

ANCORSNEWS

VIVERE LA SICUREZZA



**Incontro con
Giovanni Luciano**
Componente CIV INAIL

ARRIVA L'ESTATE
aumentano i rischi
per la salute

LA FORMAZIONE
strumento valido per
un futuro sicuro



A.N.CO.R.S.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI
E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO

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

Numero 4 – giugno 2025

Direttore Editoriale

Luigi Ferrara

Email: presidente@ancors.eu

Direttore Responsabile

Adriana Apicella

Email: adriana.apicella@ancors.eu

Coordinatore di redazione

Eliseo Maiolino

Email: vicepresidente@ancors.eu

Redazione

SS 18 km Tirrena Inferiore - 84091 Battipaglia (SA)

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

Progetto Grafico

Gianfranco Marino

Sito Web

www.ancors.eu

Ringraziamenti

Giuseppe Canducci, Francesco Carrozzo, Denise Ferrara, Gianni Maragna, Giovanni Luciano, Franco Pagani, Alessandro Passaro, Umberto Petrini, Paris Rijillo, 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 **Sicurezza sul lavoro e intelligenza artificiale: potenziali applicazioni e vantaggi**
di Luigi Ferrara
- 6 **Investire nella formazione accademica in sicurezza sul lavoro è un passo fondamentale per costruire un futuro lavorativo più sicuro, sano e sostenibile**
di Franco Pagani
- 8 **Incontro con Giovanni Luciano, Componente CIV Inail, Presidente Associazione More Safe APS, Presidente OSL - Confsal**
di Adriana Apicella
- 12 **Il nuovo Accordo Stato Regioni e la Formazione in materia di Salute e Sicurezza del Lavoro**
- 14 **Cambiamento climatico e sicurezza sul lavoro: la nuova frontiera**
di Giuseppe Canducci
- 16 **La corretta gestione dei rischi nella grande distribuzione**
di Umberto Petrini
- 18 **Rischio calore sul luogo di lavoro: le misure di prevenzione**
di Eliseo Maiolino
- 20 **Quale legame c'è tra alimentazione sana e prevenzione degli infortuni?**
di Gianni Maragna
- 21 **Protezione dei lavoratori contro i rischi legati all'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni**
di Denise Ferrara
- 22 **Attività in ambienti confinati: evoluzione normativa**
di Tiziana Schiavo
- 23 **La responsabilità del datore di lavoro e del preposto (parte quarta)**
di Alessandro Passaro
- 24 **La sicurezza dietro lo spettacolo. Il decreto "Palchi"**
di Francesco Carrozzo
- 26 **L'esperto risponde**
- 27 **Il mio primo giorno di lavoro... dubbi e certezze**
di Paris Rijillo
- 28 **NEWS**
- 30 **E.B.N.U.**
- 31 **Le sedi A.N.CO.R.S.**



“Ogni morte sul lavoro è una sconfitta per tutta la società”

Papa Francesco

Discorso all'ANMIL, 11 settembre 2023

In Italia, nel primo trimestre di questo 2025, si sono verificati 1.090 decessi sul lavoro, con un incremento del 4,7% rispetto al 2024, ovvero circa 12 persone che ogni giorno non fanno ritorno a casa dopo una giornata di lavoro. Nel solo bimestre sono state 138 le vittime, di cui 101 in occasione di lavoro e gli altri 37 in itinere, segnando un aumento del 16% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. I settori più colpiti sono stati quelli tradizionalmente ad alto rischio - attività manifatturiere, trasporti, logistica, costruzioni - ma, altro dato preoccupante, i lavoratori stranieri presentano un rischio di morte sul lavoro più del doppio rispetto ai colleghi italiani (Fonte Vega Engineering).

Dati, questi, che da soli dovrebbero far tremare le fondamenta della nostra società, eppure tutto continua a passare sotto silenzio o con scarso rumore. Gli incidenti sul lavoro, soprattutto quelli mortali, non sono frutto della sfortuna, ma spesso il risultato di scelte precise, di mancanze, di ritardi nella prevenzione. E soprattutto, della carenza di una vera cultura della sicurezza.

Di fronte a questi numeri che non tendono a diminuire non è più possibile, però, accettare il fatto che la sicurezza sia vista come un costo, un ostacolo burocratico, un intralcio alla produttività. Ma è fondamentale invece sostenere, con costanza certosina e quotidiana, che la sicurezza è valore, responsabilità, giustizia sociale. È vero che le norme ci sono, ma serve ancora quel cambio di passo, concreto e deciso, affinché ogni azienda, piccola o grande che sia, voglia (o possa) mettere la sicurezza al centro del proprio modello organizzativo.

Ovviamente il compiere interventi concreti per migliorare la sicurezza sul lavoro e proteggere la vita dei lavoratori non è solo compito delle imprese, ma di tutti: delle istituzioni, dei sindacati, dei lavoratori che hanno il diritto - ma anche il dovere - di pretendere un ambiente di lavoro sicuro.

Perché come ha sottolineato prima di lasciarci, Papa Francesco nei suoi incontri avuti con l'ANMIL (Associazione Nazionale fra Lavoratori Mutilati e Invalidi del Lavoro) gli incidenti sul lavoro sono una vera e propria calamità e

ingiustizia per chi li subisce. E come detto anche prima avvengono spesso per una mancanza di cura, di attenzione o di decisioni errate che portano a vedere la sicurezza un costo e non una priorità. E invece la vita umana non ha prezzo e la sicurezza sul lavoro non è un lusso, bensì il fattore principale che garantisce la dignità dei lavoratori in ogni ambiente e ancor di più dove il lavoro è un viscido terreno di sfruttamento, di precarietà, di facile ricatto e non predisposizione a denunciare situazioni di rischio.

Con l'elezione di Papa Leone XIV il discorso sul valore del lavoro umano non si è fermato. Infatti nel suo primo discorso ai cardinali Papa Prevost ha parlato di lavoro, di intelligenza artificiale e della necessità di una nuova dottrina sociale che sappia rispondere alle trasformazioni epocali che viviamo. Tra le righe, ma chiaramente, ha evocato il tema della sicurezza sul lavoro. Considerando, poi, la scelta del nome legato a un Papa, Leone XIII, autore della *Rerum Novarum* (la prima enciclica che ha evidenziato il diritto a condizioni di lavoro umane, giuste e dignitose) è possibile ipotizzare un prossimo maggiore coinvolgimento del neo papa sul tema sicurezza sul lavoro, sul tema dignità del lavoro, sul tema morti sul lavoro.

E qui chiamo in causa l'ultimo anello che ha il compito di intervenire concretamente sul miglioramento della sicurezza sul lavoro e sul favorire sempre più una cultura della prevenzione. Il compito spetta alla mia categoria, quella dei giornalisti, perché il raccontare la sicurezza non è fare cronaca nera, ma costruire consapevolezza, educare all'importanza della prevenzione e abbattere labirinti che portano solo a vicoli ciechi e senza futuro. Con questo organo di informazione proviamo a fare del nostro meglio grazie agli interventi dei vari esperti - tra cui l'intervista a Giovanni Luciano, Consigliere CIV Inail - che giorno dopo giorno vivono le situazioni sul campo.

Se vogliamo davvero onorare la memoria delle vittime sul lavoro, dobbiamo impegnarci quotidianamente per evitare che ce ne siano altre. Non servono slogan ma azioni concrete perché solo così potremo finalmente smettere di contare le croci e iniziare a costruire il futuro.



Luigi Ferrara

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

Sicurezza sul lavoro e Intelligenza Artificiale: Potenziali applicazioni e vantaggi



Rivoluzionare la salute e la sicurezza: il ruolo dell'Intelligenza Artificiale e della digitalizzazione sul lavoro è il tema, oggi più che mai attuale, scelto quest'anno dall'**International Labour Organization** (Organizzazione internazionale del lavoro) per celebrare la **Giornata mondiale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, celebrata lo scorso 28 aprile.**

Quanto sia importante la grande rivoluzione che l'Intelligenza Artificiale avrà nelle nostre vite e negli ambienti di un qualsiasi settore lavorativo è evidente a tutti noi. E quali saranno i vantaggi e le opportunità che porterà nel nostro settore, grazie alla sua capacità di analizzare i dati in tempo reale, riconoscere schemi e anticipare situazioni di pericolo, possiamo anche solo provarlo ad immaginare.

Partiamo da alcune applicazioni concrete citando il monitoraggio in tempo reale, con telecamere intelligenti e riconoscimento video, utili a rilevare comportamenti pericolosi, accessi non autorizzati o uso scorretto dei dispositivi di protezione. O con sensori IoT collegati all'IA utili a monitorare condizioni ambientali (gas, temperatura, rumore, vibrazioni) e allertare in caso di superamento dei limiti di sicurezza. Inoltre, grazie all'analisi predittiva dei dati, l'AI potrà aiutarci a prevenire gli incidenti perché identifica quelli che possono essere potenziali rischi basandosi, ad esempio, su registri di manutenzione, turni

di lavoro o segnalazioni passate, oppure grazie all'uso di dispositivi wearable o videocamere, valutare il livello di stanchezza o di distrazione dei lavoratori.

Anche la formazione non è immune a questa rivoluzione perché non mancano le simulazioni con la realtà virtuale o aumentata che permettono ai lavoratori di affrontare situazioni pericolose in ambienti sicuri. Così come inizia a delinearsi la possibilità di creare piani di formazione immersivi adattati alle esigenze e alle performance dei singoli lavoratori o di costruire offerte ad hoc per i lavoratori stranieri che potranno seguire corsi di formazione nella propria lingua grazie alla traduzione simultanea.

Sarà anche possibile gestire gli incidenti grazie a sistemi automatizzati per la raccolta di informazioni e reportistica dettagliata, utili come supporto nella ricostruzione degli eventi così da comprenderne cause e responsabilità ed eseguire audit automatizzati per controllare le conformità a norme e regolamenti (DPI, distanziamento, limiti di esposizione).

Indubbiamente molte di queste applicazioni sono già attive o in fase di sperimentazione, come pure altre lo saranno nel breve periodo. Ciò su cui mi voglio soffermare, in questo articolo, sono i vantaggi applicativi che possono esserci nei settori a maggior rischio (Edilizia, Logistica, Industria e Agricoltura).

APPLICAZIONI DELL'IA NELL'EDILIZIA

- Riconoscimento video per verificare l'uso dei dispositivi di protezione (caschi, imbracature).
- Analisi dei comportamenti per rilevare movimenti anomali o situazioni a rischio come camminare vicino a un bordo non protetto.
- Droni intelligenti per monitorare cantieri e individuare condizioni pericolose come crolli, ostacoli o materiali mal posizionati.
- Modelli predittivi che analizzano dati su infortuni passati, condizioni meteo e fasi di lavoro per prevedere quando si alza il rischio.

Vantaggi:

- Riduzione degli incidenti in quota.
- Controllo costante anche in ambienti difficili da monitorare.
- Allarmi automatici in caso di violazioni di sicurezza.

APPLICAZIONI DELL'IA NELLA LOGISTICA

- Robotica e veicoli autonomi che si muovono in modo sicuro evitando le persone.
- Telecamere e sensori IA per evitare collisioni e rilevare comportamenti pericolosi (ad esempio attraversamento imprudente di corsie).
- Wearable intelligenti per monitorare movimenti, postura e affaticamento degli operatori.
- Analisi predittiva per evitare sovraccarichi o collassi strutturali dei magazzini.

Vantaggi:

- Riduzione di incidenti da impatto o schiacciamento.
- Maggiore consapevolezza dei rischi grazie a feedback in tempo reale.
- Pianificazione delle attività con algoritmi che minimizzano situazioni di rischio.

APPLICAZIONI DELL'IA NELL'INDUSTRIA MANUFATTURIERA, IMPIANTISTICA E SIMILARE

- Visione artificiale per sorvegliare le linee produttive e fermare i macchinari in caso di anomalie o di persone troppo vicine.
- Manutenzione predittiva che permette di segnalare il rischio di guasto di un macchinario, evitando, in tal modo incidenti.
- Controllo delle condizioni ambientali con IA che regola ventilazione, temperatura, o livelli di gas.
- Gemelli digitali (digital twin) utili a simulare scenari pericolosi in ambienti virtuali.

Vantaggi:

- Riduzione degli infortuni causati da macchinari mal funzionanti.
- Miglioramento delle condizioni di lavoro tramite il controllo ambientale.
- Formazione più efficace grazie alle simulazioni.

APPLICAZIONI DELL'IA IN AGRICOLTURA

Trattori autonomi o semi-autonomi con sistemi anticollisione e IA per rilevare ostacoli (persone o animali).

- Droni e visione artificiale per monitorare campi e operazioni, segnalando pericoli (ad esempio la presenza di persone in zone di irrorazione).
- Sensori biometrici per lavoratori isolati che inviano allarmi in caso di cadute, malori o esposizione a sostanze tossiche.
- Pianificazione intelligente del lavoro in base a condizioni meteo, luce solare e rischio di fatica.

Vantaggi:

- Maggiore protezione per i lavoratori solitari o in aree remote.
- Riduzione dei rischi chimici e meccanici.
- Allerta rapida in caso di situazioni di emergenza.



Tutte queste applicazioni cambieranno indubbiamente anche il modo di lavorare dei professionisti del settore che, per gestire al meglio la propria attività lavorativa e offrire un valore aggiunto unico ai clienti, dovranno, ora, necessariamente bilanciare le competenze umane con gli strumenti digitali perché come amava dire **Papa Giovanni Paolo II** **“Il futuro inizia oggi, non domani.”**





di Franco Pagani

*Direttore Master HSE Manager
Esperto Sicurezza Lavoro Universitas Mercatorum - Roma
Vice Presidente Vicario Aggiunto Confassociazioni*

Investire nella formazione accademica in sicurezza sul lavoro:

passo fondamentale per costruire un futuro lavorativo più sicuro, sano e sostenibile.



L'importanza della formazione universitaria in ambito di sicurezza sul lavoro va ben oltre l'acquisizione di semplici competenze tecniche e conoscenze normative. Il suo valore risiede nella capacità di integrare diverse aree di competenza, facendo emergere professionisti con una visione completa del tema e in grado di sviluppare soluzioni adeguate a ogni tipo di contesto lavorativo. Un percorso universitario così concepito include un'analisi approfondita dei rischi, della psicologia del lavoro, delle dinamiche organizzative e delle tecnologie applicabili in modo da garantire ai discenti l'acquisizione di competenze trasversali che permettono loro di anticipare i rischi, proporre soluzioni innovative e adottare una visione globale delle problematiche legate alla sicurezza.

Mirare a questo tipo di formazione significa anche investire nel miglioramento complessivo dell'organizzazione aziendale in quanto non solo diminuiscono gli incidenti sul lavoro (infortuni e malattie professionali) e quindi i costi legati all'assenza dei lavoratori e agli interventi di recupero, ma aumenta l'efficienza operativa perché un ambiente sicuro accresce la soddisfazione e la motivazione dei dipendenti e crea un clima di fiducia e di responsabilità che si riflette positivamente anche sui risultati aziendali.

Si comprende, da questi brevi passaggi, come sia cruciale il ruolo dell'università nel garantire la formazione di esperti capaci non solo di interpretare la normativa vigente, ma di promuovere un cambiamento positivo costruito su quella

cultura della sicurezza capace di influenzare positivamente sia i singoli lavoratori che il sistema produttivo nel suo complesso. Da qui l'ideazione del **Master HSE Manager Esperto Sicurezza Lavoro**, indirizzato a formare professionisti che non si limitano a gestire i rischi, ma che sono in grado di anticiparli implementando misure preventive che riducono i potenziali pericoli. La capacità di analizzare e affrontare situazioni complesse con metodo scientifico è un aspetto distintivo di chi si forma con questo profilo e spesso si rivela una risorsa imprescindibile per le aziende.

Per questo motivo è un piacere e mi onoro di dirigere da molti anni questo **Master di primo Livello** (accessibile come alta formazione anche ai diplomati), concepito assieme a **Universitas Mercatorum** (una grande realtà nazionale della formazione accademica a distanza) e **A.N.CO.R.S.** (l'Associazione per antonomasia più rilevante per concreta applicazione e coerenza con le politiche di tutela e sicurezza ambiente e lavoro, presieduta dal **Prof. Luigi Ferrara**) nell'ambito del progetto condiviso di **Confassociazioni University** che si pone come ponte tra mondo universitario e professioni, al fine di superare facilmente quei limiti troppo spesso distanti e poco collaborativi tra loro.

A.N.CO.R.S. quale associazione di settore specializzata nella sicurezza sul lavoro mette a disposizione dei discenti le proprie risorse, le best practices, gli strumenti di valutazione dei rischi e le soluzioni innovative adottate nei diversi settori. L'esperienza pratica acquisita dai professionisti che collaborano con l'Associazione offre un'opportunità unica per mettere in pratica quel che si apprende in aula. La possibilità di seguire esperti del settore durante interventi di sicurezza, audit e ispezioni oppure essere coinvolti in simulazioni di emergenze reali, permette, a coloro che frequentano il master, di sviluppare una comprensione profonda delle dinamiche della sicurezza, che non è mera teoria, ma un'esperienza concreta e formativa.

Workshop, seminari, stage e tirocini pratici sono solo alcune delle modalità della formazione all'interno del master, che fornisce le giuste competenze per affrontare situazioni complesse e dinamiche e gli strumenti di certificazione di determinate figure preposte alla sicurezza. Inoltre grazie alla partnership i discenti possono sia entrare in contatto diretto con il mondo reale della prevenzione, affrontando casi concreti e situazioni operative, sia usufruire della convenzione Confassociazioni Ancors con Universitas Mercatorum così da avere una considerevole riduzione dei costi del Master.

La sinergia nata ha permesso di creare un circolo virtuoso ottimale che non solo migliora la qualità della formazione, ma contribuisce in modo sostanziale alla costruzione di ambienti di lavoro più sicuri, sostenibili e consapevoli. Investire in una formazione che unisce teoria e pratica, è la chiave giusta per formare nuove generazioni di esperti in grado di affrontare le sfide della sicurezza sul lavoro con competenza, innovazione e responsabilità. Infatti si sa quanto la sicurezza sul lavoro oggi non sia più solo una questione di prevenzione fisica: è fondamentale conoscere e saper usare la tecnologia che, ottimizzando l'intervento umano, può supportare la protezione e la gestione dei rischi.

La formazione universitaria, per concludere, non è sic et simpliciter un addestramento o un erudimento normativo, ma promuove un cambiamento di mentalità che coinvolge non solo i responsabili della sicurezza, ma anche i lavoratori in prima linea, facendo sì che la sicurezza non sia vista come una mera imposizione, ma come un valore sociale condiviso da tutti in grado di rimettere l'uomo e il suo benessere psicofisico al centro.





di Adriana Apicella

Direttore Responsabile AncorsNews
Direttore Generale Confassociazioni

INCONTRO CON GIOVANNI LUCIANO

Componente CIV Inail – Presidente Associazione More Safe APS – Presidente OSL / Confsal

Infortuni sul lavoro, morti bianche, precarietà, cantieri irregolari, formazione spesso vissuta come adempimento formale. Nonostante gli sforzi normativi degli ultimi anni, la sicurezza sul lavoro in Italia continua a rappresentare una delle sfide più urgenti e complesse non solo in termini di norme, ma di cultura. Tra le istituzioni più coinvolte nella promozione della sicurezza, l'INAIL gioca un ruolo centrale. E all'interno dell'Istituto, il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV) rappresenta un punto di osservazione strategico e propositivo. Per fare un punto su quelle che sono le questioni più attuali abbiamo intervistato Giovanni Luciano, tra i Componenti del CIV ma anche Presidente dell'Associazione More Safe APS e Presidente OSL-Confsal.

Partiamo con i bandi Inail in materia di sicurezza che possono rappresentare una leva importante per le imprese: secondo lei quali miglioramenti sono in discussione per renderli più accessibili ed efficaci?

“Certamente l'Inail rappresenta il soggetto pubblico al quale il Capo II - “Sistema Istituzionale” del Decreto Legislativo 81/2008 - affida il compito di sostenere le imprese per un maggior sviluppo della prevenzione, in special modo nella piccola e media impresa. Ma, al di là della indicazione di legge, appare chiaro che l'Istituto è l'unico soggetto in possesso delle risorse economiche necessarie per farlo. Anzi, dovrebbe essere messo nelle condizioni di farlo di più, con stanziamenti sempre più importanti come, finalmente, si sta vedendo ultimamente. Quando, nel 2018, mi trovai da Presidente del CIV Inail, ad approvare il primo bilancio della Consiliatura, non esitai a definire pubblicamente quanto fosse immorale un avanzo di bilancio di un miliardo e seicento milioni di euro per un Ente come l'Inail. Una cifra mostruosa, soprattutto in relazione al numero di morti sul lavoro. Due numeri che aumentano in parallelo: morti sul lavoro e surplus di bilancio Inail. Fui trattato quasi da eretico, ma non mi importò e insistetti in ogni sede a sostenere che l'Inail doveva essere messa in condizione di poter spendere di più per la prevenzione, e non solo. I bilanci successivi addirittura portarono ad avanzi positivi via via crescenti. L'anno scorso è stata superata abbondantemente la cifra dei tre miliardi di avanzo. Sia chiaro, non è l'Inail che non vuole spendere o finanziare, ma il quadro normativo che glielo impedisce. Oggi, finalmente, il Governo autorizza Inail a finanziare con 650 milioni, oltre

ai 600 già stanziati per il Bando ISI, azioni a favore della prevenzione.

Per rispondere alla domanda, cioè a cosa si può fare per rendere i Bandi ISI più “accessibili”, rispondo che da anni mi sto battendo e ci stiamo battendo nel CIV per aumentare la cifra a disposizione, che negli ultimi quattro anni siamo riusciti addirittura a triplicare. Lavoriamo tanto per



abbattere al minimo la "lotteria" del click day, che purtroppo esclude troppi progetti presentati per un ritardo di decimi di secondo nel cliccare l'invio della domanda on line. Ultimamente, ma solo per alcuni ambiti, siamo riusciti ad avere situazioni di no-click- day, perché le cifre stanziare erano capienti delle richieste inoltrate. Segnalo, inoltre, che vi è dialettica tra il CIV e la Tecnostruttura di Inail, perché noi chiediamo di inserire nei Bandi la possibilità di fare richiesta per migliorare la sicurezza per tutti i rischi presenti nel DVR dell'azienda richiedente e non solo per quelli codificati negli allegati tecnici di corredo ai Bandi. Su questo non siamo ancora riusciti a trovare un'intesa, purtroppo. Il problema è che, è bene che si sappia, delle cifre messe a disposizione, per effetto di una serie di aspetti e di rigidità gestionali, alla fine si consuntiva un'assegnazione reale di circa il 40%. E questo è un problema. Ma poi abbiamo anche altri meccanismi che si possono e si devono rendere più fruibili, come le riduzioni di tariffa a seguito di interventi di miglioramento della prevenzione aziendale, previsti dal modulo OT23 e come il dover rendere meno

rigidi alcuni vincoli posti a monte dei bandi di formazione ed informazione. In sintesi, vanno stanziare più risorse, e lo si sta iniziando a fare, finalmente, ma poi questi stanziamenti devono poter trovare sbocco positivo il più possibile, eliminando farraginosità burocratiche e vincoli eccessivi."

Il dibattito sulla patente a crediti introdotta per contrastare la scarsa cultura della prevenzione nei settori più a rischio, ha riaperto l'attenzione sul rafforzamento degli strumenti di controllo e responsabilizzazione. Quanto serve, nel concreto, introdurre nuovi meccanismi sanzionatori e come si inserisce tutto questo nel quadro normativo già previsto, come ad esempio con l'articolo 30 del D.lgs. 81/08 che definisce i criteri dei modelli di organizzazione e gestione della sicurezza idonei a prevenire la responsabilità amministrativa delle imprese in caso di infortunio? Secondo lei la patente a crediti rappresenta la continuità di un processo oppure ci sono elementi di discontinuità o di sovrapposizione che meritano attenzione?

"Domanda articolata che presuppone una risposta altrettanto articolata. La patente a punti, o crediti com'è stata poi definita, è stata sempre un obiettivo richiesto dalle organizzazioni sindacali per una più precisa qualificazione delle imprese, proprio sotto il punto di vista di una presunta migliore impostazione in termini di prevenzione e di assunzione di responsabilità. È presto per dire se, dove è stata introdotta, ovvero solo nei cantieri, lo strumento produrrà gli effetti sperati. Il tempo ci dirà se, anche in questo caso, come troppo spesso accade, "fatta la legge trovato l'inganno". Dal mio punto di vista segnalo che la strada è giusta ma che, al netto di qualche autodichiarazione di troppo, vanno qualificate tutte le imprese, almeno dei settori ad alto rischio, e non solo quelle delle costruzioni.

Altro aspetto riguarda la responsabilità amministrativa delle Imprese ex D.lgs 231/2001, della quale si occupa l'art. 30 del D.lgs 81/2008. Senza entrare nel merito tecnico ricordo che lo strumento dei Modelli di Organizzazione e Gestione MOG-SGSL previsti nell'articolo 30 citato, laddove adottati ed efficacemente attuati, consentono all'"alta direzione" di un'azienda di esimersi dalla responsabilità amministrativa, che poi è anche penale, per le imputazioni di omicidio colposo o lesioni gravi/gravissime. Non penso sia un aspetto sovrapponibile alla qualificazione delle imprese, ma sono da sempre un fermo sostenitore che questi MOG-SGSL dovrebbero essere resi obbligatori e non facoltativi, sostenuti economicamente da fortissimi incentivi. Per esempio, alle PMI che adottino un MOG-SGSL, asseverato dal competente Organismo Paritetico, vedrei molto favorevolmente l'esenzione di un triennio dal pagamento della tariffa Inail.

Ne sono fermamente convinto in virtù del fatto che, Accredia e Inail, certificano periodicamente la forte riduzione dei livelli di incidentalità nelle imprese che li hanno adottati. Una forte riduzione del numero degli infortuni alla quale si associa l'altrettanto forte riduzione



della gravità degli infortuni occorsi. L'ultima rilevazione, di Aprile 2024, ha testimoniato una riduzione del 22,6% dell'indice di frequenza e del meno 29,2% della gravità. Mettere a sistema la gestione organizzata delle incombenze in materia di salute e sicurezza nei propri luoghi di lavoro consente all'impresa di rendere più sicuri i propri lavoratori ma anche la propria continuità operativa."

Un recente rapporto dell'AiFOS (Associazione Italiana Formatori della Sicurezza sul Lavoro) evidenzia una significativa lacuna nella valutazione dell'efficacia della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. I dati mostrano che solo il 31% delle aziende valuta l'efficacia dei percorsi formativi in modo approfondito, mentre il 66% non attua alcun controllo sull'efficacia degli interventi. In questo contesto, quali azioni il CIV INAIL sta intraprendendo per promuovere una valutazione più rigorosa e sistematica dell'efficacia della formazione?

"Il CIV dell'Inail non ha competenze sulla efficacia dei percorsi formativi di un'azienda. Certo siamo l'organo di governance dell'Istituto che delibera sui Piani di formazione e sui relativi bandi pubblici. Sono bandi che mettono a disposizione tante risorse. In ordine di tempo l'ultimo bando di formazione cuba ben 40 milioni di euro. Certo, diamo indicazioni stringenti per monitorare l'effettiva erogazione della formazione finanziata secondo i criteri e le indicazioni previste affinché i soggetti erogatori possano rientrare nel finanziamento.

L'effettiva erogazione e, soprattutto, l'efficacia della formazione sono un aspetto che investe la formazione tout court, in special modo nella sicurezza sul lavoro. La recente entrata in vigore del nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, che finalmente ha visto la luce dopo tre anni di attesa, ha posto delle prescrizioni in tal senso. Anche in questo caso è presto, anzi prestissimo, per poter fare una valutazione. Personalmente penso che, comunque, non si sia fatto quello che era necessario fare. Mi spiego. Se l'obiettivo era eliminare i cosiddetti "attestatifici", ovvero coloro che violano la legge e la deontologia professionale rilasciando attestati senza aver svolto il corso, allora temo che il nuovo accordo rischia di non raggiungere lo scopo. C'è un solo modo per aggredire questo fenomeno: l'uso delle nuove tecnologie, tipo i meccanismi di certificazione della block-chain. E poi, diciamo, un soggetto erogatore non dovrebbe avere alcuna discrezionalità negli esami finali. Cioè: se eroga un corso, che mi viene pagato, ma uno o più discenti non raggiungono il minimo di competenze acquisite previste, non devo poter rilasciare l'attestato. L'esame o lo stesso corso, se serve, va ripetuto. Mi chiedo quanti lo facciano oggi. Con l'applicazione della tecnologia sarebbe ineludibile."

Altro elemento che necessita di attenzione è il cambiamento che stiamo vivendo: come si coniuga oggi la promozione della cultura della prevenzione della sicurezza con la trasformazione digitale e l'innovazione tecnologica considerando che sono cambiati, cambiano e cambieranno ancora anche i rischi sui luoghi di lavoro?

"Bellissima domanda, per uno scenario che pensiamo sia futuro, ma nel quale siamo già immersi in pieno. L'avvento prorompente della digitalizzazione è già andato oltre il panorama del banale smart working, della robotica e della realtà aumentata, siamo presi già in pieno dal vento dell'Intelligenza Artificiale. Una tecnologia che preoccupa non poco per gli aspetti ancora inesplorati di quello che potrebbe fare, laddove sfuggisse a certi vincoli posti dall'uomo. Certamente la digitalizzazione, compresa la AI, sta già dando un grosso aiuto in termini di prevenzione e di nuovi prodotti a sostegno della protezione dei rischi per i lavoratori, come testimoniano diversi prodotti della stessa Ricerca Inail. Di contro proprio la tecnologia che ci aiuta per alleviare molto i rischi è la stessa che ne può produrre altri. Il tecno stress ne è un esempio, ma la gestione dei rapporti uomo-robot laddove coesistano ne è un altro e così via. La Campagna in corso della Agenzia Europea della sicurezza sul lavoro EU-OSHA, con sede a Bilbao, riguarda proprio la mappatura di questi rischi emergenti. Come si sa è sempre una questione di rischi e opportunità."

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, nel suo ultimo rapporto annuale, ha messo in evidenza come molte delle cause di infortuni e morti sul lavoro siano da ricondurre a fattori strutturali, come precarietà, subappalti a cascata, carenza di formazione e controllo. Quali sono, a suo avviso, le leve principali su cui intervenire e come si può rafforzare il legame tra livello nazionale e livello territoriale?

"L'ultimo rapporto INL ha ribadito questioni costanti in ogni rapporto, ad iniziare dalla presenza di troppo lavoro nero. Strutturalmente, oltre alla lotta al precariato, che è competenza degli organi di polizia e degli Ispettorati competenti, penso che la possibilità di subappaltare a cascata sia un aspetto che inserisce davvero troppe problematiche. È una possibilità che, purtroppo, il legislatore ha previsto da qualche anno a questa parte. Bisognerebbe, però, che venisse resa ancor più stringente la responsabilità solidale degli appaltatori e dei subappaltatori rispetto al comportamento delle imprese che lavorano in subappalto, a qualunque livello. Già oggi il quadro normativo vincola molto alla responsabilità le imprese verso i loro appaltatori, ma forse la questione non è poi così nota a molti, che se ne accorgono a danno fatto."

È stato finalmente approvato l'Accordo Stato Regioni che ha visto una gestazione lunga e complessa. Cosa succede ora?

"Ribadisco quanto detto in una risposta precedente e aggiungo qualche altra considerazione. Ora che succede? Innanzitutto, quello che sta già succedendo: tutti a fare convegni per spiegare le novità, nel frattempo si può continuare a fare formazione fino ad Aprile 2026 con le regole di prima. Intanto, come sempre, seguiranno molteplici FAQ da parte dell'INL o dello stesso Ministero del Lavoro. Spero di sbagliarmi e che questo Accordo, che ha visto una lunga gestazione solo perché era bloccato da una Regione o Provincia Autonoma, elimini l'odioso "mercato

degli attestati a buon mercato” e che riporti la formazione ad effettività ed efficacia. Laddove ciò non fosse, vorrà dire che il Paese avrà perso tempo e che il problema resterà per com'era. A meno che il legislatore si ravveda e pretenda una certificazione indubitabile, e qui sì che la digitalizzazione sarebbe una risorsa e non un rischio.”

Per concludere può farmi una panoramica su quelle che ritiene possano essere proposte concrete per il futuro?

“Per mio conto non posso che ribadire gli aspetti che ho concorso a introdurre, come presidente dell'Osservatorio della sicurezza sul lavoro di Confsal nel suo “Decalogo della Sicurezza per la Prevenzione Partecipata”.

Innanzitutto, occorrerebbe che il Parlamento riconosca ufficialmente come emergenza nazionale il fenomeno degli infortuni sul lavoro. I numeri parlano e ci dicono che serve un'azione straordinaria che non può fermarsi al cordoglio di maniera e agli slogan.

Punto primo: istituire presso l'Inail il Polo nazionale della Sicurezza sul Lavoro che porti a sintesi la frammentarietà della vigilanza ispettiva tecnica togliendola da un evanescente Comitato che ha sede presso il Ministero della Salute (art.5 del D.lgs 81/08), affidando a questo Polo unico il suo coordinamento.

Prevedere un'applicazione a tappeto dei MOG-SGSL, finanziando le imprese direttamente o tramite esenzione dal pagamento della tariffa Inail per un periodo, ovvero tramite credito di imposta.

Potenziare gli organici con assunzione agevolata e paghe più alte in una sorta di chiamata alle armi dei tecnici che spesso preferiscono impieghi in grandi aziende private, che li assumono subito e li pagano meglio dei loro colleghi che sono nel pubblico. Questi tecnici devono servire per potenziare molto la consulenza alle imprese. Oggi ci sono gli ispettori che, quando accedono, fanno vigilanza ispettiva in qualità di ufficiali di polizia giudiziaria; serve anche altro: una branca di consulenti del Polo unico che possano fare, a richiesta delle imprese, una sorta di “visita preventiva” che, ad esito positivo, possa dare uno speciale bollino ovvero far entrare in una white list l'azienda.

Certo, per realizzare tutto questo ci vogliono due cose: volontà politica e risorse economiche. Per la volontà politica non possiamo far altro che sollecitare, per le risorse un suggerimento ci sarebbe, vedere bilanci e patrimonializzazione dell'Inail. In tesoreria siamo ormai a 44 miliardi di euro!”

Da sinistra:

Giovanni Luciano, Paola Amirante e Luigi Ferrara
alla consegna degli A.N.CO.R.S. Awards



IL NUOVO ACCORDO STATO REGIONI E LA FORMAZIONE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA DEL LAVORO

Sancito in **Conferenza Stato Regioni** lo scorso 17 aprile, il nuovo Accordo Stato-Regioni è già stato definito da qualcuno **"Accordone o Accordo Unico sulla Formazione"**.

Ma è davvero giusta questa definizione? Analizziamolo insieme.

Il Nuovo Accordo, previsto dalla **Legge 215 del 2021**, è intervenuto in modo significativo con la modifica dell'**articolo 37, comma 2, del Decreto Legislativo 81/08** inserendo che: "entro il 30 giugno 2022 la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano adotta un Accordo nel quale provvede all'accorpamento, rivisitazione e modifica degli Accordi attuativi del presente decreto legislativo in materia di formazione".

Le modifiche previste dalla Legge 215/21 hanno previsto anche

- la formazione obbligatoria per il Datore di lavoro;
- l'obbligatorietà della verifica finale di apprendimento per tutti i corsi di formazione e di aggiornamento;
- le modalità obbligatorie per verificare l'efficacia della formazione.

Punti, questi, che sono stati inseriti nel nuovo Accordo, con la previsione anche del

- a. monitoraggio dell'applicazione degli accordi;
- b. controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento.

Purtroppo per questi ultimi punti il nuovo Accordo non ha definito le modalità, ma ha rimandato a un provvedimento successivo.

Quali sono i percorsi formativi normati dal nuovo Accordo?

- Lavoratori
- Preposti
- Dirigenti
- Datori di lavoro (questa rappresenta una novità)
- Datore di lavoro-RSPP
- Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione
- Addetto al Servizio di prevenzione e protezione
- Coordinatori per la progettazione e per l'esecuzione dei lavori
- Lavoratori e Lavoratori autonomi che operano in ambienti sospetti di inquinamento o confinati (anche questa rappresenta una novità)
- Abilitazione di operatori per le attrezzature con ampliamento dell'elenco delle attrezzature.

Per quanto riguarda l'erogazione dei corsi di formazione e di aggiornamento diverse sono le modalità:

- in presenza fisica (in aula);
- in videoconferenza sincrona (esclusa la parte pratica);
- in e-learning asincrona;
- in modalità mista (presenza e videoconferenza sincrona/e-learning asincrona).

Per tutte le modalità vengono definiti i requisiti di carattere organizzativo e gestionale, i requisiti relativi alle risorse professionali e ai profili di competenze, e infine i requisiti tecnologici e funzionali delle piattaforme utilizzate.

Nel nuovo Accordo non rientrano, invece, i percorsi formativi riguardanti la formazione degli RLS, degli Addetti antincendio, degli Addetti al primo soccorso, degli Addetti ai lavori in quota (montaggio, smontaggio e trasformazione dei ponteggi e lavori mediante funi) e non disciplina né l'Addestramento (**articolo 37, comma 5**) né l'Informazione (**articolo 36**).

Con la sua entrata in vigore vengono abrogati gli **Accordi del 21 dicembre 2011** per la formazione Lavoratori, Dirigenti e Preposti e per la formazione del Datore di lavoro RSPP, l'**Accordo del 12 febbraio 2012** per la formazione delle attrezzature e l'**Accordo del 7 luglio 2016** per la formazione degli ASPP/RSPP.

Continuiamo sottolineando che in fase di prima applicazione (e comunque non oltre dodici mesi dalla sua entrata in vigore) possono essere avviati i corsi secondo quanto previsto dagli Accordi Stato-Regioni abrogati. Questa deroga vale però solo per i programmi dei corsi mentre tutto la restante parte entra in vigore con la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. Inoltre è concessa un'ulteriore deroga al periodo transitorio per i Datori di lavoro che sono tenuti a frequentare il nuovo corso di formazione per i Datori di lavoro in modo che lo stesso venga concluso entro e non oltre il termine di 24 mesi dall'entrata in vigore dell'Accordo 2025.

Soggetti Formatori

L'Accordo definisce, nel momento in cui entra in vigore, i soggetti formatori di tutti i corsi di formazione e di



aggiornamento, incluso seminari e convegni, dividendoli in tre tipologie:

- Soggetti Istituzionali (Ministeri, Inail, INL, Regioni, Università, Ordini e Collegi...)
- Soggetti Accreditati (Enti di formazione accreditati nelle singole regioni o province autonome e che possono erogare la formazione solo nelle regioni/province in cui risultano accreditate)
- Altri Soggetti (Fondi Interprofessionali, Organismi Paritetici iscritti nel Repertorio Nazionale e Associazioni datoriali o dei lavoratori più rappresentative a livello nazionale).

Anche i Datori di lavoro possono organizzare direttamente i corsi di formazione nei confronti dei propri Lavoratori, Preposti e Dirigenti, a condizione che venga rispettato quanto previsto dall'Accordo.

Qualificazione docenti

Per erogare i corsi previsti dall'Accordo è necessario che i Docenti siano qualificati ai sensi del **Decreto Interministeriale 6 marzo 2013**.

Questo vale anche per gli Istruttori della parte pratica che, oltre a comprovare l'esperienza sul campo, devono possedere i requisiti per formatori ai sensi del Decreto Interministeriale 6 marzo 2013.

Un'altra novità è data dall'inserimento, obbligatorio, di altre figure professionali:

- a. Responsabile dei progetti formativi in possesso di documentata esperienza (almeno triennale) in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e che sia docente formatore qualificato ai sensi del Decreto Interministeriale 6 marzo 2013.
- b. Tutor d'aula: obbligatorio per videoconferenza sincrona e-learning asincrona.

Quali sono gli obblighi del soggetto formatore?

Per ogni corso di formazione deve essere individuato un unico soggetto formatore. Nel caso in cui il corso di formazione sia organizzato da più soggetti formatori, tra questi dovrà essere individuato il soggetto formatore responsabile del corso, al quale spettano gli adempimenti previsti dall'Accordo.

Il soggetto formatore dovrà:

- a. ammettere, ad ogni corso, un numero massimo di partecipanti che non superi i 30 allievi (limite, però, non applicabile ai corsi e-Learning);
- b. attenersi, per le attività formative pratiche, a un rapporto docente/discente di 1 a 6 (almeno 1 docente ogni 6 discenti e non in misura superiore);

- c. organizzare sessioni formative di gruppi di lavoratori omogenei per mansione e per esposizione rischi, con un'attenzione particolare alla formazione specifica dei lavoratori (una new entry tra le attività);
- d. verificare, ai fini dell'ammissione - altra new entry - l'apprendimento completo per tutti i corsi con una frequenza ammissibile di almeno il 90% delle ore di formazione (massimale previsto per i corsi di formazione, di abilitazione e per i corsi di aggiornamento)
- e. predisporre il progetto formativo, secondo specifiche precise e definite dall'Accordo (new entry);
- f. tenere il registro di presenza dei partecipanti (cartaceo o elettronico), predisporre il verbale della verifica finale e l'attestato di formazione unico per ciascun corso (da rilasciarsi al singolo Partecipante) che dovrà contenere, come campi obbligatori, la denominazione del soggetto formatore, i dati anagrafici del partecipante al corso, la tipologia di corso con riferimento normativo e la relativa durata, la modalità di erogazione del corso, la firma del legale rappresentante del soggetto formatore o suoi incaricati, la data e il luogo del corso erogato.

Altra new entry per il soggetto formatore è verificare la comprensione linguistica attraverso l'accertamento della comprensione e della conoscenza della lingua del corso da parte dei discenti oltre alla sua modalità di erogazione che dovrà garantire la comprensione dei contenuti del corso quali, ad esempio, la presenza di un traduttore o di un mediatore interculturale.

Tra le novità anche

- a. il monitoraggio e la valutazione del gradimento degli utenti dei corsi, obbligatoria per tutti i percorsi formativi;
- b. per la formazione erogata in video conferenza sincrona, il soggetto formatore dovrà avvalersi di un esperto nella gestione tecnica della piattaforma; permettere il monitoraggio e la registrazione delle presenze con tracciatura dell'ora iniziale e finale del collegamento (ed eventuali abbandoni); permettere la disattivazione di utility e di applicazioni non strettamente funzionali alla didattica; permettere lo svolgimento delle verifiche esclusivamente in modo sincrono vietando l'uso degli smartphone.

Per la formazione erogata in e-learning asincrona il soggetto formatore dovrà essere dotato di ambienti e di struttura organizzativa adatti a gestire i processi digitali: piattaforma tecnologica, monitoraggio continuo del processo - per la tracciabilità di ogni attività svolta durante il collegamento - garanzia di assistenza, interazione, usabilità e accessibilità.

Dovrà garantire la disponibilità di un responsabile del progetto formativo, di un tutor di contenuto (docente qualificato) e di un tutor di processo,

Si capisce, da questi brevi passaggi indicati, le complessità del Nuovo Accordo che metteranno a dura prova i soggetti formatori...infatti è bandita qualsiasi improvvisazione e superficialità. L'avviamento di procedure interne adeguate, in linea con i tempi, offre anche maggiori margini di efficacia della formazione che dopo l'erogazione dovrà essere verificata periodicamente.



di Giuseppe Canducci

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



Cambiamento climatico e Sicurezza sul lavoro

La nuova frontiera

Il cambiamento climatico oltre ad essere una questione ambientale, è anche una sfida concreta per la salute e la sicurezza dei lavoratori. Temperature estreme, eventi climatici violenti e qualità dell'aria in peggioramento stanno trasformando in profondità il panorama della prevenzione nei luoghi di lavoro.

Secondo il **rapporto 2024 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL)** settori come agricoltura, edilizia e turismo - già caratterizzati da esposizione diretta agli agenti atmosferici - sono tra i più colpiti dagli effetti dei mutamenti climatici. Aumentano i casi di stress termico, disidratazione, affaticamento e, in generale, di infortuni legati a condizioni ambientali sempre più estreme e imprevedibili.

Non si tratta solo di un'emergenza futura, ma di un presente che impone risposte rapide. Lo conferma anche la **ricerca condotta da INAIL e CNR**, pubblicata a gennaio 2025 sulla rivista **Environmental Research**, che ha analizzato l'incremento degli incidenti sul lavoro durante le ondate di calore in Italia. In particolare, nei mesi estivi si è osservato un aumento significativo di malori e infortuni nelle attività all'aperto, con rischi peggiorati per la salute respiratoria e cardiovascolare a causa del peggioramento della qualità dell'aria.

Questi dati sollevano un interrogativo cruciale: **le attuali norme in materia di sicurezza sul lavoro sono davvero in grado di rispondere alle nuove minacce climatiche?**

La risposta, purtroppo, è negativa. Le normative esistenti sono spesso tarate su rischi tradizionali - come quelli derivanti da attrezzature o movimentazione di carichi - e non tengono conto delle nuove esposizioni ambientali.

Cosa fare, quindi, in attesa di una ormai necessaria revisione del D.lgs. 81/08 anche per questi motivi? Dobbiamo adattare la sicurezza ai tempi del clima che cambia, il che richiede un approccio strategico e integrato.

È necessario quindi:

- **Aggiornare la valutazione dei rischi** includendo parametri ambientali come le temperature medie stagionali, la qualità dell'aria e la frequenza di eventi meteo estremi;
- **Ripensare gli ambienti di lavoro**, adottando soluzioni tecnologiche (come sistemi di raffrescamento) e organizzative (turnazioni in orari meno critici) per proteggere i lavoratori;
- **Formare il personale**, fornendo strumenti concreti per riconoscere e gestire i sintomi da stress termico o esposizione a inquinanti;



- **Aumentare il monitoraggio ambientale e investire in quello climatico**, integrando i dati meteo nei sistemi di prevenzione aziendale;

- **Coinvolgere tutti gli attori**, dalle imprese alle istituzioni, passando per i lavoratori, in un processo condiviso di adattamento e innovazione.

Un punto chiave messo in evidenza dall'OIL riguarda le **disuguaglianze**: i lavoratori più esposti al rischio climatico spesso coincidono con quelli più fragili dal punto di vista socioeconomico (operai stagionali, lavoratori informali o impiegati in paesi con sistemi di protezione meno solidi). Anche su questo fronte è urgente agire, con politiche mirate e strumenti che tengano conto dei diversi contesti.

In definitiva, il cambiamento climatico ci costringe a **rivedere le fondamenta della sicurezza sul lavoro**. Non più solo reazione a un rischio meccanico o umano, ma **gestione integrata dell'ambiente, della salute e della resilienza sociale**.

Come professionisti della sicurezza, siamo chiamati a essere protagonisti di questo cambiamento, promuovendo una cultura della prevenzione capace di anticipare - e non subire - le sfide di un mondo in trasformazione. Solo così potremo garantire, oggi e domani, ambienti di lavoro sicuri, salubri e sostenibili per tutti.





di Umberto Petrini

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

La corretta GESTIONE DEI RISCHI nella GRANDE DISTRIBUZIONE

La grande distribuzione organizzata (GDO) è un sistema di vendita al dettaglio assai diffuso e si struttura in una rete di esercizi, negozi e catene di vendita, sia di proprietà di un gruppo di imprenditori, sia di cooperative, associazioni consorziate o altre forme di proprietà, talvolta anche multinazionali. La difficoltà della valutazione dei rischi a cui sono esposti i lavoratori è notevole essendo molteplici e varie le attività che si svolgono.

Uno degli obiettivi principali della prevenzione consiste nell'analisi rivolta al miglioramento delle condizioni di lavoro: analisi, questa, che è tra gli obblighi sociali, morali e giuridici, imposti dalla normativa. Senza tralasciare che la tutela dei lavoratori rappresenta un vantaggio per le aziende sia a livello di immagine che di efficienza aziendale: meno infortuni e meno malattie professionali determinano inevitabilmente meno costi.

Ma quali sono i principali rischi presenti nella GDO? Vediamoli insieme.

Partendo dagli ambienti di lavoro possiamo distinguere l'area di vendita e l'area destinata allo stoccaggio delle merci.

L'area destinata alla vendita si caratterizza da ambienti climatizzati per cui è necessario un monitoraggio biologico così da prevenire l'esposizione a funghi, batteri, virus e parassiti e tenere sotto controllo il rischio biologico.

Gli ambienti, in genere, sono open space per cui è facile che ci sia una notevole differenza di microclima tra un ambiente (come il reparto casalinghi) e un altro (ad esempio la zona latticini e formaggi).

L'area destinata allo stoccaggio, invece, non sempre risulta climatizzata, a meno che non ci siano merci altamente deperibili. Le differenze di temperature, dovute anche ad ampie aperture verso l'esterno, possono creare fastidiose correnti d'aria. Anche qui è possibile l'ipotesi di una contaminazione biologica dovuta a contatto accidentale con animali infestanti (topi, scarafaggi e così via) o con i loro escrementi.

Tra le merci esposte per la vendita in un'attività di GDO non mancano le sostanze chimiche (acido muriatico, candeggina, ammoniaca, vernici...) per cui al rischio chimico si aggiunge il rischio legato alle sostanze usate quotidianamente per pulire, detergere e sanificare la struttura. Solo l'impiego di adeguati DPI permette un controllo efficace del rischio ed una protezione adeguata dei lavoratori.

Fondamentale, quindi, una loro corretta formazione (la scheda dati di sicurezza è argomento essenziale) con particolare riguardo ai pittogrammi riportati sulle confezioni e la comprensione delle informazioni riportate in etichetta.

Altra criticità è rappresentata dalla movimentazione, sia meccanica che manuale, delle merci.

La movimentazione dei carichi con ausili meccanici ovvero con carrelli elevatori, transpallet o trasloelevatori comporta notevoli rischi tra cui lo schiacciamento, l'investimento, il ribaltamento.

I carrelli elevatori e simili sono mezzi particolarmente pericolosi che devono essere condotti solo a seguito di specifici percorsi formativi previsti per le macchine e per le attrezzature. In particolare, il carrello elevatore è causa di numerosi infortuni legati al rischio concreto di investire lavoratori a piedi durante le manovre di questo mezzo (che spesso marcia all'indietro).

A tal proposito ricordiamo la **sentenza Cass. Penale 38941 del 25 settembre del 2023** con condanna per omicidio colposo non solo al datore di lavoro ma anche al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza perché infortunio mortale a seguito di guida reiterata di carrello elevatore senza prescritta formazione, addestramento ed informazione.

La movimentazione manuale dei carichi comporta invece rischi a carico del rachide soprattutto nel tratto dorso-lombare, rischio schiacciamento, rischi di protusioni discali e di ernie, lesioni alle spalle e ai polsi.

I rischi elettrico e incendio qui vanno a braccetto nel senso che, a causa della presenza di vari chilometri di cavi elettrici, di prese, di macchine ed attrezzature elettriche, ci sono numerose sorgenti di innesco che con il loro aumentare determinano un aumento delle probabilità di incendio. Il rischio incendio è ulteriormente aggravato dalla presenza di grandi quantità di combustibili solidi e liquidi (come i prodotti usati nelle operazioni di pulizia).

Gli scivolamenti e gli inciampi sono tra i rischi più prevedibili e per certi versi ubiquitari, ma proprio per questo spesso sottovalutati. I normali percorsi di camminamento nei reparti e nei magazzini non sono generalmente scivolosi, ma possono presentare avvallamenti o buche. Oppure la presenza accidentale di liquidi a causa della rottura di qualche prodotto nello scaffale, o di reparti con la presenza di ghiaccio, possono provocare nuove situazioni a rischio.



Altra criticità spesso riscontrata sono le vie di esodo e di evacuazione in quanto non di rado ostruite da transpallet, bancali, pallet e scatoloni lasciati davanti alle uscite di emergenza che impediscono una fuga agevole in caso di necessità. Per cui, cosa da non tralasciare, le Aziende devono dotarsi di un piano di emergenza e di evacuazione chiaro, semplice da interpretare e integrato da opportune prove periodiche di evacuazione.

Per chiudere, nella grande distribuzione organizzata le cause di stress lavoro-correlato possono essere molteplici:

- i ritmi di lavoro elevati, soprattutto in alcuni giorni della settimana o periodi dell'anno (ricorrenze e festività);
- le pause di lavoro troppo brevi e poco frequenti;
- i cambi di postazione e di mansione frequenti, anche nell'arco della stessa giornata lavorativa;
- il microclima sfavorevole in reparti caldi (panetteria) o freddi (macelleria, pescheria, celle frigorifere);
- l'illuminazione solo artificiale durante l'intero turno di lavoro;
- le correnti d'aria (postazioni di lavoro in vicinanza di porte e portoni);
- le posture fisse (in piedi o seduti);
- turni di lavoro serali o festivi, spesso frammentati nell'arco di una singola giornata lavorativa, con intervalli anche lunghi fra uno e l'altro;
- precarietà contrattuale ed elevato turn-over con frequenti cambiamenti di colleghi (cosa che crea disagio nello stabilire rapporti interpersonali nell'ambiente di lavoro);
- relazione con il pubblico che implica l'esposizione a lamentele e richieste (con possibilità di degenerare in comportamenti incivili).

A quanto sopra si aggiunge il rischio di aggressione e rapina in quanto la violenza fisica rappresenta uno dei pericoli occupazionali più gravi.

Le manifestazioni di aggressività possono presentarsi sotto forma di:

- mancanza di rispetto per gli altri (comportamenti incivili);
- aggressioni fisiche o verbali con intento lesivo;
- violenza personale con intento nocivo.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o il Consulente della Sicurezza si deve porre una domanda: nella valutazione dei rischi di un'attività appartenente alla GDO riesce, considerando tutte le situazioni potenzialmente pericolose, ad aiutare il Datore di Lavoro? E soprattutto riesce a fargli comprendere che la sua attività erroneamente definita a rischio zero è invece un'attività che presenta molteplici rischi che possono minare la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro?

Per la mia risposta manifesto la mia fiducia sul nuovo Accordo Stato Regioni che ha introdotto l'obbligo della formazione a carico del Datore di Lavoro che non ricopre l'incarico di RSPP.



di Eliseo Maiolino

Vice Presidente Nazionale A.N.CO.R.S.

Rischio calore sul luogo di lavoro: *le misure di prevenzione da attuare*

Con l'arrivo dell'estate è bene fare attenzione al rischio calore sui luoghi di lavoro perché una prolungata esposizione durante l'attività lavorativa può procurare malattie da calore, appunto, e nei casi più estremi anche la morte. Da ciò si comprende come da una parte sia fondamentale per i datori di lavoro conoscere le misure di prevenzione da attivare per proteggere i propri lavoratori da questo rischio insidioso, d'altra parte sia essenziale per i lavoratori il rispetto scrupoloso delle indicazioni ricevute. Solo una corretta applicazione delle misure preventive suggerite, possono ridurre drasticamente il fattore di rischio.

Le attività maggiormente coinvolte dal rischio calore sono quelle che si svolgono all'aperto (e che in estate riservano molte insidie legate alle alte temperature) nei comparti dell'agricoltura, dell'edilizia, dei cantieri stradali e dell'industria. Ma non è da escludere che esistono ambiti lavorativi che, nonostante siano in zone coperte, hanno condizioni ambientali sfavorevoli e nocive.

Quali sono i lavoratori più a rischio?

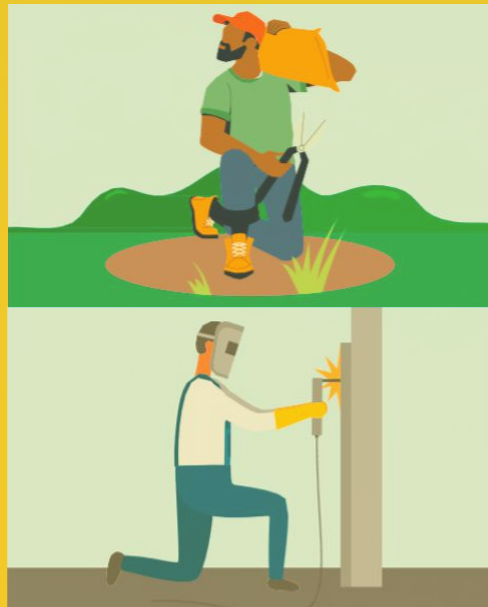
- Addetti alla raccolta di frutta e verdura nei campi
- Addetti al lavoro nelle serre
- Addetti alle lavorazioni in ambito industriale (lavorazione della gomma, attività di manutenzione in centrali termoelettriche, raffinerie ecc.)
- Addetti che operano in acciaierie, vetrerie e lavanderie
- Addetti a lavorazioni edili sui tetti o che implicano esposizione diretta a al sole
- Cantieri stradali/addetti asfaltatura
- Riders e fattorini
- Tutte le mansioni che richiedono lunghi periodi di attività in aree soleggiate oppure in ambienti chiusi con temperature elevate.

Quali sono le misure di prevenzione?

1. Il datore di lavoro deve informare i lavoratori sui rischi da stress da calore, su come riconoscerli, su come prevenirli e su quali sono i fattori che determinano un aumento del rischio: età, obesità, assunzione di alcool o caffeina, eventuale utilizzo di farmaci e particolari condizioni di salute (es. cardiopatie).
2. Disporre, nelle vicinanze del posto di lavoro, un'area dedicata e riparata dove i lavoratori possono trovare acqua fresca e se necessario anche integratori salini. Fondamentale è bere in abbondanza (almeno mezzo litro ogni ora) e frequentemente (almeno ogni 15 minuti).
3. Controllare regolarmente le previsioni meteorologiche e programmare le attività lavorative in funzione del clima, per esempio variando l'orario di lavoro per svolgere le attività che richiedono maggiore forza fisica in orari con temperature più favorevoli (come il mattino e il tardo pomeriggio).
4. Per i lavoratori maggiormente esposti è efficace effettuare una rotazione del turno di lavoro giornaliero.
5. Prevedere l'uso di indumenti leggeri e traspiranti. Per i lavoratori esposti direttamente ai raggi solari adottare l'uso del copricapo, di indumenti di colore chiaro e creme solari protettive per le parti esposte.
6. Evitare di lavorare da soli.
7. Prevedere un controllo più frequente del medico competente per quei lavoratori esposti al rischio di stress da calore aggravato dall'uso di indumenti protettivi e dalle alte temperature.

La valutazione del rischio

La valutazione del rischio calore deve includere sia l'ambiente di lavoro che il tipo di lavoro svolto. Temperatura, umidità, permanenza in prossimità di fonti di calore e luce solare diretta sono tutti fattori a cui prestare attenzione nell'ambiente di lavoro. Inoltre, lo sforzo fisico o il carico di lavoro richiesto, la non abitudine a lavorare al caldo e l'abbigliamento, o i dispositivi di protezione individuale indossati, possono contribuire al rischio di colpi di calore.



Come comportarsi se un lavoratore ha un malore dovuto al caldo?

- allertare l'addetto al primo soccorso e un superiore per prestare i primi soccorsi;
- non lasciare da solo l'infortunato e assisterlo fino all'arrivo dei soccorsi;
- allontanare l'infortunato da qualsiasi fonte di calore e portarlo in un'area fresca e riparata;
- togliere gli indumenti esterni;
- inumidire il corpo dell'infortunato con acqua e ventilare;
- se l'infortunato è cosciente dargli acqua da bere;
- se l'infortunato non fosse vigile o sembra confuso potrebbe avere un colpo di calore; in tal caso allertare immediatamente i soccorsi sanitari tramite il 112, numero unico delle emergenze.

In conclusione, effettuando un'attenta valutazione del rischio calore, programmando le attività e mettendo in atto le misure di prevenzione suggerite, è possibile affrontare il rischio calore, soprattutto in estate, senza alcun intoppo.





di Gianni Maragna

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



Quale legame c'è tra alimentazione sana e prevenzione degli infortuni?

Oltre ad una conoscenza approfondita sulle misure di prevenzione sui luoghi di lavoro a rischio calore di cui si è parlato nell'articolo precedente, c'è da evidenziare che la formazione sulla sicurezza sul lavoro può includere anche consigli nutrizionali che possono contribuire alla riduzione di infortuni e al miglioramento del benessere dei lavoratori.

Vediamo perché!

L'attività di asfaltatura e di cantiere, ad esempio, comporta uno sforzo fisico intenso, che si accentua se svolta in condizioni climatiche estreme come le alte temperature estive che, a loro volta, determinano rischio di disidratazione, cali di attenzione e infortuni. Da questo primo passaggio, si può facilmente intuire che la sicurezza sul lavoro passa anche dalla tavola: un corpo ben nutrito e idratato è più forte, più lucido e più pronto ad affrontare anche le condizioni più sfidanti.

Curare l'assunzione di liquidi, scegliere alimenti leggeri e ricchi di nutrienti, evitare errori comuni e riconoscere i primi segnali di malessere sono azioni semplici, ma di enorme efficacia per proteggere la salute quando lavoriamo.

C'è da dire che durante l'asfaltatura gli operatori non solo sono esposti al calore ambientale ma anche al calore irradiato dal bitume e dai macchinari. Questo mix micidiale fa perdere rapidamente liquidi e sali minerali portando alla disidratazione che, se non adeguatamente compensata, può provocare crampi muscolari, affaticamento, vertigini e colpi di calore.

Come fare per mantenere un'adeguata idratazione?

Non è sufficiente bere solo quando si ha sete perché la sete è già un segnale di allarme del corpo.

È necessario invece:

- Bere frequentemente piccole quantità di acqua (ogni 15-20 minuti).
- Integrare con bevande che contengano sali minerali (elettroliti) così da compensare le perdite di sodio, potassio e magnesio.
- Evitare bevande zuccherate, gassate o contenenti caffeina, che possono favorire la disidratazione.

L'acqua fresca (non ghiacciata) è ideale. In caso di sudorazione abbondante, è utile alternare l'acqua con soluzioni saline o acqua di cocco naturale.

Quali sono gli errori da evitare

- Saltare i pasti: pensando di alleggerirsi, si rischia un crollo energetico.

- Consumare pasti troppo abbondanti: appesantiscono e peggiorano la gestione del calore corporeo.
- Bere troppi caffè o energy drink: stimolano la diuresi e aumentano il rischio di disidratazione.
- Consumare alcol: vietato prima e durante il lavoro, poiché accentua la disidratazione e riduce i riflessi.

Quali sono i principali effetti negativi della disidratazione?

Riduzione dell'attenzione e della prontezza di riflessi

Saltare i pasti o alimentarsi in modo pesante rallenta i tempi di digestione, causa sonnolenza, annebbiamento mentale e tempi di reazione più lenti.

In cantiere questo si traduce in mancata prontezza nei movimenti, con conseguenti rischi di incidenti.

Affaticamento precoce

Se i muscoli non ricevono il corretto apporto di energia (carboidrati complessi e proteine leggere) si verifica un esaurimento precoce delle riserve energetiche.

Questo porta a un calo della forza fisica, perdita di resistenza e maggiore vulnerabilità agli stress ambientali.

Calo della capacità decisionale

Un'alimentazione squilibrata influenza anche il sistema nervoso centrale, riducendo la capacità di valutare correttamente i rischi e prendere decisioni rapide sotto pressione.

Disidratazione e colpi di calore

Una scorretta gestione dei liquidi e dei minerali ovviamente favorisce la disidratazione.

I sintomi iniziali sono mal di testa, vertigini, tachicardia, confusione mentale: tutte condizioni che possono precedere episodi di colpi di calore (che richiede in tempi strettissimi l'intervento medico).

Problemi gastrointestinali

Mangiare cibi pesanti o non adatti può causare nausea, vomito o diarrea sul posto di lavoro, portando ad un'immediata perdita di concentrazione e forza fisica.

In sintesi, una cattiva alimentazione e idratazione durante le attività lavorative porta a:

- Scompensi fisici: crampi, debolezza, instabilità.
- Scompensi cognitivi: scarsa attenzione, lentezza nei riflessi, errori di valutazione.
- Aumento diretto del rischio di incidenti.

Una corretta informazione e formazione in questo ambito sono, dunque, essenziali per garantire la sicurezza sul lavoro. Integrare i programmi di formazione sulla sicurezza nei cantieri stradali (o altre attività lavorative) con nozioni sull'alimentazione rappresenta un passo importante verso la creazione di un ambiente di lavoro più sicuro e salutare. Ovviamente parlare di alimentazione sana ed equilibrata funziona di più se i lavoratori stessi hanno consapevolezza dell'importanza di una dieta equilibrata e di un'idratazione adeguata, soprattutto in contesti lavorativi impegnativi. Ma niente è impossibile se si tratta di salvaguardare la propria vita e quella degli altri.



Protezione dei lavoratori contro i rischi legati all'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni

Il **Decreto Legislativo 135 del 4 settembre 2024**, pubblicato nella **Gazzetta Ufficiale n. 226 del 26 settembre del 2024**, recepisce la **Direttiva UE 2022/431** con l'obiettivo sia di aggiornare e rafforzare la protezione dei lavoratori contro i rischi che derivano dall'esposizione a sostanze cancerogene, mutagene e tossiche per la riproduzione, sia di ampliare il campo d'applicazione della legislazione preesistente.

Il decreto **entrato in vigore l'11 ottobre dello scorso anno** considera anche le implicazioni ambientali e sociali delle attività lavorative e si inserisce nella strategia europea per la protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Queste le principali novità introdotte:

- a) estensione della protezione perché sono inclusi anche i lavoratori esposti a sostanze tossiche mentre prima erano considerati solo i lavoratori esposti a sostanze cancerogene e mutagene;
- b) definizione di valori limite;
- c) rafforzamento delle misure di sicurezza con l'introduzione di nuovi obblighi per i datori di lavoro ovvero valutazione dei rischi, formazione e sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti.

Con l'introduzione di nuove categorie di agenti pericolosi e di norme specifiche per la gestione dei rischi si apportano, di fatto, alcune modifiche al **D.lgs.81/08** come: la definizione di "sostanza tossica per la riproduzione" (sostanze o miscele che soddisfano i criteri di classificazione come tossiche per la riproduzione di categoria 1A o 1B, secondo il **regolamento (CE) n.1272/2008**); nuovi valori limite di esposizione con la distinzione tra sostanze prive di soglia (senza livello di esposizione sicuro) e con valore di soglia (con limiti di esposizione definiti).

Altra novità del decreto è l'introduzione dell'**allegato XLIII-bis** che riporta valori limite biologici obbligatori e misurabili attraverso l'analisi della concentrazione di agenti pericolosi nel corpo dei lavoratori (come ad esempio il piombo) e che

prevede un abbassamento del limite per le lavoratrici in età fertile, per cui i datori di lavoro sono obbligati a migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro riducendo l'uso di sostanze tossiche per la riproduzione. Come pure è necessario aggiornare la valutazione dei rischi legata all'esposizione a sostanze pericolose in linea con le nuove categorie introdotte dal decreto e relativa formazione e informazione dei lavoratori con aggiornamenti almeno ogni cinque anni, o nel caso in cui si verifichi un cambiamento nei rischi.

L'obbligo di sorveglianza sanitaria, invece, viene rafforzato attraverso un monitoraggio continuo della salute dei lavoratori esposti a sostanze pericolose con obbligo di conservazione dei dati (registro delle esposizioni e cartelle sanitarie dei lavoratori) per almeno cinque anni così da garantire la tracciabilità dei rischi. Ultimo, ma non per importanza, la classificazione delle categorie secondo il **Regolamento (CE) n.1272/2008 (CLP)** delle sostanze reprotossiche (sostanze che possono alterare la funzionalità del sistema riproduttivo umano e influenzare negativamente la salute del feto) che puntano a favorire una più attenta gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro con particolare riferimento alla protezione dei lavoratori esposti ad agenti chimici.





di Tiziana Schiavo

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

ATTIVITÀ IN AMBIENTI CONFINATI: EVOLUZIONE NORMATIVA

In Italia il **DPR 14/09/2011 n. 177** regola dal 2011 le norme per la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi operanti in ambienti sospetti di inquinamento o confinanti. In particolare, si applica ai lavori in ambienti sospetti di inquinamento di cui agli **articoli 66 e 121 del decreto legislativo 9 aprile 2008 n. 81 e agli ambienti confinanti di cui all'allegato IV, punto 3, del medesimo decreto legislativo.**

Nello specifico **l'articolo 66** vieta di consentire l'accesso dei lavoratori in pozzi neri, fognie, camini, fosse, gallerie e in generale in ambienti e recipienti, condutture, caldaie e simili, ove sia possibile il rilascio di gas deleteri, senza che sia stata previamente accertata l'assenza di pericolo per la vita e l'integrità fisica dei lavoratori medesimi, ovvero senza previo risanamento dell'atmosfera mediante ventilazione o altri mezzi idonei.

L'articolo 121, invece, tratta i lavori in presenza di gas negli scavi. **L'allegato IV** dal canto suo sviluppa la problematica di attività in vasche e canalizzazioni e indica che prima di disporre l'entrata di lavoratori all'interno di tubazioni, canalizzazioni, recipienti, quali vasche, serbatoi e simili, chi sovrintende ai lavori deve assicurarsi che nell'interno non esistano gas o vapori nocivi o una temperatura dannosa e deve, qualora vi sia pericolo, disporre efficienti lavaggi, ventilazione o altre misure idonee.

Anche se appare tutto chiaro di fatto è da anni che si è alla ricerca di una chiara definizione di ambiente confinato. Tutta la normativa esistente sembra porre particolare attenzione al fatto che nell'ambiente dove si accede sia presente o si possa sviluppare un'atmosfera non respirabile.

Finalmente la nuova **norma UNI 11958 emanata solo a novembre 2024** ha fornito una definizione ufficiale di spazio confinato. Dicesi spazio confinato uno spazio circoscritto, caratterizzato da accessi e uscite difficoltosi o limitati, da una ventilazione naturale sfavorevole, nel quale, in presenza di agenti pericolosi (ad. es. gas, vapori, polveri, atmosfere esplosive, agenti biologici, rischio elettrico e così via) o in carenza di ossigeno o per difficoltà di evacuazione o di comunicazione con l'esterno, può verificarsi un infortunio grave o mortale.

Non si tratta dunque di uno spazio di dimensioni ridotte, chiuso o parzialmente chiuso, ma, ad esempio, uno spazio le cui vie d'ingresso o di uscita sono caratterizzate da dimensioni e/o geometria e/o quota di posizionamento tali da richiedere specifici

apprestamenti e procedure operative d'ingresso e di uscita del lavoratore e che, in caso di emergenza richiede l'utilizzo di particolari attrezzature (comprendenti delle eventuali opere provvisorie necessarie) e/o specifiche procedure di salvataggio di un soggetto non collaborante.

In base a questa nuova definizione si amplia la casistica dei possibili spazi confinanti che possono essere presenti presso le ditte. La norma UNI 11958 stabilisce una metodologia di valutazione dei rischi che parte proprio dalla classificazione e censimento dei possibili spazi confinanti presenti e la relativa valutazione dei rischi che deve essere fatta dal Datore di lavoro committente. Fornisce poi indicazioni sulle procedure di lavoro che deve redigere la ditta esecutrice dei lavori. Il tutto avviene tramite apposite check list che guidano le varie fasi di valutazione dei rischi.

Si tratta quindi di una norma tecnica che stabilisce precise indicazioni operative a cui le ditte che possiedono spazi confinanti o che potrebbero divenire tali, in particolari circostanze, devono attenersi, sia che eseguano direttamente le attività con personale proprio, sia che cedano l'attività in appalto.





La responsabilità del Datore di lavoro e del Preposto [PARTE QUARTA]

Nella casistica delle responsabilità non mancano situazioni in cui nonostante la condotta colposa del lavoratore non esclude la responsabilità del datore di lavoro o del preposto, gli viene riconosciuto il concorso di colpa. Di conseguenza anche avallare oppure non correggere prassi lavorative pericolose, che costituiscono presupposto di infortuni, rappresentano una condotta colposa e negligente del prestatore di lavoro.

In materia di preposto, ha precisato la **Suprema Corte**, l'obbligo (specificamente sancito dall'**articolo 19 comma 1 lett. f) del D. Lgs. n. 81/2008**) impone al preposto di "segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, della quale venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta", e lo stesso non può risolversi nell'attesa che le anomalie di funzionamento dei macchinari utilizzati o le modifiche operative, da parte degli addetti di schemi lavorativi apprestati per il loro utilizzo, siano segnalate da parte di lavoratori o di terzi, posto che ciò comporterebbe un vero e proprio svuotamento del dovere di vigilanza e di sovrintendenza delle lavorazioni, che costituiscono l'essenza stessa delle sue attribuzioni.

L'esenzione di responsabilità del preposto, ha aggiunto la suprema Corte - che ha pertanto dichiarato l'inammissibilità del ricorso - "potrà configurarsi solo ed esclusivamente se il problema verificatosi sul macchinario e l'incauta modalità di lavoro posta in essere per ovviarvi fossero molto recenti rispetto al momento in cui l'infortunio si è verificato". Così recenti da poter lasciare immaginare che le due azioni potessero essere sfuggite al suo controllo continuativo, proprio perché appena manifestatesi.

Cosa completamente diversa quando è nota l'anomalia di un macchinario a tanti, come è indicato nel caso in esame dove il malfunzionamento del macchinario, presso il quale si è verificato l'evento, era non solo noto a tutti nel reparto ma è stato anche confermato

dalle dichiarazioni rese dai testi ascoltati durante il processo.

Le competenze normativamente attribuite al preposto, che delineano l'area di rischio rispetto alla quale riveste la posizione di garante, derivano dalla situazione di prossimità alle lavorazioni e all'opera svolta dai dipendenti.

È proprio in forza di detta condizione che l'**art. 19 dello stesso D. Lgs. n. 81/2008** ha assegnato al preposto il compito di controllo immediato e diretto sull'esecuzione dell'attività da parte dei lavoratori, come pure quello sull'eventuale instaurarsi di prassi comportamentali incaute e di anomalie di funzionamento di macchinari cui gli operatori sono addetti.

È stato dunque per l'omissione della vigilanza - ha così concluso la Cassazione - che i giudici di primo e secondo grado "avevano ascrivuto la responsabilità al preposto al quale avevano imputato di non avere verificato il malfunzionamento del macchinario e il suo utilizzo con modalità incongrue, pur rientrando tale controllo nell'esercizio dei compiti propri della figura di garanzia e ad esso conseguendo il dovere di segnalazione al datore di lavoro (**Cass. Pen. 3538/2022**)."

È importante concludere indicando anche le sanzioni, previste nell'**articolo 56 del T.U.**, per il preposto:

- a) arresto fino a due mesi o ammenda da 491,40 a 1.474,21 euro per la violazione dell'**articolo 19, comma 1, lettere a), c), e), f) e f-bis) 86**;
- b) arresto fino a un mese o ammenda da 245,70 a 982,81 euro per la violazione dell'**articolo 19, comma 1, lettere b), d) e g)**.





di Francesco Carrozzo

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

LA SICUREZZA DIETRO LO SPETTACOLO Il Decreto “Palchi”

I cantieri dello spettacolo trovano il loro posto in prima pagina, purtroppo sempre a causa di incidenti mortali avvenuti durante il montaggio e smontaggio di palchi per concerti e fiere. Ancora vive le immagini relative a due episodi ricorsi durante l'allestimento di aree concerti di due grandi artisti italiani, in cui purtroppo persero la vita due giovani operai, nello specifico il primo a Trieste nel dicembre 2011 e il secondo a Reggio Calabria nel marzo 2012. Sulla scia di questi tragici incidenti il 22 luglio del 2014 è stato emanato dagli allora Ministeri del Lavoro e della Salute il Decreto Interministeriale noto come decreto “Palchi” che si applica a spettacoli musicali, cinematografici, teatrali e manifestazioni fieristiche, che per gli addetti ai lavori è diventato un vero e proprio vademecum per le scelte progettuali in termini di sicurezza e valutazioni dei rischi.

Gli obiettivi fondamentali di questo decreto si possono riassumere in quattro punti:

- 1) definire le prescrizioni per la tutela di salute e sicurezza dei lavoratori;
- 2) attribuire nuove responsabilità alla figura del coordinatore della sicurezza in cantiere;
- 3) definire le responsabilità principali sulle questioni di sicurezza in capo alle committenze;
- 4) confermare l'importanza strategica della progettazione in relazione alle caratteristiche del sito dove si svolge l'evento.

Il decreto è nato con lo scopo sia di creare un allineamento dell'applicazione normativa a livello nazionale così da avere procedure comuni applicabili su larga scala sia per chiarire quale fosse la documentazione necessaria da produrre in relazione alle caratteristiche degli eventi considerati. Entrando nel dettaglio la norma stabilisce, anche attraverso la successiva Circolare n.35 del 24 dicembre 2014, quanto segue: “Il Titolo IV del Testo Unico di Sicurezza si applica ai fini della sicurezza dei lavoratori nelle attività di montaggio e smontaggio di opere temporanee, compreso il loro allestimento e disallestimento con impianti

audio, luci e scenotecnici, realizzate per spettacoli musicali, cinematografici, teatrali e di intrattenimento, fatte salve le seguenti esclusioni”...omissis, ovvero le attività che si svolgono al di fuori delle fasi di montaggio/smottaggio di opere temporanee che prevedono:

- a) attività di montaggio e di smontaggio di pedane, con altezza fino ai 2 metri rispetto a un piano stabile, che non sono connesse ad altre strutture o supportanti altre strutture;
- a) attività di montaggio e smontaggio di travi, sistemi di travi o graticci sospesi a stativi o a torri con sollevamento manuale o motorizzato, il cui montaggio avviene al suolo o sul piano del palco e la cui altezza finale rispetto a un piano stabile, misurata all'estradosso, non superi i 6 metri nel caso di stativi e gli 8 metri nel caso di torri;
- a) attività di montaggio e di smontaggio delle OT prefabbricate, realizzate con elementi prodotti da un unico fabbricante, montate secondo le indicazioni, le configurazioni e i carichi massimi, previsti dallo stesso, la cui altezza complessiva rispetto a un piano stabile, compresi gli elementi di copertura direttamente collegati alla struttura di appoggio, non superi i 7 metri.

Il decreto regola in due Capi le attività che riguardano spettacoli musicali, cinematografici, teatrali (Capo I) e le attività che riguardano le manifestazioni fieristiche (Capo II) e definisce che il committente, a prescindere dal tipo di organizzazione adottata per l'evento, è colui sul quale gravano gli obblighi di cui agli artt. 90, 93, 99, 100, 101 del D.Lgs. 81/08 (sia essa l'agenzia organizzatrice dell'evento in tour o il promoter locale oppure altro ente organizzatore). Non trovano applicazione alcuni obblighi di cui all'art. 90 del Testo Unico, fra i quali la trasmissione da parte del Committente all'amministrazione che concede la Notifica Preliminare e il DURC, così come non trova applicazione il disposto che prevede (art.90 c.10 del Dlgs 81/2008) la sospensione del titolo abilitativo in caso di mancanza di PSC, Notifica, DURC e Fascicolo. Pertanto l'obbligo di cui all'art.99 (trasmissione all'ASL e all'INL della Notifica



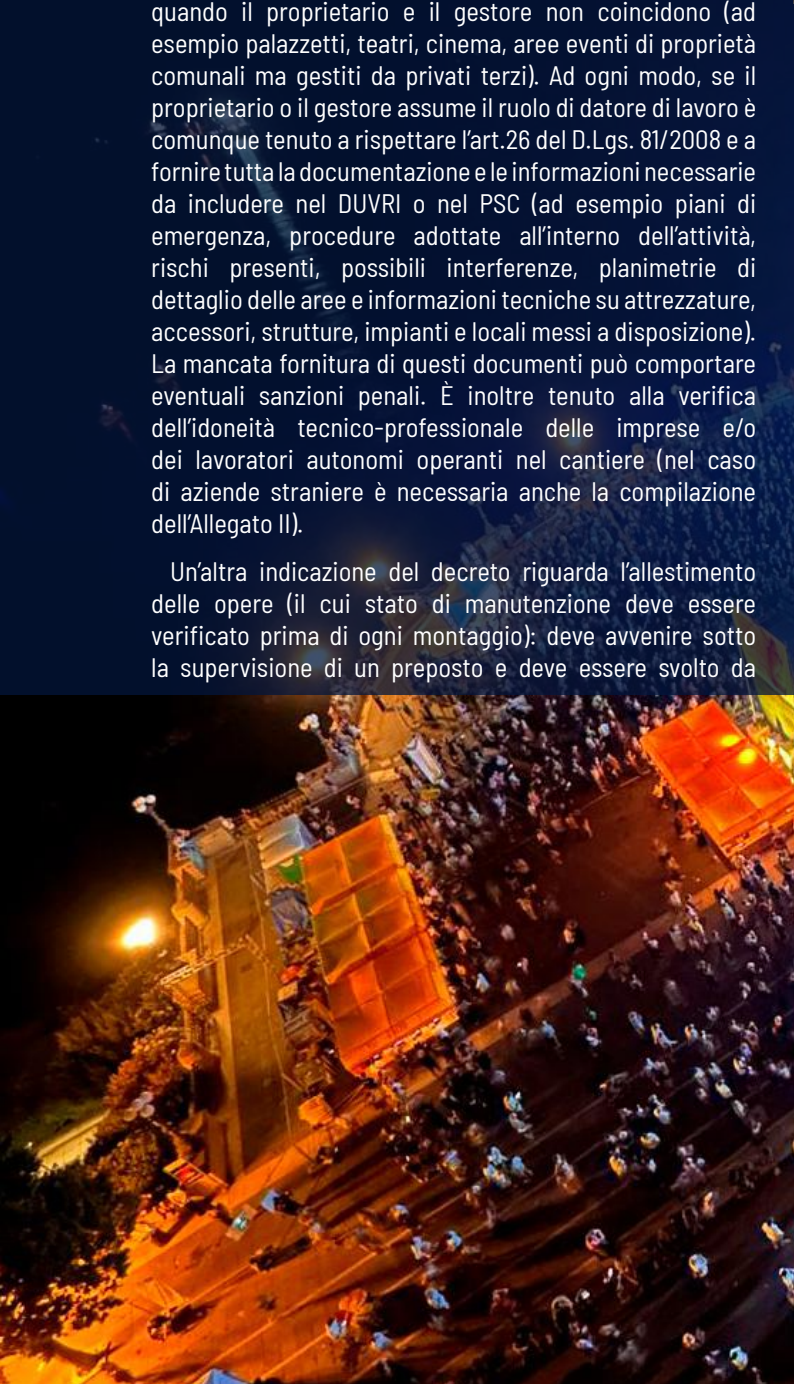
Preliminare) diventa poco efficace, in quanto il suo mancato rispetto non genera alcuna sanzione visto che i cantieri dello spettacolo sono esenti da titolo abilitativo (non così per i cantieri edili che in caso di mancato invio della notifica all'ente concedente sono sanzionati con la sospensione).

Per quanto attiene i luoghi di svolgimento degli eventi, è necessario stabilire i compiti e le responsabilità in merito alla condivisione di idonea documentazione, in particolare quando il proprietario e il gestore non coincidono (ad esempio palazzetti, teatri, cinema, aree eventi di proprietà comunali ma gestiti da privati terzi). Ad ogni modo, se il proprietario o il gestore assume il ruolo di datore di lavoro è comunque tenuto a rispettare l'art.26 del D.Lgs. 81/2008 e a fornire tutta la documentazione e le informazioni necessarie da includere nel DUVRI o nel PSC (ad esempio piani di emergenza, procedure adottate all'interno dell'attività, rischi presenti, possibili interferenze, planimetrie di dettaglio delle aree e informazioni tecniche su attrezzature, accessori, strutture, impianti e locali messi a disposizione). La mancata fornitura di questi documenti può comportare eventuali sanzioni penali. È inoltre tenuto alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese e/o dei lavoratori autonomi operanti nel cantiere (nel caso di aziende straniere è necessaria anche la compilazione dell'Allegato II).

Un'altra indicazione del decreto riguarda l'allestimento delle opere (il cui stato di manutenzione deve essere verificato prima di ogni montaggio): deve avvenire sotto la supervisione di un preposto e deve essere svolto da

personale formato, informato e addestrato ben oltre la classica formazione dei "normali" ponteggiatori. Di solito in cantieri più organizzati e complessi sono inquadrati figure preposte a specifiche lavorazioni di allestimento come ad esempio l'head rigger per l'appendimento motori, il preposto al montaggio strutture per l'allestimento dei ground support o di strutture come palchi, regie, strutture metalliche, i preposti alle tecnologie audio-video-luci, i preposti all'allestimento set e scenografie, i preposti all'allestimento degli effetti speciali, i preposti alle lavorazioni di backliner, gli stage manager per le operazioni su palco, i preposti per la logistica (i site coordinator).

Nel corso degli anni, inoltre, sono state meglio definite le figure di coordinamento generale con professionalità di carattere manageriale che viaggiano con le squadre di lavoro, ovvero gli RCTL (Responsabili del Coordinamento Tecnico Logistico) che spesso coincidono con i direttori di produzione. Questi professionisti sono responsabili del coordinamento generale delle lavorazioni, verificano l'avanzamento dei lavori, dettano tempi e, spesso, modalità di intervento, prendono decisioni di tipo tecnico in fase esecutiva (per sopraggiunte necessità previo avvallo dei progettisti) della direzione lavori (ove presente), dei coordinatori della sicurezza (ove designati) e delle altre figure tecniche all'uopo designate e, in alcuni casi, possono avere anche potere di spesa.



L'esperto risponde



1] COSA È L'EFFICACIA ESIMENTE DI UN SGSL?

Un sistema di gestione della Sicurezza sul Lavoro (SGSL) efficacemente attuato e mantenuto, secondo il Decreto Legislativo 231/01 che istituisce la responsabilità amministrativa delle imprese, può costituire un motivo esimente per l'imprenditore accusato di lesioni o di omicidio colposo, purché si fornisca evidenza oggettiva che questi ha adempiuto a tutti i requisiti cogenti e il lavoratore invece ha aggirato fraudolentemente il sistema.

2] L'ANALISI DEL RISCHIO BELICO PER LA PRESENZA DI ORDIGNI INESPLOSI È OBBLIGATORIA NEL PSC DI UN CANTIERE?

La Legge 1 ottobre 2012, n. 177 (articolo unico ad integrazione del D.Lgs. 81/08) stabilisce le norme per la bonifica degli ordigni bellici inesplosi. Di fatto impone l'obbligo ai coordinatori in fase di progettazione di valutare i rischi di rinvenimento di ordigni bellici inesplosi. Nel caso si contempli la necessità di una bonifica preventiva per scongiurare la presenza nel sottosuolo di eventuali ordigni residuati bellici, la committente, rivolgendosi a una ditta specializzata (con attrezzature e formazioni idonee) in possesso di particolari requisiti ed iscrizione ad uno specifico Albo edito dal Ministero della Difesa, procede alla bonifica del terreno interessato, sotto il pieno controllo e sorveglianza dei competenti organismi competente per territorio del Ministero della Difesa; del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero della Salute. Tale norma si applica ai rischi derivanti da attività di scavo, di qualsiasi profondità e tipologia, eseguite dai lavoratori delle imprese impegnate nel cantiere.

3] CHE DIFFERENZA C'È TRA GLI ACRONIMI PES, PAV, PEI E PEC USATI NEL SETTORE DELLE LAVORAZIONI ELETTRICHE?

La norma CEI 11-27 stabilisce che il datore di lavoro deve nominare tali figure:

- **PES (Persona Esperta)** in possesso di un'autorizzazione specifica e dell'esperienza adeguata per evitare i rischi elettrici. Può svolgere lavori fuori tensione e in prossimità di aree in tensione;

- **PAV (Persona Avvertita)** adeguatamente formata da una PES per evitare i rischi elettrici e che può svolgere lavori fuori tensione e in prossimità di aree in tensione, ma solo se assistita da una PES;
- **PEI (Persona Idonea)** in possesso delle competenze per svolgere lavori sotto tensione su sistemi di Categoria 0 e I. È sempre il datore di lavoro che può scegliere se affiancarlo ad una PES o una PAV;
- **PEC (Persona Comune)** non esperta e non avvertita nel campo dell'attività in ambito elettrico. Può svolgere lavori elettrici fuori tensione, solo sotto sorveglianza di un soggetto esperto.

La qualifica di PES e PAV viene attribuita in base al grado di padronanza dei requisiti richiesti e comunque a seguito di un corso specifico che certifica la formazione necessaria per svolgere le attività di installazione, riparazione e manutenzione su parti sotto tensione o potenzialmente sotto tensione.

4] COSA SONO LE FAV? È OBBLIGATORIO VALUTARNE IL RISCHIO PRESENTE IN AREA DI LAVORAZIONE?

Le FAV (Fibre Artificiali Vetrose), conosciute anche come man-made vitreous fiber (MMVF) o synthetic vitreous fibers (SVF), fanno parte del grande gruppo delle man-made mineral fiber (MMMF) e rappresentano una categoria di fibre inorganiche a struttura amorfa spesso impiegate in campo edile e industriale per le loro proprietà di isolamento acustico e termico.

Alcune tipologie di FAV sono: lana di vetro, lana di roccia, lana di scoria, fibre di vetro a filamento continuo, fibre ceramiche refrattarie (FCR) e lane di nuova generazione. Le FAV sono classificate per l'attribuzione di cancerogeno in relazione alla valutazione del contenuto di silicio e quote variabili di ossidi alcalino terrosi, alcali, alluminio, boro, ferro e zirconio in esse contenuti, dal diametro medio geometrico pesato sulla lunghezza e dalla biopersistenza della fibra. È chiaro quanto sia necessaria, se non addirittura obbligatoria, una loro valutazione attenta se nelle aree di lavoro se ne sospetti già una presenza al fine di intraprendere le dovute misure preventive e protettive a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori.



Il mio primo giorno di lavoro... dubbi e certezze

Tutti abbiamo avuto il nostro primo giorno di lavoro, qualcuno magari anche più di uno.

Quando ho trovato questa foto, conservata in una vecchia scatola di scarpe a casa dei miei genitori, ho visto un giovane ragazzo che negli anni '90 si affacciava per la prima volta nel mondo del lavoro.

Un mondo sicuramente diverso da quello in cui lavoriamo e viviamo oggi, un mondo dove il lavoro era un bene prezioso, rappresentava il sogno americano, l'indipendenza economica, la possibilità di costruire un futuro migliore.

Tanti dubbi e poche certezze, insomma.

Il **D.lgs 626/94** era appena entrato in vigore e la sicurezza sul lavoro era rappresentata solo dalle raccomandazioni di mia madre quando mi salutava sulla porta di casa dicendomi: **"mi raccomando, non farti male!"**

In cinque semplici parole era racchiuso tutto quello che oggi troviamo nei 306 articoli del Testo Unico.

Parlare di sicurezza era quasi un tabù, un di più adatto solo alle grandi aziende o a coloro che avevano voglia di complicare la vita ai padroni (sinonimo del passato che indicava il titolare dell'azienda).

Fortunatamente oggi molte cose sono cambiate!

Per quel che mi riguarda, fra le altre cose, quasi come per uno scherzo del destino, oggi sono anche docente-istruttore per i corsi di formazione dei mezzi movimento terra.

Per quanto riguarda l'intero settore mentre negli anni '90, ad esempio, per guidare una pala gommata servivano le

mani, i piedi e un po' di testa, oggi dobbiamo aggiungere l'informazione, la formazione e l'addestramento come prescritto dal T.U. e dagli Accordi Stato Regioni, senza tralasciare la visita medica, i relativi DPI e tanto altro ancora.

Devo dire, comunque, che oggi rispetto a ieri, i lavoratori, soprattutto quelli giovani alle prime esperienze, sono più attenti alla loro sicurezza e il tema del benessere del lavoratore è vivo e forte, inserito in un concetto più ampio di rapporto vita-lavoro, ovvero bisogna lavorare bene e bisogna vivere bene.

Che cosa non cambierà mai? Il destinatario, cioè il Lavoratore, Datore di Lavoro compreso.

Forse un giorno, neanche troppo lontano, i mezzi movimento terra saranno guidati da robot umanoidi che saranno progettati per lavorare 24 ore al giorno, senza pausa caffè, senza ferie e senza permessi.

Fino ad allora però, noi tecnici della prevenzione, consulenti della sicurezza di A.N.CO.R.S., abbiamo il dovere di diffondere la cultura della sicurezza, affinché le morti sul lavoro si azzerino e restino solo un brutto ricordo del nostro passato.

Forse arriverà un giorno in cui potremo domandarci: **"ti ricordi quando eravamo giovani e si moriva sul lavoro?"** e forse non ci saranno più Aziende né Lavoratori da mettere in sicurezza perché abbiamo i robot e in tal caso sarà probabile anche la ricerca di un nuovo modo di lavorare, e quando lo troverò allora quel giorno sicuramente sarà un nuovo primo giorno di lavoro.



NEWS



A.N.CO.R.S.

ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI
E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO



AMBIENTE LAVORO

10 – 12 GIUGNO 2025
BOLOGNA FIERE

PROGRAMMA CONVEGNI ANCORS
IN COLLABORAZIONE CON CONFASSOCIAZIONI ed EBNU
Padiglione 26 - Corridoio A - Posizione N. 44

Convegni gratuiti, con rilascio di crediti formativi previa registrazione su www.ancors.eu

martedì 10 giugno 2025

TITOLO CONVEGNO	RELATORE	ORARIO INIZIO	ORARIO FINE
ORGANISMI PARITETICI RUOLO E FUNZIONI	LUIGI FERRARA	9,30	10,30
IL D.LGS. 81/2008 E LA ISO 45001:2018: EFFICACE ATTUAZIONE DI UN MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E GESTIONE	UMBERTO PETRINI e GIUSEPPE CANDUCCI	11.00	12.00
METODOLOGIE PER L'ORGANIZZAZIONE E LA GESTIONE DEI CORSI DI FORMAZIONE	LUIGI FERRARA , ELISEO MAIOLINO e PAOLA AMIRANTE	12.30	13.30
PROFILI PENALISTICI IN MATERIA DI SICUREZZA SUL LAVORO	ALESSANDRO PASSARO	14.00	15.00
ANDAMENTO DEGLI INFORTUNI E CASI DI RESPONSABILITA' PENALE DELL'RSPP	UMBERTO PETRINI e GIUSEPPE CANDUCCI	15.30	16.30
IL MIO PRIMO GIORNO DI LAVORO, DUBBI E CERTEZZE	PARIS RIJILLO	17.00	18.00



mercoledì 11 giugno 2025

TITOLO CONVEGNO	RELATORE	ORARIO INIZIO	ORARIO FINE
CERTIFICAZIONE CE E SUA EVOLUZIONE	LEO DE SANTIS	9.30	10.30
COMUNICARE LA SICUREZZA. COMUNICARE PER LA SICUREZZA	ADRIANA APICELLA	11.00	12.00
GESTIONE DEL TITOLO IV	GABRIELE PERGOLIZZI	12.00	13.00
ACCORDO STATO REGIONI	LUIGI FERRARA, CESARE DAMIANO, ANTONELLA MILIENI, GIOVANNI LUCIANO	13.00	16.00
LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO RUMORE	STEFANO DI SANGRO	17.00	18.00



giovedì 12 giugno 2025

TITOLO CONVEGNO	RELATORE	ORARIO INIZIO	ORARIO FINE
GESTIONE DEI PERMESSI DI LAVORO - ANALISI AMBIENTALI	RUBEN TASCHINI	9.30	10.30
DIRITTO ALLA SICUREZZA SUL LAVORO: ANALOGIE E DIFFERENZE TRA SISTEMI DI CIVIL LAW E COMMON LAW	ROBERTO SCAVIZZI	11.00	12.00
FORMAZIONE ANTINCENDIO SOSTENIBILE E CERTIFICATA	SARA DI DONATO	12.30	13.30
LE ATTENZIONI DA PORRE PER IL RISCHIO CHIMICO	GIOVANNI DELL'AQUILA e REMO MANNONI	14.00	15.00
VERIFICHE PERIODICHE DEGLI APPARECCHI A PRESSIONE COME DA DL.81/08 ART. 71 E ALLEGATO VII E DM 329/04	RUBEN TASCHINI	15.30	16.30
LA FORMAZIONE DEI DATORI DI LAVORO AI SENSI DEL NUOVO ACCORDO STATO REGIONI	LUIGI FERRARA	17.00	18.00



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

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

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

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

Per favorire e finanziare le aziende, EBNU ha emesso l'**AVVISO 1**, una reale opportunità di vedere riconosciuto

il contributo versato, traendone benefici concreti e immediati.

Attraverso questo avviso e grazie al lavoro dei soggetti promotori e/o attuatori sarà possibile accedere ai fondi destinati alla bilateralità per far sì che datori di lavoro, dirigenti e lavoratori, possano partecipare attivamente allo sviluppo delle imprese di cui fanno parte, oltre ad accedere a numerosi servizi, finanziati dall'EBNU stesso, senza alcun costo aggiuntivo né per le aziende né per i lavoratori.

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

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

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

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



ASSOCIAZIONE NAZIONALE CONSULENTI
E RESPONSABILI DELLA SICUREZZA SUL LAVORO



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

