schiacciamento per caduta di materiali. Ed è proprio qui che il CSE deve presidiare, con particolare rigore, l'area di lavoro perché solo così, e insieme alla formazione e specializzazione richiesta alle maestranze come pure alla presenza di preposti, è possibile garantire un alto standard di applicazione della prevenzione.

Un aspetto spesso trascurato è la verifica delle attrezzature di sollevamento e degli accessori. Qui l'azione di filtro dei preposti prima e del CSE in loco poi, supportata dalla documentazione dell'Allegato XVII, diventano l'unico baluardo contro un eventuale incidente. La verifica non deve essere solo formale, ma visiva e sostanziale, comportando eventualmente l'immediata sospensione della lavorazione, indipendentemente dalle pressioni della produzione.

Se la fase di allestimento gode solitamente di una pianificazione più lucida e più frazionata, il disallestimento (load-out) rappresenta il momento di massimo pericolo. Le maestranze arrivano a questa fase praticando lavoro notturno con elevata stanchezza o fatica e con l'obiettivo psicologico di terminare il prima possibile per

LA SICUREZZA DIETRO LO SPETTACOLO



rientrare o spostarsi verso la data successiva del tour. Siccome è qui che il rischio di infortunio per distrazione o per mancato utilizzo dei DPI (spesso dimenticati per fretta) aumenta esponenzialmente, il CSE deve vigilare affinché la logistica del disallestimento non diventi un caos incontrollato.

La gestione del traffico dei mezzi pesanti nelle aree load-out, il coordinamento dei carrelli elevatori in spazi angusti e il mantenimento delle vie di esodo sgombre dai flight-case sono compiti che richiedono una presenza ferma e autorevole di figure adatte a tale scopo, dove il CSE ha l'obbligo di condividere con i referenti di reparto, una pianificazione puntuale e dettagliata degli interventi o delle azioni di supporto alle fasi di disallestimento: eventuale richiesta di maggiore illuminazione, presenza di movieri, utilizzo di dpi catarifrangenti, tempistiche di lavoro ben definite. Il coordinatore, cioè, deve avere il coraggio di imporre pause se rileva segnali di eccessiva stanchezza nelle squadre o condizioni di pericolo evidente, ricordando che la sicurezza non è un optional

che decade al termine dell'applauso finale, ma è fondamentale affinché ci possa essere lo show successivo. Inoltre la verifica che tutti i soggetti entranti nell'area lavori siano in possesso dei requisiti tecnico-professionali aggiornati è una garanzia per la stessa committenza poiché non solo si riduce drasticamente il rischio di infortuni, ma anche quello di pesanti sanzioni in caso di visite ispettive.

La sfida moderna per questi cantieri è considerare la sicurezza una componente della qualità della produzione e la sua gestione richiede un mix unico di competenze: profonda conoscenza tecnica delle norme, spiccata capacità di mediazione con le figure di produzione e, soprattutto, rapidità decisionale che permette di governare l'imprevisto. Solo attraverso questa sintesi tra rigore normativo e flessibilità operativa si può garantire che la macchina dei sogni dello spettacolo continui a girare senza trasformarsi in un incubo per chi, dietro le quinte, ci lavora.





di Tiziana Schiavo

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

COME IL DECRETO 159 TRASFORMA LA SICUREZZA IN UN ASSET AZIENDALE

Il panorama normativo della salute e sicurezza sul lavoro ha subito una trasformazione radicale con la conversione in legge del **Decreto Legge 159/2025 (L. 198/2025)** e l'emanazione del nuovo **Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025**. Non si tratta di semplici aggiustamenti burocratici, ma di un cambiamento di visione che punta su aspetti fondamentali come la digitalizzazione e la premialità economica per le aziende virtuose.

Considerando che la digitalizzazione dei controlli passa attraverso la rivoluzione digitale, il cuore tecnologico della riforma è il nuovo **Badge di Cantiere**, introdotto dall'**articolo 3 del D.L. 159/2025**, il quale stabilisce l'obbligo, per le imprese che operano nei cantieri in regime di appalto o subappalto, di dotare i lavoratori di una tessera di riconoscimento contraddistinta da un codice univoco anticounterfeiting. Questo badge non sostituirà il tesserino di riconoscimento previsto dall'**articolo 26 del D.L. 81/08**, ma lo rafforzerà grazie proprio al codice univoco che permette il monitoraggio in tempo reale dei flussi, dei subappalti e della formazione dei lavoratori. Il badge di cantiere diventerà pienamente applicabile solo dopo l'**adozione del decreto ministeriale** previsto dall'articolo 3, comma 3, del medesimo decreto legge.

Altra novità, introdotta lo scorso **1° aprile**, è stata sul sistema **SIISL** che è diventato il portale d'accesso obbligatorio per ottenere benefici contributivi sulle nuove assunzioni, legando indissolubilmente la gestione del personale alla trasparenza digitale.

Per quanto riguarda, invece, la premialità, l'investire in sicurezza diventa leva fiscale: infatti dal **1° gennaio di quest'anno** è scattata la revisione delle aliquote **INAIL**, con sconti significativi per le imprese che dimostrano bassi indici di infortunio e assenza di condanne gravi nell'ultimo biennio.

Sul fronte della vigilanza, l'**Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)** - come pure indicato nella **circolare n. 1 del 23 febbraio 2026** - orienta i controlli in maniera diretta su cantieri temporanei e mobili, appalti e subappalti, sistemi di protezione contro le cadute dall'alto, formazione, sorveglianza sanitaria e modelli organizzativi.

Altre importanti novità normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro le troviamo nell'Accordo Stato Regioni che, parlando di attrezzature di lavoro, ha esteso l'obbligo di abilitazione per la conduzione di escavatori a tutte le macchine, indipendentemente dalla massa (eliminando la precedente soglia dei 6000 kg). Viene inoltre introdotto uno specifico modulo per il sollevamento combinato di carichi e persone con carrello elevatore (come è ben descritto nell'articolo di Umberto Petri).

Aumenta anche il focus sulle cadute dall'alto introducendo un nuovo adempimento relativo alle scale verticali permanenti. Infatti entro il **1° febbraio** di quest'anno tutte le installazioni superiori ai 5 metri, effettuate entro l'ottobre del 2025, dovevano adeguarsi ai nuovi standard di protezione (normativa UNI 11962:2024).

Altro capitolo attenzionato è l'esposizione ad amianto: il **DL 213 2025 (in vigore dal 24 gennaio 2026)** interviene in modo organico sul **Capo III del Titolo IX del D.Lgs. 81/2008**, aggiornando e rafforzando il quadro normativo in materia di protezione dei lavoratori esposti all'amianto: dall'ampliamento del campo di applicazione al coordinamento con la normativa europea sulla classificazione delle sostanze pericolose fino al rafforzamento degli obblighi di valutazione del rischio, notifica, prevenzione, controllo dell'esposizione e gestione delle attività di bonifica e rimozione. Particolare rilievo assumono la riduzione del valore limite di esposizione, l'introduzione di metodi di misurazione più avanzati, la maggiore tracciabilità documentale e l'esplicitazione delle procedure operative nei cantieri e negli ambienti confinati.

In tutto questo quadro anche il Medico Competente assume un ruolo potenziato a supporto della

promozione della salute. Le visite di sorveglianza sanitaria, ad eccezione di quelle preassuntive, devono essere conteggiate nell'orario di lavoro. Il Medico del Lavoro diventa un vero e proprio promotore della salute e si occupa, tra l'altro, di Prevenzione Oncologica informando i lavoratori sulla sua importanza e promuovendo l'adesione agli screening. Previste, inoltre, visite aggiuntive soprattutto per le attività ad Alto Rischio, da attuarsi in caso di ragionevole sospetto di assunzione di alcol o sostanze stupefacenti.

Da quanto esposto finora è facile dedurre che il quadro normativo emerso nel corso dello scorso anno si orienta sempre più verso una cultura della prevenzione effettiva più che formale. La vera sfida ora per le imprese è trasformare l'adempimento normativo in un'opportunità di efficienza, grazie anche al supporto delle associazioni di categoria e degli organismi paritetici. In quest'ottica la **Legge n.34 dell'11 marzo 2026**, prevede l'elaborazione di modelli semplificati di organizzazione e gestione per le microimprese e per le piccole e medie imprese entro il **7 agosto 2026**.

Riassunto delle principali scadenze

31 Dicembre 2025	Entrata in vigore definitiva della Legge di Conversione 198/2025
1° Gennaio 2026	Partenza nuove aliquote premi INAIL con sistema di sconti per imprese virtuose
24 gennaio 2026	Misure di prevenzione in materia di amianto
1° Febbraio 2026	Scadenza adeguamento scale verticali fisse oltre 5 metri con gabbie protettive
1° Aprile 2026	Obbligo uso portale SIISL per accedere a sconti contributivi sulle assunzioni
7 Aprile 2026	Novità sulla gestione del lavoro agile, con l'obbligo di consegna annuale di una informativa scritta che indichi i rischi generali e specifici che l'attività comporta Nuovo elenco di attrezzature soggette a verifiche periodiche Esonero dell'assicurazione obbligatoria per carrelli elevatori e macchine agricole utilizzati esclusivamente all'interno di fondi agricoli o di spazi non accessibili al pubblico, purchè siano coperti da polizza per la responsabilità civile verso terzi.



ATTREZZATURE DI LAVORO DESTINATE A SOLLEVARE CARICHI E PERSONE

di Umberto Petrini

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



Le attrezzature di lavoro destinate al sollevamento di persone e alla movimentazione meccanica delle merci sono state normate già nel 2008 con il **D. Lgs. 81**. Numerose sono le volte in cui è stato ribadito il divieto dell'uso di una macchina per una funzione inappropriata alla sua progettazione, ma, purtroppo le cronache, non smettono di raccontare episodi dell'uso scorretto e illegale della macchina con conseguenziale compromissione della salute dei lavoratori.

Il nuovo **Accordo Stato Regioni** dello scorso 17 aprile 2025 regola ulteriori attrezzature destinate a movimentare carichi quali il carroponte, escludendolo dal sollevamento di persone. Per sollevare le persone si devono utilizzare le **piattaforme di lavoro elevabili (PLE)** con o senza stabilizzatori: le caratteristiche di queste attrezzature permette il sollevamento di persone in sicurezza, ovviamente con gli obblighi di manutenzione e di controllo di cui si deve avere evidenza nell'apposito registro.

Tutte le altre attrezzature destinate alla movimentazione delle merci non possono essere utilizzate per altri scopi, incluso appunto il sollevamento di persone, non potendo garantire livelli di sicurezza per i soggetti sollevati.

Ma, sempre nel D. Lgs. 81/2008, all'Allegato VI, punto 3.1.4. troviamo una deroga: *"Il sollevamento di persone è permesso soltanto con attrezzature di lavoro e accessori previsti a tal fine. A titolo eccezionale, possono essere utilizzate per il sollevamento di persone attrezzature non previste a tal fine a condizione che si siano prese adeguate misure in materia di sicurezza, conformemente a disposizioni di buona tecnica che prevedono il controllo appropriato dei mezzi impiegati e la registrazione di tale controllo. Qualora siano presenti lavoratori a bordo dell'attrezzatura di lavoro adibita al sollevamento di carichi, il posto di comando deve essere occupato in permanenza. I lavoratori sollevati devono disporre di un mezzo di comunicazione sicuro. Deve essere assicurata la loro evacuazione in caso di pericolo."* A questo punto c'è da capire quando ricorrono le condizioni che possono rientrare nei casi eccezionali. A tal proposito ci viene in aiuto la **Circolare del Ministero del Lavoro del 10 febbraio del 2011** che, in modo chiaro, ci indica le tre situazioni in cui posso sollevare un lavoratore con una attrezzatura non destinata a tale scopo:

- quando si tratta di operare in situazioni di emergenza
- per attività la cui esecuzione immediata è necessaria per prevenire situazioni di pericolo, incidenti imminenti, o per organizzare misure di salvataggio
- quando per l'effettuazione di determinate operazioni rese necessarie dalla specificità del sito o del contesto lavorativo, le attrezzature disponibili o ragionevolmente reperibili sul mercato non garantiscono maggiori condizioni di sicurezza.

La stessa Commissione Permanente che ha scritto questa Circolare ha approvato le *"procedure tecniche da seguire nel caso di sollevamento di persone con attrezzature non previste a tal fine"*. Nella definizione di queste procedure sono di aiuto le norme di buona tecnica richiamate ovvero:

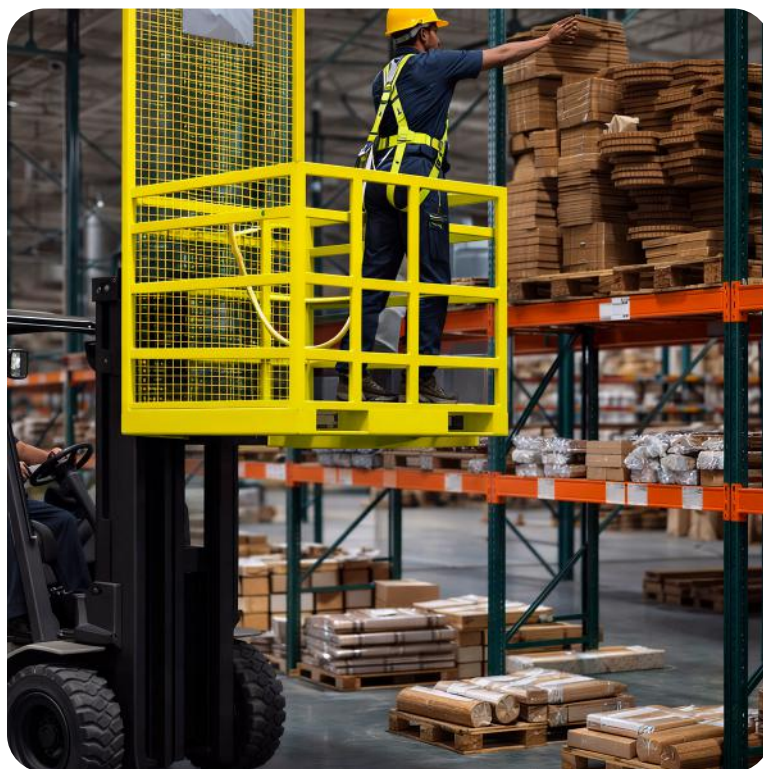
- **UNI EN 14502-1:2010** Apparecchi di sollevamento - Attrezzatura per il sollevamento di persone - Parte 1: cestelli sospesi
- **ISO 12480-1:1997 Cranes - Safe use Part 1: Raising or lowering of persons**

L'impiego di ceste/cestelli sospesi per il sollevamento persone su macchinari non progettati per tale utilizzo non rientra nella **Direttiva Macchine 2006/42/CE** e obbliga il datore di lavoro sia alla valutazione

dei rischi legati al sollevamento persone che i fabbricanti delle macchine destinate al sollevamento materiali non hanno considerato sia all'adozione delle relative misure di sicurezza anche in relazione all'eventuale recupero della persona in emergenza.

Facciamo qualche esempio pratico:

- il recupero di persone in zone alluvionate o dopo un crollo edilizio dove il terreno è troppo instabile per posizionare stabilizzatori di altri mezzi;
- il raggiungimento di un punto specifico di una gru a torre o di un pilone di un ponte per una riparazione strutturale che non può essere effettuata con altri mezzi;
- il trasferimento di tecnici da una nave appoggio a una piattaforma petrolifera tramite basket (cesta di trasferimento);



- la manutenzione di pale eoliche dove occorre sostituire componenti interni al motore (l'unico accesso sicuro per l'operatore è una navicella sospesa da una gru cingolata di alta portata).

Per cui ogni qualvolta ci si trovi in una delle situazioni sopra esposte, è possibile sollevare persone considerando che tale azione avvenga con mezzi garantenti le operazioni in sicurezza. È assolutamente vietato sollevare persone direttamente su forche, pallet o altri supporti di fortuna: oltre a rappresentare una possibile causa di infortuni gravi o gravissimi dagli esiti tragici, può avere pesanti conseguenze penali non solo per chi effettua materialmente tale violazione ma anche per chi ha l'obbligo di vigilanza sui lavoratori (Preposto, Datore di Lavoro) a meno che non si qualifichi l'ipotesi del comportamento "abnorme ed imprevedibile del lavoratore ovvero un fatto assolutamente eccezionale e del tutto al di fuori della normale prevedibilità".

di Gabriele Pergolizzi

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

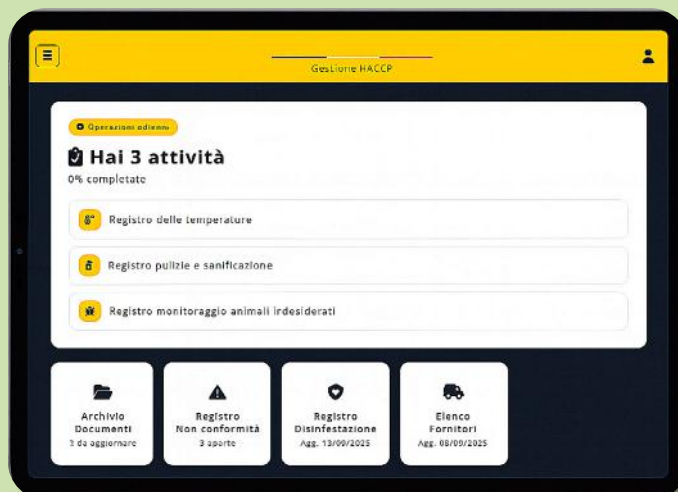
HACCP Smart:

La digitalizzazione che cambia il modo di vivere la sicurezza alimentare

Dietro ogni controllo alimentare non ci sono soltanto procedure e registri, ma responsabilità quotidiane che coinvolgono imprenditori, operatori, famiglie di consumatori. La sicurezza alimentare non è mai un atto isolato: è un sistema complesso fatto di attenzione, metodo e consapevolezza, che si rinnova ogni giorno nei luoghi in cui il cibo viene prodotto, trasformato e somministrato.

In questo contesto, la gestione dell'HACCP rappresenta uno degli aspetti più delicati e, allo stesso tempo, più gravosi per le imprese. Non tanto per la sua importanza - universalmente riconosciuta - quanto per la complessità operativa che spesso comporta: registrazioni manuali, controlli ripetitivi, documentazione frammentata.

È proprio in questo scenario che si inserisce **HACCP SMART**, una piattaforma digitale che interpreta la trasformazione in atto nel settore della sicurezza alimentare, non come una semplice innovazione tecnologica, ma come modello di semplificazione, trasparenza e crescita sostenibile per tutte le imprese che operano nel settore del food con l'obiettivo di rispondere a un'esigenza concreta: rendere più sostenibile, ordinata e accessibile la gestione dei processi.



Il punto centrale non è la tecnologia in sé, ma il modo in cui la stessa riesce a integrarsi nella quotidianità operativa. La digitalizzazione, quando è efficace, non aggiunge complessità, bensì la riduce. Permette, cioè, di alleggerire il carico burocratico e di restituire tempo e attenzione a ciò che conta davvero: **la qualità del lavoro e la tutela del consumatore**. In questa prospettiva, la piattaforma si colloca all'interno di un percorso più ampio che riguarda tutte le imprese del comparto alimentare e che vede la progressiva sostituzione di strumenti tradizionali con sistemi digitali capaci di offrire maggiore tracciabilità, controllo e immediatezza.

La sua efficacia si misura nella sua capacità di adattarsi ai contesti: piccole attività, ristorazione, laboratori artigianali, realtà più strutturate, in quanto ogni ambiente presenta criticità specifiche che richiedono soluzioni flessibili, ma anche rigorose rispetto alla normativa. Ovviamente viene da sé che l'evoluzione verso strumenti digitali intelligenti rappresenta sì un passaggio naturale, se legato alla svolta culturale, ma non privo di responsabilità. Affidarsi a sistemi automatizzati non significa delegare il controllo, bensì rafforzarlo attraverso strumenti più precisi e verificabili. Perché come già evidenziato in altri ambiti della sicurezza sul lavoro, la digitalizzazione funziona solo quando nasce dall'esperienza concreta e si costruisce attorno alle reali esigenze degli operatori.



L'esperto risponde

1. Qual è il ruolo della Gerarchia delle misure di prevenzione nella scelta dei DPI?

Secondo il principio di prevenzione, i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) rappresentano l'extrema ratio, ovvero solo quando i rischi residui non possono essere ulteriormente ridotti dai DPC, si ricorre ai DPI che, inoltre, devono essere adeguati ai rischi e conformi alla marcatura CE.

La gerarchia quindi impone di:

- 1) Eliminare il rischio alla fonte
- 2) Sostituire ciò che è pericoloso con ciò che lo è meno
- 3) Applicare misure di protezione collettiva (DPC)

2. Cosa succede se un POS non è congruo al PSC?

Il CSE ha il dovere di non autorizzare l'ingresso in cantiere dell'impresa finché il POS non viene adeguato. La congruità non è solo formale: le procedure descritte dall'impresa devono essere coerenti con le misure di prevenzione e i tempi dettati dal Coordinatore nel piano generale.

3. La Patente a Crediti è obbligatoria per i lavoratori autonomi che operano in cantiere?

Sì, a partire dal 1° ottobre 2024, tutte le imprese e i lavoratori autonomi che operano fisicamente nei cantieri temporanei o mobili (Titolo IV) devono essere in possesso della patente a crediti, ad esclusione di chi effettua mere forniture o prestazioni di natura intellettuale.

4. Chi deve verificare l'idoneità tecnico-professionale (ITP) dei subappaltatori?

L'obbligo principale ricade sul Committente o sul Responsabile dei Lavori. Tuttavia, in un cantiere complesso, il CSE collabora attivamente verificando che la documentazione aziendale (DURC, formazione, idoneità sanitaria, ecc.) sia presente e aggiornata prima dell'accesso alle aree di lavoro.

5. Come si configura la delega di funzioni (Art. 16) per sollevare il Datore di Lavoro da responsabilità penali?

La delega non è un semplice passaggio di compiti. Per essere valida deve: essere scritta con data certa, conferire al delegato poteri di organizzazione e decisione, garantire l'autonomia di spesa necessaria e il delegato deve possedere specifica professionalità ed esperienza. Tuttavia, il Datore di Lavoro mantiene sempre l'obbligo di vigilanza sul corretto espletamento delle funzioni delegate



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

A.N.CO.R.S. PUNTO RIFERIMENTO PER I PROFESSIONISTI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

NEWS



Sono 18 i convegni organizzati da A.N.CO.R.S., in collaborazione con EBNU (Organismo Paritetico) e Confassociazioni Sicurezza, in calendario alla 36 edizione di Ambiente Lavoro (BolognaFiera 26-28 maggio 2026), dove si parlerà delle figure della prevenzione, del nuovo Decreto Sicurezza, di digitalizzazione e prevenzione, della gestione infortuni, di amianto, della sicurezza nello spettacolo, di Mog, del Rischio Rumore e della Nuova Direttiva Macchine, di Dvr, della Gestione rischio molestie, del Nuovo Accordo Stato Regioni, del Cantiere digitale, della delega di funzioni e futuro della sicurezza, della comunicazione della sicurezza e per la sicurezza, di Sicurezza 2035 e tanto, tanto altro ancora grazie al supporto di esperti

del settore e di figure istituzionali di prestigio.

La partecipazione agli eventi è gratuita previa iscrizione sul sito www.ancors.eu con un limite di trenta posti per i convegni organizzati nell'auletta dedicata A.N.CO.R.S., mentre per il convegno principale "Sicurezza 2035 Il futuro della prevenzione tra tecnologia, cultura e responsabilità" (27 maggio 2026, ore 14.00-18.00) che si svolge presso la Sala Notturmo - Centro servizi blocco D (1° piano) c'è una disponibilità di 100 posti.

A tutti coloro che avranno preso parte agli eventi verrà rilasciato l'attestato di partecipazione con crediti formativi per RSSP, RLS, ASPP, Coordinatori, Formatori, Lavoratori.

IL PROGRAMMA

MARTEDI' 26 MAGGIO 2026			
TITOLO CONVEGNO	ORARIO	SALA	RELATORE/I
Il D.Lgs. 81/2008 e la ISO 45001:2018: efficace attuazione di un Modello di organizzazione e gestione	9.30/10.30	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	G. CANDUCCI - U. PETRINI
La sorveglianza sanitaria e la responsabilità del medico competente	11.00/12.00	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	A. PASSARO
L.198/2025 del 30/12/2025: Guida di Sopravvivenza al Nuovo Decreto Sicurezza.	12.30/13.30	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	G. CANDUCCI - U. PETRINI
La gestione degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali	14.00/15.00	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	A. PASSARO
Amianto, impresa, diritti, doveri e responsabilità nell'ambito del D.lgs 213/2025	15.30/16.30	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	F. PROTTI
Dietro le quinte della Sicurezza	17.00/18.00	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	F. CARROZZO
MERCOLEDI' 27 MAGGIO 2026			
TITOLO CONVEGNO	ORARIO	SALA	RELATORE
Le figure del datore di lavoro, del preposto e dell'RLS alla luce dell'evoluzione normativa e giurisprudenziale	9.15/10.15	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	A. PASSARO
Comunicare la sicurezza. Comunicare per la sicurezza	10.30/11.30	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	A. APICELLA
Cantieri 5.0: Digitalizzazione, Sicurezza e Compliance Normativa	11.45/12.45	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	G. PERGOLIZZI
Valutazione del rischio rumore	13.00/14.00	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	S. DI SANGRO
Sicurezza 2035 Il futuro della prevenzione tra tecnologia, cultura e responsabilità	14.00/18.00	Sala NOTTURNO - Centro servizi blocco D (1° piano)	VARI
HACCP 5.0: Innovazione e conformità per le imprese del settore food	17.00/18.00	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	G. PERGOLIZZI
GIOVEDI' 28 MAGGIO 2026			
TITOLO CONVEGNO	ORARIO	SALA	RELATORE
Direttiva macchine e sua evoluzione	9.30/10.30	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	L. DE SANTIS
Condotte violente e molestie dalla convenzione OIL 190/2019 alle modifiche della legge 198/2025	11.00/12.00	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	G. LUCIANO
Piena applicazione dell'Accordo Stato Regioni cosa cambia e come farlo	12.30/13.30	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	L. FERRARA
IL DVR: Struttura e contenuti, strumento concreto gestionale ed operativo	14.00/15.00	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	R. PINGUE
La delega di funzioni: profili del delegato tra professionalità, esperienza, poteri ed autonomia di spesa "necessaria"	15.30/16.30	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	R. PINGUE
Sicurezza 2035 Il futuro della prevenzione tra tecnologia, cultura e responsabilità	16.45/17.45	Saletta A.N.CO.R.S. - E.B.N.U.	L. FERRARA

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



ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI
E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO



261

Sedi in 19 regioni

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



ANCORSNEWS

www.ancors.eu

