

Rubes Triva **24** Lavoro Sicuro

Formazione, prevenzione e dignità del lavoro



Piano integrato salute
e sicurezza 2026

ESENER 2024:
il nuovo strumento
interattivo per esplorare
i rischi

Leadership Industriale
in Sicurezza sul Lavoro
e Transizione Energetica

Sommario

Notizie dall'Italia

TEMI DEL MESE

Piano integrato salute e sicurezza 2026: le azioni per rafforzare le tutele

Nel corso di quest'ultimo triennio sono stati molteplici gli interventi che si sono succeduti nel tentativo di rendere ancora....

[APPROFONDISCI](#)

Stress lavoro-correlato: quando il rischio non si vede, ma pesa ogni giorno

Lo stress lavoro-correlato è uno dei rischi più diffusi e, allo stesso tempo, meno riconosciuti...

[APPROFONDISCI](#)

Amianto: il nuovo regime del D.Lgs. 213/2025 e le modifiche al T.U. della sicurezza 81/2008

A distanza di anni, malgrado le nuove soluzioni tecnologiche e produttive....

[APPROFONDISCI](#)

Lo smart working può contribuire a ridurre gli infortuni in itinere

I più recenti dati Inail impongono una riflessione che non può restare confinata all'analisi...

[APPROFONDISCI](#)

La prevenzione delle molestie e violenze in ambiente di lavoro

Le modalità di repressione delle molestie o violenze in ambiente di lavoro non sono....

[APPROFONDISCI](#)

SENTENZE CHE CONTANO

Quando l'errore del lavoratore non basta a escludere la responsabilità dell'azienda

Negli ultimi anni la giurisprudenza, in particolare quella della Corte di Cassazione.....

[APPROFONDISCI](#)



Newsletter realizzata

da Il Sole 24 ORE Professionale

in collaborazione con

Fondazione Rubes Triva

Proprietario ed Editore:

Il Sole 24 ORE S.p.A.

Sede legale e amministrazione:

Viale Sarca, 223 - 20126 Milano

Redazione:

Responsabile di redazione:

Isabella Ascione

Coordinamento editoriale:

Valentina Rampulla

Il Sole 24 ORE Professionale

© 2026 Il Sole 24 ORE S.p.A.

**Tutti i diritti riservati. È vietata la
riproduzione anche parziale e con
qualsiasi strumento.**

I testi e l'elaborazione dei testi, anche se curati con scrupolosa attenzione, non possono comportare specifiche responsabilità per involontari errori e inesattezze.

Chiusa in redazione: 26 febbraio 2026

Sommario

TRE MINUTI PER LA TUA SICUREZZA

Perché il DVR non è un documento qualunque

Ogni attività lavorativa è caratterizzata da operazioni che si ripetono nel tempo: medesime postazioni...

[APPROFONDISCI](#)

Notizie dall'Ue

Le istituzioni UE in primo piano

Nel corso della settimana, le istituzioni europee tornano a occuparsi di temi centrali per il futuro del lavoro, la tutela dei diritti sociali e l'integrazione della dimensione ambientale nelle politiche pubbliche

[APPROFONDISCI](#)

Eventi UE

Nel corso delle prossime settimane, numerosi eventi a livello europeo affronteranno temi chiave legati alla salute e sicurezza sul lavoro, alle politiche sociali, alle trasformazioni del lavoro e alla transizione ecologica giusta.

[APPROFONDISCI](#)

Attività

Prossimi Appuntamenti Fondazione Rubes Triva

Evento di Settore dei Servizi Ambientali

L'iniziativa riunirà operatori del settore, parti sociali, Università - Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e Università Sapienza di Roma - e istituzioni multilivello, tra cui Comune di Roma, Regione Toscana, ANCI, ARERA, INAIL, ISS, ANAC e le Commissioni Lavoro di Camera e Senato. L'obiettivo dell'incontro è definire priorità e misure concrete - preventive, legislative, organizzative e di ricerca - per rafforzare la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nella filiera dei servizi ambientali

[APPROFONDISCI](#)

Notizie dall'Italia



TEMI DEL MESE

Piano integrato salute e sicurezza 2026: le azioni per rafforzare le tutele

a cura di **Mario Gallo**

Nel corso di quest'ultimo triennio sono stati molteplici gli interventi che si sono succeduti nel tentativo di rendere ancora più solido l'argine agli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, attraverso il ricorso a molteplici strumenti orientati a conferire alle tutele previste in materia di salute e di sicurezza sul lavoro una maggiore effettività.

Sotto questo profilo, infatti, basti solo ricordare che, da ultimo, con il Dl 159/2025, recante "Misure urgenti per la tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro e in materia di protezione civile", convertito con modifiche dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198, il legislatore ha compiuto un importante nuovo sforzo in questa direzione, mettendo a punto un articolato quadro di misure, alcune anche straordinarie e assolutamente innovative – come, ad esempio, l'incremento delle risorse disponibili, i near miss e il nuovo regime per l'accesso gratuito alle norme tecniche Uni e il Bunt – non solo sul versante dei controlli ma anche delle politiche di prevenzione che, va sempre ricordato, rappresentano il terreno su cui si fonda il Dlgs 81/2008.

In questo solco s'inserisce, quindi, il Piano integrato per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro per l'anno 2026, che prosegue l'opera di consolidamento della sinergia tra istituzioni, parti sociali, lavoratori e imprese con l'obiettivo comune di diffondere ulteriormente una "cultura" della sicurezza finalizzata alla riduzione sistemica degli eventi infortunistici.

La strategia generale d'intervento

Da una prima lettura del Piano 2026 si rileva,

quindi, un insieme molto articolato di azioni che, partendo da un approccio integrato, si sviluppano lungo due direttrici strategiche fondamentali; la prima è la previsione di attività promozionali e azioni di prevenzione e protezione, comprendenti iniziative mirate a sensibilizzare sull'importanza di adottare comportamenti responsabili e a implementare misure preventive efficaci.

La seconda, invece, riguarda il fronte della vigilanza; il controllo ispettivo resta pur sempre una componente fondamentale per garantire le indispensabili azioni di contrasto dei fenomeni di irregolarità, soprattutto di quelli di più grave allarme sociale e degli illeciti di carattere sostanziale; su questo fronte si conferma la particolare attenzione, anche per il 2026, sui settori dell'edilizia e dell'agricoltura, ma anche su quelli manifatturieri e della logistica.

Pertanto, seguendo la scia del Piano per il 2025, adottato con il Dm 17 dicembre 2024, n. 195, quello per il 2026 prosegue l'opera di rafforzamento dell'azione di prevenzione e protezione nell'ottica dell'approccio Vision Zero, puntando soprattutto alla sensibilizzazione e la formazione dei giovani e dei lavoratori, il sostegno alle imprese, il rafforzamento delle tutele in ambito lavorativo, nonché l'attuazione di controlli mirati e coordinati.

Il "regista" è il Ministero del Lavoro che è chiamato a svolgere la fondamentale funzione di coordinamento, naturalmente in stretta collaborazione con Inail e Inl che, nei rispettivi ruoli istituzionali, sono chiamati a dare attuazione a molteplici azioni d'intervento.

Centrale è lo sviluppo e la messa in campo di

Il sostegno alle imprese e la premialità

Come accennato sono molteplici gli interventi previsti dal Piano; in particolare, un nucleo fondamentale è costituito dalle misure d'incentivazione economica per le imprese, concepite in un'ottica di premialità.

Tra queste spicca, ad esempio, la revisione da parte dell'Inail delle aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico, proprio al fine di incentivare la riduzione degli infortuni sul lavoro e di premiare, appunto, i datori di lavoro virtuosi, nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria, nonché la revisione dei contributi in agricoltura (articolo 1, comma 1, DI 159/2025).

Senza dimenticare, poi che il Piano per il 2026, sulla base di quanto stabilisce l'articolo 5, lettera b), del DI 159/2025, prevede che l'Inail, previo accordo con il Ministero del Lavoro, a decorrere dall'anno 2026, trasferisce annualmente al Fondo sociale per occupazione e formazione un importo non inferiore a 35 milioni di euro – da ripartire sentita la Conferenza Stato-Regioni – destinato al finanziamento di interventi mirati di promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, o iniziative volte a incrementare la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali e di sito produttivo, sulla base di piani formativi concordati con le parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

campagne di comunicazione e iniziative di sensibilizzazione ma anche la concreta attuazione di diverse altre delle misure previste dal già citato DI 159/2025.

Sotto questo profilo, infatti, il Piano integrato per il 2026, adottato con Dm 12 febbraio 2026, n. 20, è stato plasmato tenendo conto anche del quadro normativo così come innovato dal DI 159/2025 – il quale, va ricordato, nasce anche grazie ad un confronto stretto in questi mesi non solo con le parti sociali ma anche con il mondo delle professioni – che, come ha osservato il Ministro del Lavoro Marina Elvira Calderone, si aggiunge ai precedenti interventi in materia ed è finalizzato “...a mettere in sicurezza il futuro”.

Il sostegno alle imprese e la premialità

Come accennato sono molteplici gli interventi previsti dal Piano; in particolare, un nucleo fondamentale è costituito dalle misure d'incentivazione economica per le imprese, concepite in un'ottica di premialità.

Tra queste spicca, ad esempio, la revisione da parte dell'Inail delle aliquote di oscillazione in bonus per andamento infortunistico, proprio al fine di incentivare la riduzione degli infortuni sul lavoro e di premiare, appunto, i datori di lavoro

virtuosi, nel rispetto dell'equilibrio della gestione tariffaria, nonché la revisione dei contributi in agricoltura (articolo 1, comma 1, DI 159/2025). Senza dimenticare, poi che il Piano per il 2026, sulla base di quanto stabilisce l'articolo 5, lettera b), del DI 159/2025, prevede che l'Inail, previo accordo con il Ministero del Lavoro, a decorrere dall'anno 2026, trasferisce annualmente al Fondo sociale per occupazione e formazione un importo non inferiore a 35 milioni di euro – da ripartire sentita la Conferenza Stato-Regioni – destinato al finanziamento di interventi mirati di promozione e divulgazione della cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, o iniziative volte a incrementare la formazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza aziendali, territoriali e di sito produttivo, sulla base di piani formativi concordati con le parti sociali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Mancati infortuni, nuovo regime di accesso gratuito alle norme tecniche Uni e Bunt

Nel Piano per il 2026 spiccano, inoltre, anche altre misure d'intervento come, sempre a mero titolo esemplificativo, la definizione di Linee guida per l'identificazione, il tracciamento e l'analisi dei mancati infortuni (cd. “near miss”) da

parte delle imprese con più di quindici dipendenti, adottate con apposito decreto; va precisato, in merito, che si tratta di una delle misure più innovative introdotte dal DL 159/2025, che potrebbe giocare un ruolo fondamentale per la riduzione degli infortuni sul lavoro, in quanto monitorare gli incidenti mancati, capirne le cause e su cosa e chi intervenire all'interno dell'azienda rientra nella fondamentale funzione predittiva che, grazie a tale provvedimento, viene esaltata.

Per altro, in questo solco si colloca anche il nuovo regime di accesso gratuito alle norme tecniche di Uni – Iso in materia di salute e di sicurezza sul lavoro; si tratta di una vera rivoluzione in quanto prima della novella dell'articolo 10 del DL 159/2025, tali norme erano fruibili esclusivamente a pagamento, determinando così una evidente barriera sul piano prevenzionale, con riflessi anche sulla qualità delle valutazioni dei rischi da parte dei datori di lavoro.

Come è precisato nel Piano per il 2026, il Ministero del Lavoro ha già avviato i contatti con

Inail e Uni per promuovere la stipula di convenzioni attuative tra i due enti, per la consultazione gratuita delle norme tecniche previste dal Dlgs 81/2008 e delle altre norme di particolare valenza per i temi della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché per l'elaborazione, da parte dell'Uni, di un Bollettino ufficiale delle norme tecniche (Bunt) emanate, da pubblicare periodicamente sui siti internet istituzionali del Ministero del lavoro, dell'Inail e dell'Uni.

Patente a crediti

Da osservare, infine, che alcuni interventi previsti dal Piano per il 2026 interessano anche il fronte della patente a crediti di cui all'articolo 27 del Dlgs 81/2008, che è stato anch'esso oggetto d'importanti modifiche da parte del DL 159/2025, al fine di potenziare soprattutto il contrasto al lavoro nero.

Infatti, il Piano prevede un'attività di definizione dei requisiti per l'assegnazione di crediti aggiuntivi ai fini del rilascio della patente, in attuazione dell'articolo 5 del Dm 18 settembre 2024, n. 132.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

Stress lavoro-correlato: quando il rischio non si vede, ma pesa ogni giorno

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Lo stress lavoro-correlato è uno dei rischi più diffusi e, allo stesso tempo, meno riconosciuti negli ambienti di lavoro. Non produce rumore, non lascia segni immediati, non provoca incidenti evidenti. Eppure incide in modo profondo sulla salute delle persone, sulla qualità del lavoro e sulla sicurezza complessiva dell'organizzazione.

Per lungo tempo lo stress è stato considerato una questione individuale, legata alla capacità personale di "reggere la pressione". Oggi questo approccio non è più sostenibile. La normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro riconosce lo stress lavoro-correlato come un rischio a tutti gli effetti, che deve essere valutato e gestito dall'organizzazione, al pari dei rischi fisici e ambientali.

Che cos'è lo stress lavoro-correlato

Lo stress lavoro-correlato si manifesta quando le richieste dell'attività lavorativa superano, in modo continuativo, le risorse fisiche, mentali o organizzative a disposizione del lavoratore. Non coincide con un momento di impegno intenso o con una fase temporanea di carico elevato. Diventa rilevante quando lo squilibrio tra richieste e risorse si protrae nel tempo.

Può derivare, ad esempio, da:

- carichi di lavoro eccessivi o mal distribuiti;
- tempi di lavoro rigidi o incompatibili con il recupero;
- mancanza di chiarezza su ruoli e responsabilità;
- scarsa autonomia decisionale;
- conflitti relazionali o comunicazione inefficace;

- percezione di scarso riconoscimento del proprio lavoro.

Lo stress non riguarda soltanto il benessere psicologico. Può tradursi in disturbi del sonno, difficoltà di concentrazione, affaticamento cronico, aumento degli errori, fino a incidere sulla sicurezza propria e altrui.

Perché è un tema di salute e sicurezza

Dal punto di vista della prevenzione, lo stress lavoro-correlato assume una rilevanza specifica perché agisce come fattore moltiplicatore del rischio. Una persona stanca, sotto pressione o mentalmente affaticata è più esposta a errori, distrazioni e comportamenti non sicuri.

In questo senso, lo stress non è un problema separato dalla sicurezza, ma ne è parte integrante. La normativa lo colloca esplicitamente tra i rischi da valutare, richiedendo che venga analizzato con riferimento all'organizzazione del lavoro e non alle caratteristiche personali dei singoli lavoratori.

Il principio è chiaro: **non si valuta la "resistenza allo stress" delle persone, ma il modo in cui il lavoro è organizzato.**

La valutazione del rischio stress

La valutazione dello stress lavoro-correlato non si basa su diagnosi cliniche individuali, né su test psicologici rivolti ai singoli lavoratori. È un'analisi organizzativa, che prende in considerazione indicatori oggettivi e soggettivi.

Tra gli elementi comunemente osservati rientrano:

- assenze frequenti o prolungate;

- turn over elevato;
- aumento degli infortuni o dei quasi-infortuni;
- segnalazioni di disagio;
- criticità legate ai carichi di lavoro o ai ritmi.

Accanto a questi indicatori, la valutazione può prevedere momenti di ascolto strutturato, attraverso questionari o confronti mediati, nel rispetto della riservatezza. L'obiettivo non è individuare responsabilità personali, ma **intercettare criticità organizzative**.

Il ruolo del lavoratore

Il lavoratore non è chiamato a "dimostrare" di essere stressato, né a sopportare situazioni di disagio come parte inevitabile del lavoro. Il suo contributo si colloca su un piano diverso: quello della consapevolezza e della segnalazione.

Riconoscere segnali come affaticamento costante, difficoltà di concentrazione, tensione continua o mancanza di recupero non significa ammettere una debolezza, ma individuare un possibile rischio. Quando tali condizioni derivano dall'organizzazione del lavoro, è legittimo che vengano portate all'attenzione attraverso i canali previsti, come il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o le procedure interne.

È importante sottolineare che la segnalazione dello stress lavoro-correlato non ha finalità disciplinari né valutative nei confronti del singolo. Al contrario, rappresenta uno strumento di prevenzione che consente di intervenire prima che il disagio si traduca in problemi più gravi, per la persona e per l'organizzazione.

Cosa può fare l'organizzazione

La gestione dello stress lavoro-correlato richie-

de interventi mirati sull'organizzazione del lavoro. Tra le misure più efficaci rientrano:

- una distribuzione equilibrata dei carichi;
- una maggiore chiarezza nei ruoli;
- una comunicazione più strutturata;
- margini adeguati di autonomia operativa;
- tempi di recupero compatibili con l'attività svolta.

Non esistono soluzioni standard valide per ogni contesto. Proprio per questo la valutazione deve essere specifica e coerente con la realtà lavorativa concreta.

Perché parlarne oggi

Negli ultimi anni, cambiamenti organizzativi, accelerazione dei ritmi, uso intensivo delle tecnologie e maggiore incertezza hanno reso lo stress lavoro-correlato un tema sempre più attuale. Ignorarlo significa esporsi a rischi crescenti, non solo sul piano della salute, ma anche su quello della sicurezza e della qualità del lavoro.

Affrontarlo in modo strutturato, invece, consente di migliorare il benessere complessivo, ridurre gli eventi indesiderati e rafforzare una cultura della prevenzione fondata sull'equilibrio tra persone e organizzazione.

Da ricordare:

Lo stress lavoro-correlato non è una fragilità individuale. È un rischio organizzativo riconosciuto, che può e deve essere gestito. Riconoscerlo e segnalarlo significa contribuire a rendere il lavoro più sicuro, sostenibile e tutelante per tutti.

TORNA AL SOMMARIO

TEMI DEL MESE

Amianto: il nuovo regime del D.Lgs. 213/2025 e le modifiche al T.U. della sicurezza 81/2008

a cura di **Mario Gallo**

A distanza di anni, malgrado le nuove soluzioni tecnologiche e produttive sempre più avanzate, il delicato tema dei rischi legati all'esposizione di sostanze pericolose è sempre attuale; sotto tale profilo, infatti, appare particolarmente emblematica la recente proposta di revisione della direttiva 2004/37/CE, per una migliore protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti dall'esposizione ad *agenti cancerogeni, mutageni e tossici per la riproduzione* (cd. Direttiva "CMRD"), presentata il 18 luglio 2025, sulla quale l'Italia sta lavorando molto intensamente attraverso il Ministero del Lavoro e P.S.

Infatti, secondo alcune stime, ogni anno circa 80.000 persone nell'UE perdono la vita a causa dell'esposizione ad agenti cancerogeni nei luoghi di lavoro; un numero impressionante che ha indotto il legislatore europeo ad intervenire nuovamente, con la Direttiva (UE) 2023/2668 del 22 novembre 2023, anche sulla prevenzione dei rischi derivanti dall'esposizione all'amianto.

Tale provvedimento è stato recepito nell'ordinamento giuridico italiano con il D.Lgs. 31 dicembre 2025, n. 213 (in *Gazzetta Ufficiale* 9 gennaio 2026, n.6) e, come vedremo, apporta numerose modifiche alla disciplina specifica contenuta nel D.Lgs. n.81/2008, al fine di rafforzare le tutele, introducendo anche nuovi obblighi per i datori di lavoro e ponendo nuove problematiche gestionali per i professionisti HSE.

La nuova di strategia europea per la tutela dei rischi legati all'amianto

Concentrando l'attenzione sulle principa-

li misure più significative introdotte dal D.Lgs. n. 213/2025, in vigore dallo scorso 24 gennaio, è necessario precisare preliminarmente – per una migliore comprensione della ratio di fondo di alcune disposizioni in esso contenute – che la Direttiva 2023/2668 modifica la Direttiva 2009/148/CE sulla protezione dei lavoratori contro i rischi connessi con un'esposizione all'amianto durante il lavoro, al fine di perseguire uno degli *obiettivi principali* del quadro strategico dell'Unione Europea in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ossia la prevenzione delle *malattie professionali*, considerato che il cancro resta la principale causa di morte correlata al lavoro nell'UE.

Infatti, com'è noto, l'amianto è un agente cancerogeno altamente pericoloso che, anche se il suo impiego sia ormai vietato da tempo all'interno dell'UE, tuttavia, è ancora diffuso in diversi settori economici, quali le attività edilizie (soprattutto le ristrutturazioni), quelle estrattive, la gestione dei rifiuti e la lotta antincendio.

In tali ambiti i lavoratori sono ad alto rischio di esposizione a questa sostanza che, va ricordato, è classificata come cancerogena di categoria 1 A in base all'allegato VI, parte 3, del Regolamento (CE) n. 1272/2008; e secondo le statistiche europee sulle malattie professionali, è di gran lunga la principale causa dei tumori professionali, dal momento che ben il 78 % di quelli riconosciuti come professionali negli Stati membri sono connessi proprio all'esposizione all'amianto.

E come sottolineato nell'*incipit* della Direttiva 2023/2668, esistono tipi di esposizione all'a-

mianto che non derivano dalla sua manipolazione attiva; tali tipi di esposizione comprendono l'esposizione passiva *".....in cui anche i lavoratori che operano vicino a una persona che lavora con materiali contenenti amianto o in locali in cui si sta verificando il deterioramento di materiali contenenti amianto presenti nella struttura degli edifici sono esposti all'amianto, e l'esposizione secondaria, in cui le persone sono esposte alle fibre di amianto che i lavoratori esposti professionalmente portano a casa soprattutto attraverso i loro indumenti o capelli"*.

Il cambio di paradigma con il D.Lgs. n. 213/2025

Di conseguenza, il D.Lgs. n.213/2025, ha ampliato significativamente il perimetro del *sistema di tutela* dal rischio di esposizione all'amianto, determinando un cambio di paradigma che, in concreto, si traduce in nuovi obblighi per le imprese e differenti standard tecnici da rispettare, attraverso una rimodulazione, abbastanza profonda, della disciplina contenuta nel Capo III del Titolo IX del D.Lgs. n.81/2008.

In particolare, una prima modifica di particolare rilievo riguarda l'art.246 del D.Lgs. n.81/2008, che definisce il *campo di applicazione* della normativa sulla protezione dai rischi connessi all'esposizione all'amianto.

Nella formulazione originaria tale norma nel confermare quanto già previsto dalla legge 27 marzo 1992, n. 257, ossia, in primo luogo il *divieto* di estrazione, importazione, esportazione, commercializzazione e produzione di amianto, di prodotti di amianto o di prodotti contenenti amianto (art.1,c.2), faceva riferimento solo a tutte le rimanenti attività lavorative che possono comportare, per i lavoratori, un'esposizione ad amianto, quali manutenzione, rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, smaltimento e trattamento dei relativi rifiuti, nonché bonifica delle aree interessate.

Da tempo si discuteva sull'effettiva portata di tale campo di applicazione e sull'esclusione di alcune attività nelle quali, comunque, potrebbe essere presente il rischio di esposizione a tale sostanza.

L'art. 2, c.1, del D.Lgs. n. 213/2025 ha, quindi, completamente riscritto l'art. 246 del D.Lgs. n. 81/2008 e pur mantenendo ferma la disciplina della già citata legge 257/1992, stabilisce che le norme del D.Lgs. n.81/2008, si applicano *a tutte le attività lavorative*, ivi compresi i lavori di manutenzione, ristrutturazione e demolizione, la rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, lo smaltimento e il trattamento dei relativi rifiuti, nonché la bonifica delle aree interessate, l'attività estrattiva o di scavo in pietre verdi, la lotta antincendio o gestione delle emergenze in eventi naturali estremi, nelle quali vi è rischio per la salute dei lavoratori, che deriva o può derivare dall'esposizione all'amianto, durante il lavoro.

Da tale formulazione si rileva, pertanto, un approccio *"universalistico"* ("...tutte le attività lavorative...") e l'adozione del *criterio di esposizione* anche solo potenziale come elemento guida, in coerenza con gli obiettivi della Direttiva 2023/2668.

Obbligo del datore di lavoro d'individuazione dell'amianto

Il D.Lgs. n. 213/2025 ha, come accennato, anche innovato il quadro degli obblighi a carico del datore di lavoro (cfr. art. 2, c.1, lett. b, D.Lgs. n. 81/2008); in particolare l'art.4 ha, in primo luogo, innovato il *dovere d'individuazione* dell'amianto, rimodulandone il contenuto.

Infatti, secondo la nuova formulazione prima di intraprendere non solo lavori di demolizione, di manutenzione ma anche di ristrutturazione, il datore di lavoro ha l'obbligo di adottare, anche chiedendo informazioni ai proprietari dei locali, ogni misura necessaria volta ad individuare la presenza di *materiali a potenziale contenuto d'amianto*.

Inoltre, per gli edifici realizzati antecedentemente alla data dell'entrata in vigore della legge n. 257/1992, ossia il 28 aprile 1992, il datore di lavoro *"...provvede a chiedere informazioni ai proprietari dei locali, ad altri datori di lavoro e ottenendole da altre fonti, compresi i registri pertinenti"*.

Se, invece, tali informazioni non sono disponibili, il datore di lavoro dovrà provvedere all'esame della presenza di materiali contenenti amianto me-

dian­te un *operatore qualificato* conformemente alle leggi e alle prassi nazionali e ad acquisire le risul­tanze di tale esame prima dell'inizio dei lavori. Inoltre, il datore di lavoro è altresì tenuto a mettere a disposizione di un altro datore di lavoro, su richiesta ed esclusivamente al fine di ottemperare all'obbligo d'individuazione dell'amianto, tutte le informazioni ottenute nell'ambito di tale esame; tale previsione guarda, quindi, essenzialmente al mondo dei subappalti.

Valutazione dei rischi, ESEDI e nuovi valori limite

L'art.5 del D.Lgs. n.213/2025, invece, è intervenuto sull'obbligo della valutazione dei rischi da amianto contenuto nell'art. 249 del D.Lgs. n.81/2008, finalizzato a stabilire la *natura*, il *grado dell'esposizione* e le *misure* preventive e protettive da attuare (*si veda il riquadro uno*).

In particolare, il decreto in esame ha inserito il nuovo c.1-bis, in base al quale per qualsiasi attività lavorativa che possa presentare un rischio di esposizione alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto, il datore di lavoro è tenuto a valutare tale rischi *"...in modo da stabilire la natura e il grado dell'esposizione dei lavoratori e dare priorità alla rimozione dell'amianto o di materiali contenenti amianto rispetto ad altre forme di manutenzione e bonifica dell'amianto o dei materiali contenenti amianto"*.

Come si può rilevare, attraverso tale modifica l'obbligo in questione è stato ulteriormente rafforzato, enfatizzando il *principio di priorità della rimozione* dell'amianto o di materiali che lo contengono rispetto ad altre forme d'intervento.

Al tempo stesso il legislatore è intervenuto anche sul c.2 riguardante il delicato tema delle *esposizioni sporadiche e di debole intensità* (cd. "ESEDI") operando un giro di vite; infatti, mentre nella previgente formulazione in tale caso non trovavano applicazione gli artt. 250 (*Obbligo di notifica*), 251, c.1 (*Misure di prevenzione e protezione*), 259 (*Sorveglianza sanitaria*) e 260, c.1 (*Registro di esposizione e cartelle sanitarie e di rischio*) del D.Lgs. n. 81/2008, l'art.5, c.1, lett. b) del D.Lgs. n. 231/2025, ha stabilito che ad esse non si applica il solo art.250.

Di notevole rilievo appare, inoltre, anche la collegata modifica apportata dall'art.10 del D.Lgs. n. 213/2025, all'art. 254 del D.Lgs. n. 81/2008 che disciplina il valore limite di esposizione all'amianto.

Mentre il precedente limite era di 0,1 fibre per centimetro cubo, il nuovo *valore limite di esposizione* professionale (VLEP) è ridotto a 0,01 fibre per cm³, misurato in rapporto a una media ponderata nel tempo (TWA) di 8 ore.

E dal 21 dicembre 2029, i datori di lavoro dovranno provvedere affinché nessun lavoratore sia esposto a una concentrazione di amianto in sospensione nell'aria superiore a 0,01 fibre per cm³, misurata in rapporto a una TWA di 8 ore, conformemente all'art.253, c.6-bis del D.Lgs. n. 81/2008.

Obbligo di notifica dei lavori e di conservazione della documentazione

Per quanto riguarda, poi, il già citato art.250 del D.Lgs. n.81/2008, è importante anche precisare che l'art.6 D.Lgs. n.213/2025, ha rimodulato l'obbligo di notifica, stabilendo in primo luogo, in modo più puntuale, che prima dell'inizio dei lavori di manutenzione, ristrutturazione e demolizione, di rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, di smaltimento e di trattamento dei relativi rifiuti, nonché di bonifica delle aree interessate, dell'attività estrattiva o di scavo in pietre verdi, in cui i lavoratori sono o possono essere esposti alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto durante il lavoro, il datore di lavoro è tenuto a presentare una notifica all'organo di vigilanza competente per territorio (*cfr. art.13 D.Lgs. n.81/2008*) (*si veda il riquadro due*).

Rimane fermo che tale notifica, il cui contenuto è stato anch'esso novellato dal c.2 dell'art.6 del D.Lgs. n.213/2025, può essere effettuata in via telematica, anche per mezzo degli organismi paritetici o delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

Molto importante è anche sottolineare l'inserimento, sempre all'interno dell'art.250, del nuovo c.2-bis, dell'obbligo per il datore di lavoro a

Valutazione dei rischi da amianto: le modifiche apportate all'art. 249 del D.lgs. 81/2008 dal D.lgs. 213/2025

1. Nella valutazione di cui all'articolo 28, il datore di lavoro valuta i rischi dovuti alla polvere proveniente dall'amianto e dai materiali contenenti amianto, al fine di stabilire la natura e il grado dell'esposizione e le misure preventive e protettive da attuare.

1-bis. Per qualsiasi attività lavorativa che possa presentare un rischio di esposizione alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto, il datore di lavoro valuta i rischi in modo da stabilire la natura e il grado dell'esposizione dei lavoratori e dare priorità alla rimozione dell'amianto o di materiali contenenti amianto rispetto ad altre forme di manutenzione e bonifica dell'amianto o dei materiali contenenti amianto.

2. Nei casi di esposizioni sporadiche e di debole intensità e a condizione che risulti chiaramente dalla valutazione dei rischi di cui al comma 1 che il valore limite di esposizione all'amianto non è superato nell'aria dell'ambiente di lavoro, **non si applicano gli articoli 250, 251, comma 1, 259 e 260, comma 1 non si applica l'articolo 250**, nelle seguenti attività:

- a) brevi attività non continuative di manutenzione durante le quali il lavoro viene effettuato solo su materiali non friabili;
- b) rimozione senza deterioramento di materiali non degradati in cui le fibre di amianto sono fermamente legate ad una matrice;
- c) incapsulamento e confinamento di materiali contenenti amianto che si trovano in buono stato;
- d) sorveglianza e controllo dell'aria e prelievo dei campioni ai fini dell'individuazione della presenza di amianto in un determinato materiale.

3. Il datore di lavoro effettua nuovamente la valutazione ogni qualvolta si verificano modifiche che possono comportare un mutamento significativo dell'esposizione dei lavoratori alla polvere proveniente dall'amianto o dai materiali contenenti amianto.

4. La Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6 provvede a definire orientamenti pratici per la determinazione delle esposizioni sporadiche e di debole intensità, di cui al comma 2.

conservare la documentazione prevista al c.2, lett. d), per un arco di tempo di quaranta anni; si tratta del numero di lavoratori interessati, l'elenco dei lavoratori assegnati al sito interessato, i certificati individuali di formazione dei lavoratori e *"la data dell'ultima visita medica periodica"*.

Su questo punto, tuttavia, saranno necessari chiarimenti in quanto, soprattutto in relazione alle visite mediche, si rilevano alcune criticità in ordine a quali documenti sono assoggettati a questo nuovo vincolo di conservazione quinquennale.

Il nuovo allegato XLIII-ter del D.Lgs. n. 81/2008 sulle malattie professionali correlate all'amianto

Da osservare, infine, che il con il D.Lgs. n.213/2025, il legislatore è intervenuto anche su altri profili della disciplina in materia contenuta nel D.Lgs. n.81/2008, in particolare sulla *formazione* (art.258) e la *sorveglianza sanitaria* (art.259), sostanzialmente meglio specificando alcuni obblighi.

Ma, indubbiamente, un'altra modifica di notevole rilievo è l'inserimento, nel D.Lgs. n.81/2008, del nuovo allegato XLIII-ter che, in base a quanto prevedono gli artt. 244 e 261, elenca le *malattie professionali* correlate all'amianto con diagnosi medica di patologie, includendo asbestosi, mesotelioma, cancro del polmone, gastrointestinale, della laringe, delle ovaie e malattie pleuriche non maligne.

Notifica dei lavori: le modifiche apportate all'art. 250 del d.lgs. 81/2008 dal D.lgs. 213/2025

~~1. Prima dell'inizio dei lavori di cui all'articolo 246, il datore di lavoro presenta una notifica all'organo di vigilanza competente per territorio. Tale notifica può essere effettuata in via telematica, anche per mezzo degli organismi paritetici o delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.~~

1. Prima dell'inizio dei lavori di manutenzione, ristrutturazione e demolizione, di rimozione dell'amianto o dei materiali contenenti amianto, di smaltimento e di trattamento dei relativi rifiuti, nonché di bonifica delle aree interessate, dell'attività estrattiva o di scavo in pietre verdi, in cui i lavoratori sono o possono essere esposti alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto durante il lavoro, il datore di lavoro presenta una notifica all'organo di vigilanza competente per territorio. Tale notifica può essere effettuata in via telematica, anche per mezzo degli organismi paritetici o delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro.

~~2. La notifica di cui al comma 1 comprende almeno una descrizione sintetica dei seguenti elementi:~~

- ~~a) ubicazione del cantiere;~~
- ~~b) tipi e quantitativi di amianto manipolati;~~
- ~~c) attività e procedimenti applicati;~~
- ~~d) numero di lavoratori interessati;~~
- ~~e) data di inizio dei lavori e relativa durata;~~
- ~~f) misure adottate per limitare l'esposizione dei lavoratori all'amianto.~~

2. La notifica di cui al comma 1 comprende almeno una descrizione sintetica dei seguenti elementi:

- a) dell'ubicazione del cantiere e, se del caso, delle aree specifiche in cui devono essere effettuati i lavori;**
- b) del tipo e dei quantitativi di amianto manipolati;**
- c) delle attività e dei procedimenti applicati, anche per quanto riguarda la protezione e la decontaminazione dei lavoratori, lo smaltimento dei rifiuti e, se del caso, il ricambio di aria durante il lavoro in ambienti chiusi;**
- d) del numero di lavoratori interessati, con un elenco dei lavoratori che possono essere assegnati al sito interessato, i certificati individuali di formazione dei lavoratori e la data dell'ultima visita medica periodica;**
- e) della data di inizio dei lavori e della relativa durata;**
- f) delle misure adottate per limitare l'esposizione dei lavoratori all'amianto unitamente all'elenco dei dispositivi da utilizzare.**

2-bis. La documentazione di cui al comma 2, lettera d), deve essere conservata per un arco di tempo di quaranta anni.

3. Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori o i loro rappresentanti abbiano accesso, a richiesta, alla documentazione oggetto della notifica di cui ai commi 1 e 2.

4. Il datore di lavoro, ogni qualvolta una modifica delle condizioni di lavoro possa comportare un aumento significativo dell'esposizione alla polvere proveniente dall'amianto o da materiali contenenti amianto, effettua una nuova notifica.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

Lo smart working può contribuire a ridurre gli infortuni in itinere

a cura di **Barbara Garbelli**

I più recenti dati Inail impongono una riflessione che non può restare confinata all'analisi statistica: nel 2025 le denunce di infortunio in itinere — al netto degli studenti — sono state 99.939, con un incremento del 3,2% rispetto al 2024 (96.835). Ancora più significativo è il dato relativo agli infortuni con esito mortale: l'aumento complessivo registrato nel 2025 è riconducibile esclusivamente alla componente in itinere, passata da 280 a 293 casi, pari a un incremento del 4,6%, mentre risultano in lieve flessione i decessi occorsi in occasione di lavoro (Inail, comunicato stampa febbraio 2026; dati Inail 2/2026). Letti in chiave sistemica, questi numeri evidenziano come una quota crescente del rischio lavorativo si collochi nella fase di mobilità casa-lavoro, imponendo di interrogarsi con rigore sui confini della responsabilità datoriale e sugli strumenti organizzativi che possono incidere concretamente sulla riduzione dell'esposizione al rischio stradale.

Il fondamento normativo della tutela assicurativa dell'infortunio in itinere risiede nell'articolo 12 del Dlgs 38/2000, che ha esteso la copertura Inail agli eventi occorsi durante il normale percorso di andata e ritorno dal luogo di abitazione a quello di lavoro, nonché tra più luoghi di lavoro o durante il tragitto verso il luogo di consumazione abituale dei pasti. La copertura presuppone il requisito della normalità del percorso e l'assenza di deviazioni o interruzioni non necessitate; la giurisprudenza di legittimità ha nel tempo consolidato un'interpretazione funzionale, valorizzando il nesso eziologico tra spostamento e prestazione lavorativa.

Con l'introduzione del lavoro agile, l'articolo 23 della legge 81/2017 ha ulteriormente precisato che il lavoratore da remoto conserva il diritto alla tutela contro gli infortuni anche per gli eventi occorsi durante il normale percorso tra l'abitazione e il luogo prescelto per lo svolgimento della prestazione fuori dai locali aziendali, purché la scelta risponda a esigenze connesse alla prestazione o a necessità di conciliazione vita-lavoro e sia riconducibile a criteri di ragionevolezza. Il legislatore riconosce, in tal modo, la dimensione mobile della prestazione lavorativa e la permanenza del rischio assicurato anche oltre il perimetro aziendale.

Sul piano civilistico, il tema si innesta inevitabilmente sull'articolo 2087 del Codice civile, norma di chiusura dell'ordinamento prevenzionistico, che impone al datore di lavoro l'adozione di tutte le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del prestatore. È noto che il rischio generico — quale quello della circolazione stradale — non è di per sé imputabile al datore di lavoro; tuttavia la giurisprudenza ha più volte affermato che tale rischio può assumere connotazione professionale quando l'organizzazione del lavoro ne incrementi l'esposizione o ne condizioni le modalità. In questa prospettiva, l'orario rigido in fascia di punta, la programmazione di turni gravosi, la pressione organizzativa che incide sui tempi di percorrenza o la gestione impropria della reperibilità digitale possono costituire fattori aggravanti, trasformando il rischio stradale in rischio specificamente connesso all'organizzazione aziendale. Il punto non è estendere in modo improprio la responsabili-

tà datoriale, ma riconoscere che la prevenzione oggi non può limitarsi ai rischi tradizionali tipizzati dal Dlgs 81/2008: occorre considerare anche le dinamiche organizzative che concorrono all'esposizione al pericolo.

In questa cornice si inserisce il ruolo dello smart working e della flessibilità oraria come strumenti di prevenzione primaria. Secondo l'Osservatorio smart working del Politecnico di Milano, nel 2025 i lavoratori da remoto in Italia sono stati circa 3,575 milioni, con una sostanziale stabilità rispetto all'anno precedente; la più recente evoluzione dell'istituto vede tuttavia la sua applicazione in forma ibrida e con impatto complessivamente più contenuto rispetto alla fase emergenziale. Se si assume che il rischio stradale sia funzione anche della frequenza e delle condizioni dei tragitti, ne discende che la riduzione dei giorni di presenza in sede, la distribuzione flessibile degli ingressi e delle uscite, la settimana lavorativa modulata e i modelli ibridi costituiscono strumenti di prevenzione primaria, in quanto riducono l'esposizione al rischio.

La questione centrale, dunque, non è la fine dello smart working, bensì la sua possibile integrazione strategica in modelli ibridi orientati anche alla riduzione dell'esposizione al rischio stradale: non si tratta di qualificare il lavoro agile come misura di sicurezza in senso tecnico, bensì di riconoscerne la valenza organizzativa ai fini dell'adempimento dell'obbligo generale di tutela previsto dall'articolo 2087 del Codice civile, in un'ottica evolutiva e integrata della prevenzione. Un ulteriore profilo, raramente oggetto di analisi giuslavoristica, riguarda i cosiddetti near miss in itinere, ossia i mancati infortuni stradali. Per near miss si intende un evento che avrebbe potuto determinare un infortunio, ma che non ha prodotto danni per circostanze fortuite o per l'intervento tempestivo del lavoratore. La cultura prevenzionistica più evoluta, in linea con le indicazioni Inail in materia di segnalazione dei mancati infortuni, considera tali eventi indicatori anticipatori di rischio, capaci di rivelare criticità sistemiche prima che si traducano in eventi lesivi (pubblicazione Inail 2025: "Segnalazione

e comunicazione dei mancati infortuni e delle situazioni pericolose"). Se trasposti alla dimensione dell'itinere, i near miss possono riguardare, a titolo esemplificativo, situazioni di guida in condizioni di affaticamento, criticità ricorrenti su determinati percorsi, quasi collisioni in fasce orarie congestionate, frenate improvvise per evitare tamponamenti, cadute senza conseguenze su fondo scivoloso o colpi di sonno al termine di turni prolungati. Questi eventi raramente vengono segnalati, perché non generano denuncia, ma rappresentano indicatori anticipatori fondamentali. L'analisi sistematica di tali accadimenti, attraverso strumenti di incident reporting volontario e non sanzionatorio, consente al datore di lavoro di intercettare fattori organizzativi disfunzionali e di adottare misure correttive in un'ottica di prevenzione ex ante.

La prospettiva più innovativa che emerge da questa analisi è quella di trattare l'itinere come una dimensione pienamente interna alla strategia HSE dell'impresa. Le organizzazioni possono agire su leve decisive: orari di ingresso e uscita modulati, settimane flessibili e turnazioni intelligenti, lavoro agile selettivo nei giorni a maggiore criticità, policy aziendali sulla guida e sulla reperibilità digitale, sistemi di incident reporting estesi anche ai near miss stradali. In questo senso, la flessibilità non è un benefit accessorio, ma un presidio organizzativo che riduce l'esposizione, abbassa la probabilità di accadimento e intercetta il rischio prima che si trasformi in evento. Se nel 2025 quasi 100mila denunce riguardano l'infortunio in itinere e la componente mortale è in crescita, la strada diventa a tutti gli effetti una nuova frontiera della prevenzione. E la prevenzione, oggi più che mai, passa anche dalla capacità di ripensare il lavoro in modo intelligente, flessibile e sostenibile.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

La prevenzione delle molestie e violenze in ambiente di lavoro

a cura di **Stefano Malandrini**

Il quadro normativo generale

Le modalità di repressione delle molestie o violenze in ambiente di lavoro non sono attualmente oggetto di una specifica regolamentazione normativa, sia quando correlate al genere maschile/femminile sia quando riferite alla disabilità, all'etnia, ad altre condizioni soggettive. In particolare:

- la progressiva implementazione nell'ordinamento nazionale di un'ampia e dettagliata disciplina legale antidiscriminatoria, dedotta principalmente nei D.Lgs. 215 e 216 del 9 luglio 2025 (discriminazioni razziali e altre discriminazioni) e, per quanto attiene il genere, nel vigente codice delle pari opportunità di cui al D.Lgs. 198 del 11 aprile 2006 (discriminazioni tra uomini e donne), ha gradualmente prodotto un quadro di tutele che considera l'intero percorso lavorativo, dalla fase pre-assuntiva alla cessazione del rapporto, negli aspetti economici e normativi e di progressione professionale. Si tratta di un novero di disposizioni specifiche finalizzate a contra-

stare - rafforzando i diritti di informazione^[1], prevedendo un apparato sanzionatorio apposito^[2] e predisponendo procedure processuali agevolate^[3] - la discriminazione diretta, indiretta ed anche solo potenziale tra lavoratori intervenendo su ogni penalizzazione illecita riferibile ad un intento discriminatorio^[4]. Viceversa l'eventuale riscontro di atti non discriminatori ma molesti o violenti in ambiente di lavoro da parte di colleghi, superiori gerarchici, datori di lavoro, continua ad essere represso principalmente con l'applicazione di norme, civili e penali, di carattere generale, quando i comportamenti rilevati risultano riconducibili a violazione di divieti, inadempienze contrattuali concernenti il rapporto di lavoro, reati. Ne conseguono quindi azioni risarcitorie, disciplinari, nullità di atti etc. e la possibile presentazione di denunce/querele in sede giudiziaria per i conseguenti effetti sanzionatori. Non esistono invece né una nozione legale, specifica e completa, di molestie/violenze in ambiente di lavoro^[5] idonea a circoscrivere con precisio-

1. In particolare l'art. 46 consente l'accesso dei dipendenti al rapporto aziendale biennale sulle pari opportunità, per finalità di tutela giudiziaria.

2. Art. 41, D.Lgs. 198 del 11 aprile 2006.

3. L'intero capo III del D.Lgs. n.198 del 11 aprile 2006 disciplina un procedimento giudiziario particolarmente rapido, che comporta ai sensi dell'art.40 anche l'inversione dell'onere della prova, ponendolo a carico del datore di lavoro.

4. La nozione di discriminazione, riportata all'art. 25 del D.Lgs. n.198 del 11 aprile 2006, si riferisce, ai sensi del comma 2-bis, anche a "ogni trattamento o modifica dell'organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che (...) pone o può porre il lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori;

b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali;

c) limitazione dell'accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera".

L'intento discriminatorio, seppure oramai ritenuto non necessariamente determinante ed esclusivo come per il licenziamento c.d. ritorsivo (assimilazione esclusa dalla giurisprudenza di legittimità con numerosi pronunciamenti, tra i quali Cassazione, sezione lavoro, del 18 dicembre 2015, n. 6575/2016 e Cassazione Civile, Sez. Lav., 09 gennaio 2025, n. 460) deve comunque sussistere per la configurazione della discriminazione.

5. Solo l'art.26 del D.Lgs. n.198 del 11 aprile 2006, esclusivamente in riferimento alle molestie e solo quando effettuate "per ragioni connesse al sesso" propone una generica ricostruzione della fattispecie sanzionabile, limitandosi peraltro a riportare succintamente che trattasi di "comportamenti indesiderati (...) aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo". Anche l'art.1 della Convenzione OIL n.190 del 21 giugno 2019, ratificata dall'Italia con legge n.4 del 15 gennaio 2021, si limita a prevedere che "l'espressione «violenza e molestie» nel

ne le due fattispecie né una procedura apposita di tutela dei lavoratori avverso illeciti riconducibili a tali categorie di comportamenti, seppure alcune norme^[6] talora li considerino in relazione a particolari obblighi/procedure;

- la principale contrattazione collettiva nazionale afferente i rapporti di lavoro disciplina sostanzialmente tre principali misure di tutela:
 - a) la promozione di iniziative di sensibilizzazione dei datori e prestatori di lavoro, attraverso protocolli e accordi finalizzati a favorire la diffusione, negli ambienti di lavoro, di una maggiore attenzione al tema, per prevenire il rischio di episodi o circoscriverli. È il caso ad esempio dell'Accordo Quadro sulle molestie e la violenza negli ambienti di lavoro ratificato da Confindustria e CGIL, CISL e UIL il 25 gennaio 2016, in riscontro ad una precedente intesa europea tra rappresentanze datoriali e sindacali. Le asserzioni di principio riportate nell'Accordo Quadro sono riprese da molti CCNL^[7] in appositi articolati ed è altresì prevista la diffusione del documento nei luoghi di lavoro;
 - b) la realizzazione di osservatori congiunti settoriali, territoriali o aziendali dedicati all'inclusione sociale e alla parità di genere, disciplinati nelle parti dei CCNL concernenti le relazioni industriali o i sistemi di informazione, solitamente connotati da una ampia assegnazione di compiti atta ad includere anche il fenomeno delle molestie/violenze, soprattutto di genere^[8];
 - c) l'adeguata definizione degli obblighi comportamentali che devono essere ripresi nei codici disciplinari esposti dalle aziende ai sensi dell'art. 7 della Legge n. 300 del 20 maggio 1970. I provvedimenti sanzionatori contemplati dai CCNL, graduati in relazione alla gravità dei comportamenti,

considerano infatti sovente anche eventuali inadempienze ai generali principi di convivenza, una categoria cui sono ascrivibili eventuali atti molesti/violenti, soprattutto quando determinano ricadute negative sull'ambiente e sull'organizzazione del lavoro.

La contrattazione nazionale poi in alcuni settori^[9] stimola, con norme di contenuto promozionale, iniziative aziendali, oggetto di confronto con le rappresentanze dei lavoratori, finalizzate a prevenire il rischio di molestie e violenze, attraverso sia interventi di informazione e formazione del personale sia di controllo dell'evoluzione della fenomenologia, in relazione alle possibili situazioni di diversità (disabilità, origine, genere etc.) riscontrabili tra i lavoratori e che potrebbero generare comportamenti afflittivi, per favorire la diffusione di una cultura aziendale tollerante e rispettosa. Infine sono talora regolamentati in senso estensivo nei CCNL i congedi per le donne vittime di violenza di genere, previsti dall'art. 24 del D.Lgs. n. 80 del 15 giugno 2015, rivolti a persone inserite in appositi percorsi di protezione certificati dai servizi sociali. Si tratta in tal caso di tutele non riferite ad episodi verificatisi in ambiente di lavoro, ma queste formule di garanzia possano indirettamente concorrere a favorire l'affermarsi di un clima aziendale più attento al tema, operando in senso deterrente rispetto al rischio di molestie/violenze.

Legislazione e contrattazione pertanto prevedono rispettivamente: 1) discipline di carattere generico, applicabili anche alle molestie e violenze ma ovviamente con minore efficacia rispetto a quella che deriverebbe da norme specifiche; 2) discipline di carattere soprattutto promozionale, finalizzate a stimolare declinazioni aziendali.

mondo del lavoro indica un insieme di pratiche e di comportamenti inaccettabili, o la minaccia di porli in essere, sia in un'unica occasione, sia ripetutamente, che si prefiggano, causino o possano comportare un danno fisico, psicologico, sessuale o economico, e include la violenza e le molestie di genere".

6. Ad es. l'art.5 del D.L. n.159 del 31 ottobre 2025 ha inserito nell'art.15 del D.Lgs. n.81 del 9 aprile 2008 la lettera z-bis, ai sensi della quale tra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro rientra ora "la programmazione di misure di prevenzione di condotte violente o molestie nei confronti dei lavoratori (...)".
7. Cfr. a titolo esemplificativo l'art.7.5 del CCNL per l'Industria Metalmeccanica del 22 novembre 2025.
8. Ad esempio l'art. 22 del CCNL per l'Industria Tessile del 11 novembre 2024 prevede un sistema di informazione sindacale che, a livello aziendale, comporta il monitoraggio dello "stato di applicazione della legislazione di parità con le relative azioni positive".
9. Ad esempio il recente rinnovo del CCNL per l'industria Chimica del 15 aprile 2025 ha esteso la competenza degli osservatori aziendali, di cui all'art.46, ai temi "della diversità, equità, inclusione, parità di genere e contrasto alle violenze o molestie sui luoghi di lavoro al fine di valutare specifiche iniziative di informazione e formazione dei lavoratori e monitoraggio delle iniziative implementate".

Sembra pertanto difficile, nell'attuale contesto normativo, non rilevare l'opportunità che sia svolta, nei singoli contesti nei quali si intenda intervenire con efficacia sul fenomeno, in funzione preventiva o repressiva, una specifica attività di integrazione regolamentare aziendale, adottando procedure che consentano di applicare adeguatamente le norme di legge e diano attuazione alle indicazioni programmatiche rinvenibili nei CCNL.

I sistemi di segnalazione nel D.Lgs. 231/2001

A tal fine, si deve considerare preliminarmente che il quadro normativo attuale regola già alcune modalità di segnalazione e repressione, con procedure aziendali, di eventuali situazioni illecite, verificatesi in contesto lavorativo od in correlazione con lo stesso. Si tratta:

- degli interventi regolamentati dai modelli organizzativi previsti dal D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001, per la gestione della c.d. responsabilità amministrativa degli enti;
- dei canali di segnalazione interna/esterna a tutela del c.d. Whistleblowing, previsti dal D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023.

In riferimento al D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001, l'eventuale adozione ai sensi dell'art. 6 di *"modelli di organizzazione e di gestione idonei a prevenire reati"*, il cui funzionamento è controllato da uno specifico ODV (organismo di vigilanza), determina l'esenzione di responsabilità amministrativa dell'ente^[10], evitando l'applicazione dell'apparato sanzionatorio disciplinato nella sezione II. Più precisamente ai sensi dell'art. 5 comma 1 la responsabilità dell'ente, in caso di assenza o malfunzionamento del modello organizzativo, consegue a reati commessi *"nel suo interesse o a suo vantaggio"* da soggetti *"che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e fun-*

zionale" oppure *"che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso"* oppure da persone *"sottoposte alla direzione o alla vigilanza"* di tali soggetti. La responsabilità non si configura ai sensi del comma 2 se le azioni sono realizzate dai soggetti succitati *"nell'interesse esclusivo proprio o di terzi"*. Conseguentemente solo un novero circoscritto di molestie o violenze, gravi e circostanziate, è ascrivibile all'ambito di applicazione del D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001 e risulta quindi sanzionabile attraverso le procedure disciplinari previste dal modello organizzativo. L'art. 7 comma 4 contempla infatti, tra le condizioni attuative, anche l'introduzione di *"un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel modello"*. Il comma 2 bis dispone in particolare che *"i modelli (...) prevedono (...) canali di segnalazione interna, il divieto di ritorsione e il sistema disciplinare"*, imponendo di fatto un coordinamento tra tali processi e la disciplina del D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023. Per l'applicazione delle sanzioni deve tuttavia configurarsi un reato od almeno il rischio di un reato^[11] ai sensi della normativa vigente, deve sussistere una correlazione con chi esercita l'attività di gestione dell'ente, il comportamento infine deve essere attuato nell'interesse dell'ente medesimo. In tali circostanze secondo la diffusa prassi operativa e la correlata giurisprudenza, prevalentemente penale, il provvedimento sanzionatorio considerato dal modello organizzativo differisce in relazione al rapporto tra l'ente e il soggetto che commette il reato, in particolare:

- in presenza di un rapporto di lavoro dipendente, in ragione delle tutele previste dall'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970, trovano applicazione le consuete procedure dettate dai CCNL e dai codici disciplinari aziendali ed alle quali solitamente il modello rinvia. Eventualmente sono praticabili semplici adatta-

10. La nozione di ente include, ai sensi dell'art. 1, qualsiasi soggetto fornito di personalità giuridica e qualsiasi società e associazione anche priva di personalità giuridica, con l'eccezione solo dello Stato, degli enti pubblici territoriali, degli altri enti pubblici non economici nonché degli enti che svolgono funzioni di rilievo costituzionale.

11. Il provvedimento disciplinare per dottrina diffusa, ripresa anche dalle interpretazioni delle associazioni datoriali (Cfr nota Confindustria marzo 2023 di commento al "D.LGS DI ATTUAZIONE DELLA DIRETTIVA (UE) 2019/1937, RIGUARDANTE LA PROTEZIONE DELLE PERSONE CHE SEGNALANO VIOLAZIONI DEL DIRITTO DELL'UNIONE E DELLE DISPOSIZIONI NORMATIVE NAZIONALI"), può avere anche funzione preventiva quindi intervenire prima che si configuri la fattispecie penalmente rilevante.

menti/precisazioni dei contenuti dei codici disciplinari, per favorirne la corretta applicazione anche in relazione alle situazioni considerate dal D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001, per quanto attiene soprattutto il criterio di proporzionalità dei provvedimenti;

- in assenza di un rapporto di lavoro dipendente, in quanto il soggetto riveste il ruolo di amministratore, di consulente esterno, è un collaboratore coordinato e continuativo o comunque un lavoratore autonomo, devono essere previste sanzioni specifiche, ad esempio sospensive od interdittive del rapporto medesimo, risarcitorie ex art. 1382 c.c. (le c.d. clausole penali), di rideterminazione dei compensi etc.

Pertanto la prevenzione e repressione delle molestie/violenze, nelle imprese che adottano i modelli organizzativi, è un aspetto solo parzialmente considerato dalla normativa, ma che può essere eventualmente affinato con adattamenti del sistema sanzionatorio (ad esempio richiamando espressamente nel codice disciplinare la sanzionabilità delle violazioni collegate ad atti molesti/violenti) sia più genericamente ampliando e finalizzando appositamente l'attività di informazione ai lavoratori riguardante l'adozione e/o l'aggiornamento del modello. Si consideri del resto che solo poche sanzioni amministrative applicabili all'ente sono direttamente riconducibili all'esecuzione di molestie/violenze^[12], la relazione nella maggior parte delle circostanze può essere solamente indiretta o conseguire ad un ampliamento prudenziale dell'ambito considerato dal modello rispetto a quanto indispensabile per la regolarità dello stesso. La possibile riconducibilità comunque anche solo parziale e/o potenziale di eventuali comportamenti molesti o violenti all'obbligo di segnalazione all'ODV incaricato dell'attività di controllo, se formaliz-

zata e conosciuta, può in certa misura contribuire a determinare un effetto di deterrenza.

I sistemi di segnalazione nella disciplina del Whistleblowing

In riferimento al D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 concernente il whistleblowing, l'attivazione di canali di segnalazione aziendali interni^[13], aggiuntivi al canale di segnalazione esterna gestito dall'ANAC (autorità nazionale anti corruzione), rappresenta un obbligo dettato dall'art. 4 a prescindere dall'avvenuta adozione del modello organizzativo disciplinato dal D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001. In caso di adozione del modello è necessario, ai sensi del comma 1, procedere ad una integrazione tra i due sistemi di segnalazione mentre negli altri casi l'attivazione, per quanto riguarda il settore privato, è comunque necessaria, per il disposto dell'art. 2 lettera q), per tutti i "soggetti" che hanno impiegato, nell'ultimo anno, la media di almeno cinquanta lavoratori subordinati con contratti di lavoro a tempo indeterminato o determinato^[14]. L'art.1 precisa che il canale riguarda la segnalazione di eventuali *"violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato"*. La violazione consiste, ai sensi del comma 1 lettera a), sia nel mancato rispetto di una serie di specifiche norme elencate in allegato, sia in qualsiasi comportamento, atto od omissione che riguardi *"illeciti amministrativi, contabili, civili o penali"*, una nozione quindi particolarmente ampia che può includere anche molestie/violenze di gravità tale da configurare un illecito. Il D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 propriamente:

- definisce uno specifico regime di tutela del segnalante (ai sensi dell'art. 3 si può trattare

12. Ad es. il razzismo e la xenofobia (art.25-terdecies).

13. L'art. 4 del D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 prevede che la gestione del canale di segnalazione interno "è affidata a una persona o a un ufficio interno autonomo dedicato e con personale specificamente formato per la gestione del canale di segnalazione, ovvero è affidata a un soggetto esterno, anch'esso autonomo e con personale specificamente formato."

14. Rientrano nell'ambito di applicazione della norma anche alcune categorie di soggetti a prescindere dal raggiungimento della media di 50 lavoratori subordinati, in quanto operano nei settori dei servizi, prodotti e mercati finanziari, prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, nonché della sicurezza dei trasporti.

di lavoratori dipendenti e autonomi, collaboratori, liberi professionisti, volontari, tirocinanti, persone con funzione di direzione amministrazione e controllo) sia in termini di riservatezza, sia a fronte del rischio di atti ritorsivi o di responsabilità per violazione di segreti/obblighi di riservatezza. E' previsto altresì un particolare apparato sanzionatorio amministrativo pecuniario ai sensi dell'art.21, a carico del soggetto ricevente la segnalazione, finalizzato a rafforzare questo regime di tutela¹⁵;

- impegna il soggetto che riceve la segnalazione ad attivarsi, per quanto di propria competenza, rispetto all'episodio segnalato. Ai sensi dell'art. 5 comma 1 il soggetto che riceve la segnalazione interna deve infatti a) rilasciare al segnalante un avviso di ricevimento; b) dare *"diligente seguito alle segnalazioni ricevute"*; c) fornire riscontro alla segnalazione entro 3 mesi dalla data dell'avviso di ricevimento o, in mancanza di tale avviso, entro 3 mesi dalla scadenza del termine di 7 giorni dalla presentazione della segnalazione.

In assenza quindi di previsioni sanzionatorie specifiche a carico di chi ha eseguito il comportamento segnalato, il datore di lavoro assoggettato agli obblighi di cui al D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 è tenuto ad attivarsi, a fronte della segnalazione di molestie/violenze riconducibili ad illeciti civili o penali, al fine di non violare il disposto di cui all'art.5 comma 1 lettera b) (l'attivazione rientra infatti tra le attività di gestione sanzionate dall'art. 21) né altre norme di tutela diretta o indiretta del soggetto che ha subito la molestia/violenza, previste dall'ordinamento vigente. Mancando norme specifiche concernenti le modalità di intervento, si rende pertanto prospettabile la necessità di dare corso - con approcci da adattare agli episodi riscontrati - alle ordinarie azioni repressive contemplate dalla normativa generale ovvero la denuncia dell'illecito alle au-

torità competenti, l'avvio di procedure disciplinari, l'adozione di interventi organizzativi utili per prevenire il rischio di analoghi accadimenti etc. L'unica particolarità, identificata dall'art.12 comma 5 del D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023, sembra rappresentata dall'obbligo *"qualora la contestazione sia fondata, in tutto o in parte, sulla segnalazione e la conoscenza dell'identità della persona segnalante sia indispensabile per la difesa dell'incolpato"* che si proceda alla raccolta del *"consenso espresso della persona segnalante alla rivelazione della propria identità"*. Solo in tal caso *"la segnalazione sarà utilizzabile ai fini del procedimento disciplinare"*.

Una possibile procedura alternativa

In ragione di quanto sopra, le misure di intervento a contrasto del fenomeno delle molestie e violenze in ambiente di lavoro, attivabili a livello aziendale dalle generalità delle imprese, anche quando adottino modelli organizzativi ai sensi del D.Lgs. n.231 del 8 giugno 2001 o siano assoggettate alla disciplina sul whistleblowing di cui al D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023, si concretizzano sostanzialmente:

- in interventi informativi e formativi, promossi dalla contrattazione collettiva nazionale e/o contemplati dalle discipline legali sopra esaminate, finalizzati a favorire un clima aziendale inclusivo e rispettoso;
- nell'applicazione, al verificarsi dei singoli episodi, delle procedure disciplinari previste dall'art. 7 della Legge 300 del 20 maggio 1970 ovvero nell'implementazione di soluzioni organizzative e per i casi di maggiore gravità nella segnalazione alle autorità competenti di eventuali notizie di reato;
- nella predisposizione e gestione di canali di segnalazione interna, riservati e correlati a specifiche tutele per il segnalante, funzionali alla repressione ed alla deterrenza.

15. È previsto un importo da 10.000 a 50.000 euro quando sia accertato che sono state commesse ritorsioni o quando sia accertato che la segnalazione è stata ostacolata o che si è tentato di ostacolarla o che è stato violato l'obbligo di riservatezza di cui all'articolo 12. E' previsto inoltre un importo da 10.000 a 50.000 euro quando sia accertato che non sono stati istituiti canali di segnalazione, che non sono state adottate procedure per l'effettuazione e la gestione delle segnalazioni ovvero che l'adozione di tali procedure non è conforme a quelle di cui agli articoli 4 e 5, nonché quando sia accertato che non è stata svolta l'attività di verifica e analisi delle segnalazioni ricevute.

Esempio di comunicato aziendale

Avvenuta attivazione di uno sportello aziendale di ascolto e verifica dell'integrità degli ambienti di lavoro

È stato istituito lo sportello di ascolto presso l'ufficio Hr dell'Azienda, che si prefigge di svolgere funzioni di informazione e supporto per tutti i lavoratori che riscontrino problematiche di molestia/violenza in ambiente di lavoro, coinvolgendo all'occorrenza le competenti funzioni aziendali.

Lo sportello di ascolto è incaricato di individuare le soluzioni praticabili a fronte di eventuali problematiche e svolge attività di:

- offerta di informazioni utili a riconoscere eventuali esigenze di segnalazione;
- d'intesa con il lavoratore, riporto di quanto ascoltato agli uffici aziendali competenti per eventuali interventi;
- in caso di necessità, eventuale interessamento di soggetti esterni qualificati (*).
-

Lo sportello inoltre è stato incaricato dalla Direzione aziendale di svolgere attività di survey sull'inclusività degli ambienti di lavoro, attraverso rilevazioni periodiche e colloqui individuali, a cui i lavoratori sono liberi di partecipare.

La Direzione

(*) Ad esempio si può prevedere la collaborazione con psicologi, servizi sociali, servizi offerti da ONLUS etc.

Si tratta di procedure che, quand'anche declinate con attenzione in relazione ai singoli contesti, restano:

- a) non supportate da un sistema sanzionatorio apposito, diretto ed efficace;
- b) non correlate a precise norme imperative identificative degli atti molesti/violenti da contrastare, che consentano di orientare con maggiore efficacia gli interventi e condizionare i comportamenti individuali.

Le azioni risultano sostanzialmente assorbite in più ampie dinamiche di gestione delle relazioni negli ambienti di lavoro, finalizzate a prevenire la violazione di fondamentali regole di convivenza e collaborazione.

Per dare maggiore efficacia all'azione conviene

allora forse provare a implementare soluzioni mutate da altri contesti/quadri normativi. In particolare potrebbe essere utile, nella gestione aziendale preventiva e repressiva del fenomeno, tentare un approccio deducibile dalla disciplina della *"certificazione della parità di genere"*, di cui all'art. 46 bis del D.Lgs. 198 del 11 aprile 2026, inserito dall'art. 4 della Legge 162 del 5 novembre 2021, con decorrenza dal 1 gennaio 2022. Come è noto, il successivo Decreto Ministeriale 29 aprile 2022 ha rinviato alla PDR (prassi di riferimento) UNI 125/2022 la definizione dei criteri per l'assegnazione dei punteggi necessari al rilascio della certificazione e la conseguente fruizione delle correlate agevolazioni contributive e normative^[16]. Si tratta di un documento che ri-

16. In riferimento in particolare all'agevolazione contributiva l'art.5 comma 2 della Legge n.162 del 5 novembre 2021 prevede che "L'esonero (...) è determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro delegato per le pari opportunità", successivamente intervenuto.

porta le «Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni». In base a tali indicatori la certificazione viene rilasciata dagli organismi di valutazione della conformità accreditati in questo ambito ai sensi del regolamento (CE) n.765/2008. Il capitolo 5 prevede, tra gli indicatori di performance (KPI), specifiche procedure applicabili con finalità preventiva/repressiva di eventuali comportamenti molesti o violenti:

- il prospetto 3 punto 2 contempla la *“Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere, anche in modalità anonima, le proprie opinioni e dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto”*;
- il prospetto 5 punto 6 contempla la *“Presenza di referenti e prassi aziendali a tutela dell'ambiente di lavoro, con particolare riferimento ad episodi di molestie o mobbing”*.

In riferimento poi al sistema di gestione interna, funzionale all'ottenimento e mantenimento della certificazione:

- il paragrafo 6.3.2.6 regola la *“attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro”* disponendo al punto b) di *“preparare un piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro”*, al punto d) di *“prevedere una metodologia di segnalazione anonima di questa tipologia di accadimenti a tutela dei/delle dipendenti che segnalano”*. Sono poi contemplate attività formative (lettera c) e di valutazione e verifica degli ambienti di lavoro (lettera e) al fine di accertare eventuali atteggiamenti, comportamenti, situazioni di molestia/violenza;
- il paragrafo 6.4.6 dispone che venga definita una modalità di raccolta, gestione e documentazione delle situazioni *“non conformi”*, contemplando espressamente la *“analisi di eventuali meccanismi di whistleblowing, incidenti o segnalazioni di violenze o sopraffazioni”* ed evidenziando la necessità di *“azioni al fine di*

rimuovere le cause dell'accadimento”.

Seppure in riferimento alle sole molestie/violenze riconducibili a differenze di genere, la PDR UNI 125/2022 interviene quindi specificamente sul tema, fornendo - rispetto alle altre norme esaminate - precise indicazioni operative atte a prevenire/reprimere il fenomeno. Per come strutturati, si tratta di adempimenti che, con eventuali integrazioni/adattamenti, possono essere considerati un riferimento per la gestione preventiva/repressiva anche di qualsiasi altro tipo di molestia/violenza in ambiente di lavoro ed anche a prescindere dall'interesse all'ottenimento della certificazione di parità. Alcune procedure, dettate dalla PDR UNI 125/2022, riprendono sostanzialmente le modalità di segnalazione reperibili anche nei modelli organizzativi e/o nella disciplina dei *“canali”* per il whistleblowing già esaminati, altre hanno invece una dimensione applicativa più ampia. In particolare una declinazione operativa del piano di prevenzione di cui al paragrafo 6.3.2.6 lettera b), che valorizzi le indicazioni succitate evitando sovrapposizioni con le discipline del D.Lgs. 231 del 8 giugno 2001 e del D.Lgs. 24 del 10 marzo 2023 - quindi alternativa alla creazione di canali di segnalazione da cui consegua l'attivazione di procedure disciplinari, interventi organizzativi e denunce alle autorità competenti - può essere rappresentata dalla creazione (prendendo spunto dal prospetto 5 punto 6) di uffici aziendali *“di informazione e ascolto”* o l'identificazione di referenti aziendali, appositamente formati, incaricati di svolgere attività di colloquio con i lavoratori, a richiesta degli stessi od anche proattivamente (le verifiche sono previste al paragrafo 6.3.2.6 lettera e) per:

- fare emergere eventuali situazioni di difficoltà;
- qualora sia necessario valutare interventi repressivi, indirizzare i lavoratori all'utilizzo dei canali di segnalazione interni (procedure di whistleblowing e/o di segnalazione all'ODV, eventualmente adattate come sopra suggerito) od all'ufficio HR aziendale;
- pianificare azioni di rimozione delle cause (paragrafo 6.4.6) attraverso interventi formativi (paragrafo 6.3.2.6 lettera e) che possono

all'occorrenza riguardare anche aspetti relazionali e di linguaggio (6.3.2.6 lettera h).

L'attivazione del servizio andrebbe opportunamente segnalato ai lavoratori, attraverso apposite comunicazioni che lo inseriscano formalmente tra le procedure interne aziendali, derivandone anche la possibilità di utilizzo nelle rendicontazioni ESG, sia per i datori di lavoro assoggettati alla Direttiva UE 2022/2464 c.d. CSRD, recepita in Italia con il D.Lgs. 125/2024 sia per i datori di lavoro comunque interessati a valorizzare l'attivazione di specifiche procedure interne per accreditarsi positivamente presso clienti, istituti di credito, istituti assicurativi, enti ed istituzioni.

In alternativa, nei contesti lavorativi di minori dimensioni è possibile ricorrere a modalità d'intervento meno formali, integrando queste azioni nell'ordinaria attività dell'ufficio preposto alla gestione delle risorse umane, ma con minore efficacia e ridotta possibilità di rendicontazione. In ogni caso dal quadro normativo sopra esposto è certamente desumibile l'opportunità di un'azione specifica sulla tematica evidenziata, opportunamente declinata a livello aziendale, che permetta di superare la genericità/inadeguatezza della normativa legale e contrattuale, in caso di ambienti di lavoro nei quali si ritenga opportuno intervenire in funzione preventiva/repressiva.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

SENTENZE CHE CONTANO

Quando l'errore del lavoratore non esclude la responsabilità del datore di lavoro

(Cfr. Cassazione Penale, Sez. 4, 17 giugno 2025, n. 22843)

Negli ultimi anni la giurisprudenza, in particolare quella della Corte di Cassazione, ha affrontato più volte un tema centrale nella tutela della salute e sicurezza sul lavoro: **fino a che punto l'errore del lavoratore può escludere la responsabilità del datore di lavoro in caso di infortunio?**

La questione nasce da casi concreti, spesso simili tra loro. Un lavoratore si infortuna durante lo svolgimento di un'attività lavorativa ordinaria. L'azienda, nel tentativo di sottrarsi alla responsabilità, sostiene che l'evento sia stato causato da un comportamento imprudente, negligente o non conforme alle procedure da parte del lavoratore stesso.

La Cassazione, con orientamento ormai consolidato, ha chiarito un principio fondamentale: **la responsabilità del datore di lavoro non viene automaticamente meno solo perché il lavoratore ha commesso un errore.**

In una recente sentenza, la Corte ha ribadito che il sistema di prevenzione previsto dalla normativa in materia di salute e sicurezza è costruito proprio per tutelare il lavoratore anche rispetto ai suoi possibili errori, disattenzioni o comportamenti imprudenti, purché questi rientrino nell'ambito della normale prevedibilità.

Secondo i giudici, infatti, il datore di lavoro è titolare di una posizione di garanzia che comprende:

- l'organizzazione del lavoro in condizioni di sicurezza;
- la valutazione dei rischi;
- la formazione e l'informazione dei lavoratori;
- il controllo sull'effettivo rispetto delle misure di prevenzione.

Solo in presenza di una condotta del lavoratore

del tutto eccezionale, imprevedibile e avulsa dalle mansioni affidate può interrompersi il nesso di responsabilità.

Il principio affermato dal giudice

Il cuore della sentenza può essere sintetizzato in un concetto chiave: **la sicurezza sul lavoro non è fondata sull'idea del lavoratore "perfetto".**

Il legislatore e la giurisprudenza partono da un presupposto realistico: chi lavora può sbagliare. Può essere stanco, distratto, sotto pressione, o può adottare comportamenti non ottimali pur restando all'interno delle attività che gli sono state richieste.

Per questo motivo:

- l'errore umano non è un'eccezione, ma un fattore da prevenire;
- la prevenzione deve essere progettata tenendo conto anche di comportamenti imprudenti ma prevedibili.

La Cassazione distingue quindi tra:

- errore prevedibile del lavoratore, che non esclude la responsabilità del datore di lavoro;
- condotta abnorme, cioè un comportamento radicalmente lontano dalle mansioni affidate, imprevedibile e non controllabile, che può invece interrompere il nesso causale.

Un esempio chiarisce il concetto.

Se un lavoratore utilizza un macchinario in modo non corretto ma coerente con le operazioni che svolge abitualmente, l'azienda non può limitarsi a dire che "ha sbagliato lui". Al contrario, dovrà dimostrare di aver:

- valutato correttamente il rischio;
- fornito formazione adeguata;

- predisposto misure tecniche e organizzative idonee;
- vigilato sul rispetto delle procedure.

La sicurezza, secondo il giudice, non è una delega alla prudenza individuale, ma un sistema organizzato di prevenzione.

Ricadute pratiche per il lavoratore

Questo orientamento giurisprudenziale ha ricadute molto concrete per i lavoratori.

In primo luogo, rafforza la tutela in caso di infortunio. Il lavoratore non perde automaticamente i propri diritti solo perché ha commesso un errore. L'evento deve essere valutato nel contesto complessivo dell'organizzazione del lavoro.

In secondo luogo, chiarisce che:

- la formazione non è una formalità, ma un elemento decisivo;
- la mancanza o l'inadeguatezza della formazione pesa sull'azienda;
- la sicurezza non può essere demandata esclusivamente all'esperienza o al "buon senso" del singolo.

Dal punto di vista pratico, ciò significa che il lavoratore:

- ha diritto a essere formato in modo specifico e aggiornato;
- può legittimamente aspettarsi che le attrezzature e le procedure siano progettate per ridurre il rischio di errore;

- non deve temere che ogni infortunio venga automaticamente imputato a una sua colpa. Allo stesso tempo, la giurisprudenza non legittima comportamenti arbitrari o irresponsabili. La tutela viene meno solo quando il lavoratore pone in essere una condotta del tutto estranea al lavoro affidato, non giustificabile né prevedibile.

Cosa significa per te

In sintesi:

- L'errore del lavoratore non esclude automaticamente la responsabilità dell'azienda.
- Il datore di lavoro deve prevenire anche gli errori prevedibili.
- La sicurezza è un sistema organizzato, non una responsabilità individuale.
- Solo una condotta eccezionale e imprevedibile del lavoratore può far venir meno la tutela.

Da ricordare:

Se ti infortuni durante lo svolgimento delle tue mansioni, la valutazione non si ferma a "chi ha sbagliato", ma analizza come era organizzato il lavoro, che formazione avevi ricevuto e quali misure di prevenzione erano state adottate.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TRE MINUTI PER LA TUA SICUREZZA

Perché il DVR non è un documento qualunque



Ogni attività lavorativa è caratterizzata da operazioni che si ripetono nel tempo: medesime postazioni, stessi strumenti, procedure che diventano abitudini. È proprio in questa dimensione ordinaria che il rischio tende a consolidarsi, spesso senza essere percepito. Il Documento di Valutazione dei Rischi nasce con la funzione di individuare tali pericoli prima che si traducano in eventi dannosi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Il DVR non rappresenta un'azienda astratta o ideale, ma deve descrivere fedelmente il lavoro effettivamente svolto. Quando un rischio non è individuato, esso rimane privo di adeguata gestione. Analogamente, un documento generico o non aggiornato nel tempo risulta inefficace sul piano della prevenzione. L'esperienza dimostra

che, in occasione di un infortunio, emerge frequentemente una criticità già presente ma non correttamente valutata.

La normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro richiede che la valutazione dei rischi sia specifica, coerente con le mansioni svolte e periodicamente aggiornata. La mera esistenza del documento non è sufficiente: la valutazione deve essere concreta e funzionale alla prevenzione. Ne deriva un principio essenziale: la sicurezza non può essere affidata esclusivamente all'attenzione del singolo lavoratore, ma deve essere garantita dall'organizzazione del lavoro nel suo complesso.

Cosa può fare concretamente il lavoratore

Il lavoratore non è chiamato a redigere il Docu-

mento di Valutazione dei Rischi, ma riveste un ruolo attivo e riconosciuto all'interno del sistema di prevenzione aziendale.

Riconoscere le situazioni critiche

Quando un'attività comporta improvvisazioni ricorrenti, tempi eccessivamente compressi o procedure mai formalizzate, è probabile che il rischio non sia stato valutato in modo adeguato. La percezione del pericolo costituisce un primo e rilevante indicatore.

Utilizzare i canali previsti

La segnalazione di un rischio non rappresenta un atto di contestazione. Può avvenire attraverso i soggetti e gli strumenti previsti dall'organizzazione aziendale, quali il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, il preposto o le procedure interne. La segnalazione ha una finalità esclusivamente preventiva.

Richiedere chiarimenti operativi

È legittimo chiedere se un'attività sia correttamente disciplinata, se esistano indicazioni operative formalizzate o se una procedura sia aggiornata. La sicurezza non può basarsi su consuetudini informali o

prassi non verificate.

Evitare la normalizzazione del rischio

L'assenza di eventi pregressi non equivale a una condizione di sicurezza. L'abitudine a una situazione potenzialmente pericolosa non ne riduce il rischio.

Il valore per il lavoratore

La consapevolezza che il DVR debba rappresentare il lavoro reale, che l'errore umano sia un elemento previsto dal sistema di prevenzione e che la sicurezza costituisca un obbligo organizzativo rafforza la tutela del lavoratore. La sicurezza non è una concessione, ma un diritto riconosciuto dall'ordinamento.

Da ricordare:

Un rischio non valutato resta interamente a carico di chi lavora. Riconoscerlo e segnalarlo consente di ricondurlo nell'ambito che gli è proprio: l'organizzazione del lavoro e le misure di prevenzione.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

Notizie dall'Ue



ESENER 2024: online il nuovo strumento interattivo per esplorare i rischi nei luoghi di lavoro in Europa



L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU OSHA) ha reso disponibili i dati di ESENER 2024, la quarta indagine europea sulle imprese e i rischi nuovi ed emergenti, attraverso un nuovo strumento interattivo di visualizzazione. Il tool consente di consultare e filtrare i risultati per tema, settore, dimensione aziendale e Paese, scegliendo diverse tipologie di grafici. Dai primi dati emerge che i rischi psicosociali restano ampiamente diffusi nei luoghi di lavoro eu-

ropei: in particolare nei servizi, dove il 56% delle organizzazioni segnala la gestione di utenti difficili e il 43% evidenzia pressioni legate ai tempi di lavoro.

A breve saranno disponibili anche i confronti con le rilevazioni del 2019 e del 2014. Per maggiori informazioni si invita a consultare il sito ufficiale dell'Agenzia.

(<https://visualisation.osha.europa.eu/esener/en>)

TORNA AL SOMMARIO

Eventi UE

**3 - 4
marzo**

Social Europe 2026: competenze e inclusione per affrontare la trasformazione digitale

Si terrà a Bruxelles e online il European Employment and Social Rights Forum, promosso da Cedefop e DG EMPL, dedicato al tema "Social Europe: Empowering people in times of change".

L'iniziativa riunirà decisori politici, imprese, parti sociali, mondo accademico e società civile per discutere come rafforzare il modello sociale europeo in un contesto segnato da transizione digitale, pressioni economiche e incertezza geopolitica.

Al centro del confronto, il ruolo delle competenze digitali e dell'intelligenza artificiale nei mercati del lavoro: secondo le analisi di Cedefop cresce la domanda di competenze digitali avanzate e trasversali, mentre persistono divari che colpiscono soprattutto lavoratori meno qualificati, over 50 e PMI. Investire in formazione continua, istruzione e formazione professionale di qualità e politiche inclusive sarà decisivo per coniugare competitività, occupazione di qualità e coesione sociale.

https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-employment-and-social-rights-forum_en?prefLang=it

**25 -26
febbraio**

Commissione EMPL: al centro lavoro, sicurezza e priorità sociali UE

La Commissione per l'Occupazione e gli Affari sociali (EMPL) del Parlamento europeo si riunirà per discutere dossier chiave in materia di lavoro e politiche sociali.

All'ordine del giorno figurano il seguito della missione in Irlanda e a Eurofound, il rafforzamento delle tutele per i tirocinanti (Direttiva sui traineeships), il voto sulle priorità occupazionali e sociali del Semestre europeo 2026 e sull'interim report relativo al Quadro finanziario pluriennale 2028-2034.

Previsti inoltre approfondimenti su **salute e sicurezza - con modifiche alla direttiva sugli agenti cancerogeni e una risoluzione sulla riduzione delle morti sul lavoro** - sul sostegno ai lavoratori coinvolti in ristrutturazioni aziendali e uno scambio di vedute con la Commissaria Hadja Lahbib.

**25 -26
febbraio**

Adottato il Joint Employment Report 2026: focus su occupazione e convergenza sociale

Il Consiglio dell'Unione europea ha finalizzato l'adozione del *Joint Employment Report 2026*, elaborato con la Commissione europea e approvato dai Comitati Occupazione e Protezione sociale.

Il Rapporto monitora la situazione occupazionale e sociale nell'UE e l'attuazione delle Linee guida per l'occupazione, con particolare attenzione al Pilastro europeo dei diritti sociali. Il documento analizza le principali tendenze, le misure adottate dagli Stati membri e i progressi verso gli obiettivi UE al 2030, individuando le priorità di intervento.

Un capitolo specifico è dedicato alla convergenza sociale, in linea con il nuovo quadro europeo di sorveglianza nell'ambito del Semestre europeo. L'adozione formale è prevista in sede di Consiglio EPSCO.

(https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/proposal-joint-employment-report-2026_en?prefLang=it)

**23
febbraio**

SGL Europe e la rete SGLs lanciano la Coalizione per la Freedom to Stay

In occasione di un evento promosso dall'Intergruppo parlamentare sui Servizi di Interesse Generale e sull'Economia Sociale, SGL Europe, insieme ai membri della rete SGLs, ha lanciato la *Coalizione per la Freedom to Stay*.

L'iniziativa, presentata alla presenza di Enrico Letta e di diversi eurodeputati, si basa su un principio chiave: accanto alla Libertà di Muoversi garantita dal Mercato Unico, l'Europa deve assicurare anche la possibilità di restare, evitando che cittadini e imprese siano costretti a lasciare i propri territori a causa della carenza di servizi essenziali.

La Coalizione mira a promuovere un modello europeo più equilibrato, rafforzando l'accesso ai servizi di interesse generale e sostenendo coesione territoriale, competitività e resilienza sociale.

Per saperne di più e aderire: www.freedomtostay.eu

TORNA AL SOMMARIO

Attività



Assistenza



Formazione



Informazione



Ricerca

Prossimi Appuntamenti Fondazione Rubes Triva



INFORMAZIONE:

- **31 marzo 2026** – *Evento di Settore dei Servizi Ambientali*
- **Luogo:** Roma, Auditorium del Palazzo delle Esposizioni

L'iniziativa riunirà operatori del settore, parti sociali, Università - Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e Università Sapienza di Roma - e istituzioni multilivello, tra cui Comune di Roma, Regione Toscana, ANCI, ARERA, INAIL, ISS, ANAC e le Commissioni Lavoro di Camera e Senato. L'obiettivo dell'incontro è definire priorità e misure concrete - preventive, legislative, organizzative e di ricerca - per rafforzare la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nella filiera dei servizi ambientali

Evento di Settore dei Servizi Ambientali

31 marzo
Auditorium Palazzo delle Esposizioni
09:00 - 17:00



L'evento riunirà imprese, Università e istituzioni per definire priorità e misure volte a rafforzare la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nei servizi ambientali.



**Per maggiori info,
scrivere a:**
stampa@fondazionerubestriva.it



**FONDAZIONE
RUBES TRIVA**
SICUREZZA. LAVORO. AMBIENTE



FORMAZIONE:

- **2 marzo 2026** - WEBINAR- MOD. B4 a cura della Scuola di Alta Formazione – SAF “La formazione efficace per la salute e sicurezza sul lavoro”
- **Orario:** 14:00 – 18:00
- **Modalità:** online
- *Ulteriori dettagli sul programma seguiranno a breve (Link per registrarsi)*

Un incontro online dedicato al ruolo strategico della formazione nella prevenzione dei rischi e nella promozione della cultura della sicurezza. Il webinar offrirà spunti e aggiornamenti utili per migliorare l'efficacia dei percorsi formativi in ambito salute e sicurezza sul lavoro. Valido come aggiornamento per le principali figure della sicurezza.

The poster features a light gray background with a geometric pattern of overlapping white and light gray shapes. On the left, there is a vertical green bar with orange rectangular accents. In the top right corner, the logo for 'Scuola Alta Formazione' is displayed, with the text 'Scuola Alta' in a script font, 'Formazione' in a bold serif font, and '“Alberto Andreani”' in a smaller script font below it. To the right of this is the 'saf' logo, which consists of the letters 'saf' in a stylized, colorful font with blue, green, and orange elements. The main title 'WEBINAR - MOD. B4' is written in a large, blue, outlined font. Below it, the subtitle '“LA FORMAZIONE EFFICACE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”' is in a bold, blue, sans-serif font. A paragraph of text follows: 'Un incontro online dedicato al ruolo strategico della formazione nella prevenzione dei rischi e nella promozione della cultura della sicurezza.' At the bottom left, there is a blue checkmark icon next to the date and time '2 marzo 2026 14:00 – 18:00' and the text 'Modalità: online'.

Scuola Alta
Formazione
“Alberto Andreani”

WEBINAR - MOD. B4

**“LA FORMAZIONE EFFICACE PER LA
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO”**

**Un incontro online dedicato al ruolo strategico
della formazione nella prevenzione dei rischi e
nella promozione della cultura della sicurezza.**

✓ **2 marzo 2026**
14:00 – 18:00
Modalità: online



Scuola Alta
Formazione
"Alberto Andreani"

WEBINAR MOD. B4

“La formazione efficace per la salute e sicurezza sul lavoro”

(VALIDO COME AGGIORNAMENTO DL, DIRIGENTI, PREPOSTI, FORMATORI, RSPP/ASPP, RLS, CSP e CSE, LAVORATORI)

Roma
2 marzo 2026

ORE 14.00 APERTURA DEI LAVORI

SALUTI INTRODUTTIVI

DOMENICO RUGGIERO

Presidente Fondazione Rubes Triva

MODERA

FILIPPO GAUDENZI

Giornalista RAI

INTERVENGONO

*“La formazione per la salute e la sicurezza sul lavoro, tra d.lgs. n. 81/2008 e
accordo Stato-regioni del 17 aprile 2025”*

PAOLO PASCUCCI

Presidente Osservatorio Olympus Università di Urbino Carlo Bo

“Indicazioni metodologiche per un’efficace organizzazione e gestione dei corsi in SSL”

SARA STABILE

Primo Ricercatore Dipartimento medicina epidemiologia igiene del lavoro e ambientale

Scuola di Alta Formazione “Alberto Andreani”
in salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

t. 06 32690411 | segreteria@fondazionerubestriva.it



FONDAZIONE
RUBES TRIVA 2010/2025
SICUREZZA, LAVORO, AMBIENTE



1906
UNIVERSITÀ
DEGLI STUDI
DI URBINO
CARLO BO

OLYMPUS
Osservatorio per la Formazione e la Ricerca
in Sicurezza e Qualità del Lavoro



“Un anno di... vane... attese”

CINZIA FRASCHERI

Componente Commissione Paritetica Tecnicamente Competente
per l'asseverazione dei MOG della Fondazione Rubes Triva

ORE 16.00 PAUSA CAFFÈ

INTERVENGONO

“Le verifiche ispettive per un'efficace formazione in SSL”

ANTONELLA MILIENI

Direzione Centrale vigilanza e sicurezza del lavoro
Dirigente Ufficio IV – Vigilanza sulla salute e sicurezza del lavoro, INL

La formazione in salute e sicurezza nel nuovo Piano nazionale della Prevenzione 2026-2031

NICOLETTA CORNAGGIA

Regione Lombardia. Coordinatrice sub area salute e sicurezza lavoro
della commissione salute per la conferenza dei presidenti delle Regioni.

“Il monitoraggio dei comportamenti anche ai fini della verifica dell'efficacia della formazione”

CLAUDIO COLTELLI

Responsabile Servizio Salute, Sicurezza Emergenze - Direzione Qualità Sicurezza Ambiente GRUPPO HERA

ORE 18:00 CONCLUSIONI

STEFANIA TOMARO

Direttore Fondazione Rubes Triva
Direttore Scuola di Alta Formazione “Alberto Andreani”



- **6 Marzo 2026** – “Leadership Industriale in Sicurezza sul Lavoro e Transizione Energetica”
- **Sede:** Palazzo San Giorgio – Sala del Capitano (Via della Mercanzia 2, Genova)

L'iniziativa è organizzata da AIAS, con il patrocinio della Fondazione Rubes Triva, in co-organizzazione con l'Istituto Internazionale delle Comunicazioni e si propone di affrontare in modo integrato le principali sfide legate alla sicurezza sul lavoro e alla transizione energetica, con un focus specifico sul ruolo del nucleare nel percorso di decarbonizzazione e sulla necessità di superare un approccio meramente prescrittivo alla prevenzione, promuovendo una cultura della leadership responsabile e innovativa.

È possibile registrarsi all'evento attraverso il link in copertina.



1ª Tappa

6 Marzo 2026

Palazzo San Giorgio
Sala del Capitano
Via della Mercanzia, 2

Genova



**Leadership industriale in sicurezza
sul lavoro e transizione energetica**

aias
Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

Co-Organizzato da:



Con il patrocinio di:

ENFHO

AST

INTEGRAZIONE

CONFINDUSTRIA

FEDERMANAGER

COLLEGIO PROVINCIALE GEOMETRI

GEOMETRI LAUREATI DI GENOVA



Ordine Ingegneri Genova

OA GE

ORDINE PERITI INDUSTRIALI

PROVINCIA DI GENOVA

Università

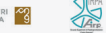
di Genova



Co Organizzato da:



Con il patrocinio di:

**6 Marzo 2026**

Palazzo San Giorgio - Sala del Capitano
Via della Mercanzia, 2 - Genova

LEADERSHIP INDUSTRIALE IN SICUREZZA SUL LAVORO E TRANSIZIONE ENERGETICA

Abstract:

Le due Tavole Rotonde offrono una lettura integrata delle principali sfide che oggi caratterizzano la sicurezza sul lavoro e la transizione energetica, analizzando le criticità sistemiche degli attuali impianti normativi e dei modelli organizzativi che ne governano l'attuazione. Particolare attenzione è rivolta alla sicurezza come fattore abilitante dello sviluppo sostenibile e al ruolo del nucleare quale vettore energetico strategico nel percorso di decarbonizzazione, anche in relazione alla gestione del rischio, alla cultura della prevenzione e alla resilienza dei sistemi complessi.

Il confronto è orientato al superamento di un approccio meramente prescrittivo, mettendo in evidenza il persistente divario tra impianto teorico-normativo e pratica operativa, e alla definizione di soluzioni pragmatiche, tecnicamente fondate e concretamente applicabili. L'obiettivo è rafforzare l'efficacia delle politiche di prevenzione e sicurezza, promuovendo modelli regolatori e gestionali capaci di accompagnare l'innovazione tecnologica e la transizione energetica in un'ottica di reale applicabilità, sostenibilità e tutela del capitale umano.

Agenda

Presentatore: Cristian Son, AIAS Events on Field & Marketing Manager

Moderatore: Francesco Santi, Presidente AIAS

Coordinatore Scientifico del Progetto: Roberto Revetria, Professore Ordinario Università degli Studi di Genova

Media Partner: aiasmag

13.15 Registrazione Partecipanti

14.00 Inizio lavori - Saluti Istituzionali

- **Francesco Santi**, Presidente AIAS
- **Alessio Piana**, Assessore allo Sviluppo Economico e all'Industria Regione Liguria
- **Francesco Mancini**, Presidente AIRP Associazione Italiana di Radioprotezione
- **Riccardo Genova**, Presidente IIC Istituto Internazionale delle Comunicazioni
- **Marco Quadrelli**, Dirigente INAIL Genova
- **Paolo Filauro**, Vice Presidente Federmanager Liguria
- **Roberto Revetria**, Professore Ordinario Università degli Studi di Genova

14.30 Panel - Sicurezza sul Lavoro

Intervengono:

- **Domenico Caruso**, Coordinatore Interprovinciale AIAS Genova, La Spezia, Savona, Imperia
- **Giancarlo Restivo**, Divulgatore scientifico sui temi di Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro
- **Emilio Puppo**, Dirigente RINA Consulting
- **Francesca Levato**, Ispettore del Lavoro Roma - Formatrice di sicurezza sul lavoro
- **Romano Ciano**, Dirigente INAIL Genova



Co Organizzato da:



Con il patrocinio di:



16.00 Coffee Break

16.30 Panel - Transizione Energetica

Intervengono:

- **Francesco D'Errico**, Direttore Scuola Superiore di Radioprotezione "C. Polvani" AIRP - Professore Ordinario presso Università degli Studi di Pisa
- **Francesco Mancini**, Presidente AIRP Associazione Italiana di Radioprotezione
- **Fabrizio Colella**, Cultore Radioprotezione presso Università degli Studi di Pisa - Medico autorizzato radioprotezione
- **Guglielmo Lomonaco**, Professore Associato Impianti Nucleari presso Università degli Studi di Genova

18.00 Premiazione

- **Antonio Gozzi**, Presidente Federacciai / Special Advisor per l'Autonomia Strategica Europea, Piano Mattei e Competitività - CONFINDUSTRIA

18.15 Presentazione Gruppo di Lavoro Libro Bianco - Sicurezza e Transizione Energetica

- **Roberto Revetria**, Professore Ordinario Università degli Studi di Genova

18.30 Fine Lavori

Il convegno consentirà l'acquisizione di 3 crediti validi per l'aggiornamento di CSP/CSE/RSPP/ASPP/Formatori.
La partecipazione all'evento consentirà l'acquisizione diretta di n. 4 CFP per Architetti, Geometri e Periti Industriali.

 **Clicca qui per registrarti!**

Exclusive Technical Partner:



Exclusive Technology Partner:



Sponsored by:



Altri partner e sponsor in via di definizione