

Rubes Triva **24** Lavoro Sicuro

Formazione, prevenzione e dignità del lavoro



Legge 34/2026:
smart working,
MOG, formazione

Festival Internazionale
della Salute e Sicurezza
sul Lavoro

Premio Fondazione
Rubes Triva



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: 24 aprile 2026

Sommario

Notizie dall'Italia

TEMI DEL MESE

Legge 34/2026: le novità su smart working, MOG, formazione, addestramento e attrezzature

Prosegue l'attività di manutenzione e di "ammodernamento" del cd. "Testo unico" della sicurezza sul lavoro n.81/2008....

[APPROFONDISCI](#)

Infortuni, strade più rischiose: 27% dei morti nel tragitto casa-lavoro

Nel percorso per migliorare la salute e sicurezza al lavoro non si può più ignorare il peso della strada....

[APPROFONDISCI](#)

Formazione alla sicurezza e periodo di prova: un equilibrio da ricostruire

L'obbligo di erogare integralmente la formazione in materia di salute e sicurezza all'atto dell'assunzione....

[APPROFONDISCI](#)

La prevenzione incentivata: il ruolo crescente delle leve economiche nella sicurezza sul lavoro

Il mese di aprile 2026 evidenzia con particolare chiarezza un'evoluzione ormai strutturale del sistema della salute e sicurezza sul lavoro....

[APPROFONDISCI](#)

Indicazioni operative in materia di vigilanza sulla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Nel mese di aprile 2026 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con Nota n. 656 del 4 aprile 2026, ha fornito chiarimenti operativi

[APPROFONDISCI](#)



Le «50 giornate lavorative» nel D.I. 27 marzo 2013: natura e sanzionabilità in tema di formazione

Il Decreto Interministeriale 27 marzo 2013, emanato in attuazione dell'art. 3, comma 13...

[APPROFONDISCI](#)

SENTENZE CHE CONTANO

Carenze organizzative e responsabilità del datore di lavoro

Con la sentenza n. 5142/2026, la Quarta Sezione Penale della Corte di Cassazione...

[APPROFONDISCI](#)

TRE MINUTI PER LA TUA SICUREZZA

Fattore umano e organizzazione del lavoro

Il fattore umano rappresenta una componente strutturale del sistema di prevenzione,...

[APPROFONDISCI](#)

Notizie dall'Ue

EU-OSHA prepara un bando su rischi psicosociali e salute mentale nel settore sanitario e sociale

Il fattore umano rappresenta una componente strutturale del sistema di prevenzione...

[APPROFONDISCI](#)

Eurofound - Indagine europea sulle condizioni di lavoro 2024: Relazione di sintesi

Eurofound ha pubblicato l'overview report della European Working Conditions Survey 2024,....

[APPROFONDISCI](#)

Il Parlamento europeo pubblica uno studio su IA e gestione algoritmica nel lavoro in vista del dibattito sul lavoro umano nell'era digitale

Il 15 di aprile la Commissione Occupazione e affari sociali del Parlamento europeo....

[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

Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro

Nel pomeriggio, dalle ore 15:00 alle ore 18:00, del 28 aprile si terrà il convegno di presentazione...

[APPROFONDISCI](#)

Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro

L'iniziativa è promossa dalla Fondazione Rubes Triva, in collaborazione con la Conferenza Episcopale Italiana e l'Università di Urbino...

[APPROFONDISCI](#)

Festa dei Lavoratori

Per il terzo anno consecutivo, la Fondazione Rubes Triva, sponsor ufficiale del Concerto del Primo Maggio di Roma...

[APPROFONDISCI](#)

Premio Buone Pratiche

Al via la quarta edizione del Premio Buone pratiche per la salute e sicurezza sul lavoro Fondazione Rubes Triva ed Ecomondo...

[APPROFONDISCI](#)

Premio Fondazione Rubes Triva

La Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva ha pubblicato la nona edizione del Premio Rubes Triva, dedicato alle migliori tesi...

[APPROFONDISCI](#)

Partecipazione della Fondazione Rubes Triva alla Race for the Cure di Roma

Quest'anno parteciperemo per la prima volta alla Race for the Cure di Roma, la più grande manifestazione al mondo per la lotta ai tumori del seno...

[APPROFONDISCI](#)

SAF – Scuola di Alta Formazione

Quest'anno parteciperemo per la prima volta alla Race for the Cure di Roma, la più grande manifestazione al mondo ...

[APPROFONDISCI](#)

Notizie dall'Italia



TEMI DEL MESE

Legge 34/2026: le novità su smart working, MOG, formazione, addestramento e attrezzature

a cura di **Mario Gallo**, Professore a contratto di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Cassino e del Lazio Meridionale

Prosegue l'attività di manutenzione e di "ammmodernamento" del cd. "Testo unico" della sicurezza sul lavoro n.81/2008; infatti, dopo la recente mini riforma operata dal D.L. 31 ottobre 2025, n.159, il legislatore è intervenuto nuovamente sulla materia con legge 11 marzo 2026, n. 34 (cd. "Legge annuale sulle piccole e medie imprese").

Si tratta di un provvedimento abbastanza articolato che contiene diverse misure finalizzate essenzialmente al supporto del pianeta delle PMI italiane che, va ricordato, rappresentano la spina dorsale del sistema economico e produttivo italiano.

Al suo interno, tuttavia, al capo III, rubricato "Semplificazioni", si rilevano anche diverse norme riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro di cui alcune, come vedremo, intervengono direttamente sugli artt.3, 30, 37 e sull'allegato VII del D.Lgs. n.81/2008.

Infatti, la legge n.34/2026, in vigore dallo scorso 7 aprile, introduce alcune importanti innovazioni che toccano vari fronti – smart working, formazione, addestramento, modelli organizzativi e di gestione semplificati, etc. – cercando di rafforzare il quadro delle tutele del diritto alla salute delle lavoratrici e dei lavoratori (art. 32 e 41 Cost.) e contribuire ad un contrasto ancora più efficace del trend degli infortuni sul lavoro che, invero, appare sempre molto preoccupante.

Formazione e addestramento: rimodulato l'art.37 del D.Lgs. 81/2008

Un prima misura d'intervento, che appare rile-

vante per gli operatori HSE, si rileva all'art.10, comma 1, della legge n. 34/2026; il legislatore, infatti, è intervenuto direttamente sulla disciplina fondamentale in materia di formazione e di addestramento contenuta nell'art.37 del D.Lgs. n. 81/2008 (si veda il riquadro 1).

Di maggiore rilievo appare la rimodulazione operata sulla disciplina sull'addestramento, attraverso la sostituzione del comma 5.

Infatti, è introdotto il principio in base al quale le attività addestrative possono essere effettuate anche mediante l'uso di moderne tecnologie di simulazione in ambiente reale o virtuale.

Si tratta, invero, di una scelta di buon senso dettata chiaramente sia dall'intenso progresso tecnologico di questi ultimi anni che dall'affermarsi delle nuove frontiere dell'intelligenza artificiale.

Ma c'è di più; l'assenza di un principio del genere nell'art.37 del D.Lgs. n.81/2008, aveva sollevato diversi dubbi, anche da parte di alcuni organi di vigilanza, sulla possibilità di ricorrere alle nuove tecnologie di simulazione per l'addestramento ma che, in alcuni ambiti come, ad esempio, l'edilizia, sono ormai da tempo presenti.

Si tratta, quindi, di un importante passo in avanti; rimane fermo, invece, l'oggetto dell'addestramento, nonché l'obbligo che sia effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro e tracciato in apposito registro tenuto anche in formato informatizzato.

Invece, per quanto riguarda la formazione l'art.10, comma 1, lettera b) della legge n.34/2026, ha inserito nell'art. 37, comma 4, del D.Lgs. n.81/2008,

la nuova lettera b-bis, in base alla quale la stessa deve altresì essere erogata in occasione dei periodi di cassa integrazione guadagni, sia in caso di sospensione che in caso di riduzione dell'orario di lavoro.

Per tale strada, quindi, il legislatore ha nuovamente rimodulato sul piano temporale l'obbligazione formativa, a pochi mesi del precedente intervento con il quale la legge di conversione n.198/2025, ha inserito nel D.L. n.159/2025 l'art.1-bis che, per gli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande come definiti dall'art. 5 della legge 25 agosto 1991, n. 287 e le imprese turistico-ricettive, consente che la formazione di cui all'art.37, comma 4, lettera a) del D.Lgs. n. 81/2008 e l'eventuale addestramento specifico si concludono entro trenta giorni dalla costituzione del rapporto di lavoro o dall'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro (cfr. art.30 e ss. D.Lgs. n.81/2015).

Attrezzature di lavoro: aggiornato l'allegato VII del D.Lgs. n.81/2008 e definito l'obbligo assicurativo per i muletti e altri veicoli

Con la legge n.34/2026, il legislatore è intervenuto anche su altri due fronti importanti riguardanti alcune attrezzature di lavoro; il primo è quello, delicato, delle verifiche obbligatorie.

Infatti, l'art.12 ha inserito nell'allegato VII del D.Lgs. n. 81/2008 le piattaforme di lavoro mobili elevabili e le piattaforme di lavoro fuori strada per operazioni in frutteto, prevedendo l'obbligo di verifica triennale (si veda il riquadro 2).

Importante è precisare che, per quanto riguarda il regime sanzionatorio, l'omessa richiesta delle verifiche periodiche prevista dall'art. 71, c.11, del D.Lgs. n. 81 del 2008, comporta a carico del datore di lavoro e del dirigente una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 711,92 a euro 2.562,91.

L'altro, invece, è di natura assicurativa; l'art.9 introduce l'esonero dall'assicurazione obbligatoria per i carrelli elevatori, per altri veicoli utilizzati dalle imprese in aree ferroviarie, portuali e aeroportuali e per le macchine agricole, modificando l'art.122-bis del Codice delle assicurazioni private, di cui al

D.Lgs. n. 209/2005.

In particolare, viene stabilito, tra l'altro, che l'obbligo assicurativo della RC si applica solo ai veicoli destinati alla circolazione su strada, esclusi i carrelli elevatori, i muletti e i mezzi non immatricolati impiegati esclusivamente all'interno di stabilimenti, magazzini, depositi o aree aziendali non aperte al pubblico in quanto già coperti da altre coperture assicurative per RC verso terzi

Lavoro agile: è ancora più centrale l'informativa sui rischi

Di particolare rilievo è anche la modifica introdotta dall'art.11 della legge n.34/2026, all'art.3 del D.Lgs. n.81/2008, in materia di salute e sicurezza nel lavoro agile.

Infatti, è stato inserito il nuovo comma 7-bis in base al quale nel caso in cui l'attività lavorativa è prestata con modalità di lavoro agile in ambienti di lavoro che non rientrano nella disponibilità giuridica del datore di lavoro *"...l'assolvimento di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro, in particolare di quelli che attingono all'utilizzo dei videoterminali..."* è "assicurato" dal datore di lavoro mediante la consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza (RLS), con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale sono individuati sia rischi generali che quelli specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro.

Fermo restando l'obbligo del lavoratore di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro per fronteggiare i rischi connessi all'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali.

Sotto tale profilo, per comprendere quale sia effettivamente la portata di tale novella è necessario ricordare che la disciplina sul lavoro agile è stata introdotta nell'ordinamento giuridico italiano – come coda della riforma del cd. "jobs act" – con la legge n.81/2017.

In particolare, gli artt.18 e ss. di tale provvedimento hanno delineato un articolato regime; tuttavia, fin da subito la dottrina più accorta ha fatto rilevare che uno dei profili più critici è proprio quello dei

confini dell'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro, considerato che è nell'essenza di questa particolare modalità attuativa del rapporto di lavoro subordinato (art.2094 cod. civ.) l'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, in luoghi scelti dal lavoratore.

La questione di fondo, pertanto, è che il lavoratore può svolgere l'attività lavorativa ovunque, quindi, anche in luoghi pubblici o privati che potrebbero essere completamente ignoti al datore di lavoro, non consentendogli così l'esercizio di alcun potere di controllo.

E proprio sotto questo profilo che la disciplina della legge n.81/2017 è, invero, molto carente; infatti, in primo luogo, non contiene norme di coordinamento con il già citato D.Lgs. n.81/2008.

Inoltre, rende responsabile il datore di lavoro *"... della sicurezza e del buon funzionamento degli strumenti tecnologici assegnati al lavoratore per lo svolgimento dell'attività lavorativa"* (art.18, comma 2) ma, soprattutto, in modo quasi generico stabilisce che *"Il datore di lavoro garantisce la salute e la sicurezza del lavoratore che svolge la prestazione in modalità di lavoro agile e a tal fine consegna al lavoratore e al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, con cadenza almeno annuale, un'informativa scritta nella quale sono individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi alla particolare modalità di esecuzione del rapporto di lavoro"* (art. 22, comma 1).

Al lavoratore, invece, è imposto il già citato obbligo specifico di cooperare all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte dal datore di lavoro (art. 22, comma 2).

Orbene, appare oggettivamente impensabile che il datore di lavoro possa effettuare, in primo luogo, la valutazione dei rischi di un luogo esterno al perimetro aziendale che nemmeno conosce e, di conseguenza, predisporre le correlate misure di tutela.

Ecco, quindi, che proprio alla luce di tali oggettive criticità – qui richiamate solo per sommi capi – che il legislatore con la legge n. 34/2026 da un lato ha finalmente introdotto una norma di coordinamento all'interno del D.Lgs. n.81/2008 mentre, dall'altro, ha cercato di circoscrivere la

responsabilità del datore di lavoro relativa alla prestazione eseguita dal lavoratore all'esterno della sede aziendale – in ambienti che, come detto, non rientrano nella sua disponibilità giuridica come, ad esempio, l'abitazione del lavoratore, parchi pubblici e privati, strutture alberghiere, etc. – attraverso la previsione di una espressa clausola limitativa che circoscrive la responsabilità relativa all'assolvimento *"...di tutti gli obblighi di sicurezza compatibili con tale modalità di lavoro, in particolare di quelli che attengono all'utilizzo dei videoterminali..."* alla consegna della predetta informativa (scritta) sui rischi, con cadenza almeno annuale, sia al lavoratore che al RLS.

In altri termini, quindi, è introdotto un criterio di ragionevolezza prevenzionale che circoscrive l'obbligazione di sicurezza del datore di lavoro – in primo luogo quello della valutazione dei rischi – all'assolvimento del dovere di consegna dell'informativa che, ad avviso di chi scrive, potrà essere dimostrata attraverso ogni strumento che provi che il lavoratore e il RLS ne sono venuti a conoscenza (quindi tramite la consegna a mano con dichiarazione di ricevuta del destinatario, notifica a mezzo PEC, raccomandata, etc.).

Ma resta ancora sul tappeto la questione irrisolta dei "rischi specifici" connessi al lavoro agile da riportare all'interno dell'informativa; a tal proposito, va ricordato che durante il periodo emergenziale derivante dalla pandemia da SARS-COV-2, questo delicato profilo problematico è stato mascherato dal regime semplificato sullo smart working, che prevedeva che gli obblighi d'informativa per la tutela della salute e della sicurezza dello smart worker erano assolti in via telematica, anche ricorrendo al format reso disponibile nel sito internet dell'INAIL (art. 90, comma 4, del D.L. 34/2020).

Sanzioni per la mancata consegna dell'informativa sui rischi al lavoratore e al RLS

Tale profilo presenta, pertanto, ancora evidenti elementi di problematicità e, per tale ragione, potrebbe favorire tesi interpretative anche molto diverse e alimentare ulteriormente, quindi, nuovi possibili contenziosi; per tale motivo appare auspicabile che arrivino a breve dei chiarimenti in merito.

Anche perché l'art.11 della legge n.34/2026, ha altresì modificato l'art.55, comma 5, lett. c) del D.Lgs. n.81/2008, stabilendo che la mancata consegna dell'informativa sui rischi al lavoratore e al RLS è punita con la sanzione dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro a carico del datore di lavoro e del dirigente.

Modelli organizzativi e di gestione semplificati per micro, piccole e medie imprese

Infine, occorre far rilevare che l'art.10 della legge n.34/2026, è intervenuto anche sulla disciplina dell'art.30 del D.Lgs. n.81/2008, riguardante i modelli organizzativi e di gestione (MOG).

In particolare, è assegnato all'INAIL il compito di elaborare, entro centoventi giorni dalla data di en-

trata in vigore della legge – d'intesa con le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative – MOG semplificati per le micro, piccole e medie imprese, individuando "...*precisi parametri per la declinazione degli stessi a livello aziendale.*"; per altro allo stesso Istituto assicuratore è attribuito anche lo specifico compito di supportare le imprese stesse nella fase di adozione del modello sul piano gestionale e applicativo. La ratio di tale norma – che per un mero errore materiale è stata inserita nell'articolo come comma 5-ter e non 5-quater – risiede nell'obiettivo d'incrementare i livelli di sicurezza nelle imprese di dimensioni minori che, come già accennato, costituiscono il tessuto economico prevalente e sono maggiormente interessate dal trend infortunistico.

FORMAZIONE E ADDESTRAMENTO: IL TESTO AGGIORNATO DELL'ART.37 DEL T.U. 81/2008

(AL D.L. 159/2025 E ALLA LEGGE 34/2026) ⁽¹⁾

Art. 37

Formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti

1. Il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a:

- a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza;
- b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione di cui al comma 1 sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali, entro il termine di dodici mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo. Entro il 30 giugno 2022, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adotta un accordo nel quale provvede all'accorpamento, alla rivisitazione e alla modifica degli accordi attuativi del presente decreto in materia di formazione (2), in modo da garantire:

- a) l'individuazione della durata, dei contenuti minimi e delle modalità della formazione obbligatoria a carico del datore di lavoro;
- b) l'individuazione delle modalità della verifica finale di apprendimento obbligatoria per i discenti di tutti i percorsi formativi e di aggiornamento obbligatori in materia di salute e sicurezza sul lavoro e delle modalità delle verifiche di efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa;

b-bis) il monitoraggio dell'applicazione degli accordi in materia di formazione, nonché il controllo sulle attività formative e sul rispetto della normativa di riferimento, sia da parte dei soggetti che erogano la formazione, sia da parte dei soggetti destinatari della stessa.

3. Il datore di lavoro assicura, altresì, che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici di cui ai titoli del presente decreto successivi al I. Ferme restando le disposizioni già in vigore in materia, la formazione di cui al periodo che precede è definita mediante l'accordo di cui al comma 2.

4. La formazione e, ove previsto, l'addestramento specifico devono avvenire in occasione:

a) della costituzione del rapporto di lavoro o dell'inizio dell'utilizzazione qualora si tratti di somministrazione di lavoro;

b) del trasferimento o cambiamento di mansioni;

b-bis) dei periodi di cassa integrazione guadagni, sia in caso di sospensione che in caso di riduzione dell'orario di lavoro;

c) della introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele pericolose.

5. L'addestramento è effettuato da persona esperta e sul luogo di lavoro. L'addestramento consiste nella prova pratica per l'uso corretto e in sicurezza di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale; include altresì l'esercitazione applicata per le procedure di lavoro in sicurezza. Gli interventi di addestramento possono essere effettuati anche mediante l'uso di moderne tecnologie di simulazione in ambiente reale o virtuale e devono essere tracciati in apposito registro, anche informatizzato.

6. La formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

7. Il datore di lavoro, i dirigenti e i preposti ricevono un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico in relazione ai propri compiti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, secondo quanto previsto dall'accordo di cui al comma 2, secondo periodo.

7-bis. La formazione di cui al comma 7 può essere effettuata anche presso gli organismi paritetici di cui all'articolo 51 o le scuole edili, ove esistenti, o presso le associazioni sindacali dei datori di lavoro o dei lavoratori.

7-ter. Per assicurare l'adeguatezza e la specificità della formazione nonché l'aggiornamento periodico dei preposti ai sensi del comma 7, le relative attività formative devono essere svolte interamente con modalità in presenza e devono essere ripetute con cadenza almeno biennale e comunque ogni qualvolta sia reso necessario in ragione dell'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi.

8. I soggetti di cui all'articolo 21, comma 1, possono avvalersi dei percorsi formativi appositamente

definiti, tramite l'accordo di cui al comma 2, in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano.

9. I lavoratori incaricati dell'attività di prevenzione incendi e lotta antincendio, di evacuazione dei luoghi di lavoro in caso di pericolo grave ed immediato, di salvataggio, di primo soccorso e, comunque, di gestione dell'emergenza devono ricevere un'adeguata e specifica formazione e un aggiornamento periodico; in attesa dell'emanazione delle disposizioni di cui al comma 3 dell'articolo 46, continuano a trovare applicazione le disposizioni di cui al decreto del Ministro dell'interno in data 10 marzo 1998, pubblicato nel S.O. alla Gazzetta Ufficiale n. 81 del 7 aprile 1998, attuativo

dell'articolo 13 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626.

10. Il rappresentante dei lavoratori per la sicurezza ha diritto ad una formazione particolare in materia di salute e sicurezza concernente i rischi specifici esistenti negli ambiti in cui esercita la propria rappresentanza, tale da assicurargli adeguate competenze sulle principali tecniche di controllo e prevenzione dei rischi stessi.

11. Le modalità, la durata e i contenuti specifici della formazione del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza sono stabiliti in sede di contrattazione collettiva nazionale, nel rispetto dei seguenti

contenuti minimi:

- a) principi giuridici comunitari e nazionali;
- b) legislazione generale e speciale in materia di salute e sicurezza sul lavoro;
- c) principali soggetti coinvolti e i relativi obblighi;
- d) definizione e individuazione dei fattori di rischio;
- e) valutazione dei rischi;
- f) individuazione delle misure tecniche, organizzative e procedurali di prevenzione e protezione;
- g) aspetti normativi dell'attività di rappresentanza dei lavoratori;
- h) nozioni di tecnica della comunicazione.

La durata minima dei corsi è di 32 ore iniziali, di cui 12 sui rischi specifici presenti in azienda e le conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate, con verifica di apprendimento. La contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico, la cui durata non può essere inferiore a 4 ore annue per le imprese che occupano dai 15 ai 50 lavoratori e a 8 ore annue per le imprese che occupano più di 50 lavoratori. **Per le imprese che occupano meno di 15 lavoratori, la contrattazione collettiva nazionale disciplina le modalità dell'obbligo di aggiornamento periodico nel rispetto del principio di proporzionalità, tenuto conto della dimensione delle imprese e del livello di rischio per la salute e la sicurezza derivante dall'attività svolta.**

12. La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire, in collaborazione con gli organismi paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e non può comportare oneri economici a carico dei lavoratori.

13. Il contenuto della formazione deve essere facilmente comprensibile per i lavoratori e deve consentire loro di acquisire le conoscenze e competenze necessarie in materia di salute e sicurezza

sul lavoro. Ove la formazione riguardi lavoratori immigrati, essa avviene previa verifica della comprensione e conoscenza della lingua veicolare utilizzata nel percorso formativo.

14. Le competenze acquisite a seguito dello svolgimento delle attività di formazione di cui al presente decreto sono registrate nel fascicolo elettronico del lavoratore di cui all'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nonché all'interno del fascicolo sociale e lavorativo del cittadino, in particolare al fine del loro inserimento nella piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Il contenuto del fascicolo elettronico del lavoratore è considerato dal datore di lavoro ai fini della programmazione della formazione e di esso gli organi di vigilanza tengono conto ai fini della verifica degli obblighi di cui al presente decreto.

14-bis. In tutti i casi di formazione ed aggiornamento, previsti dal presente decreto legislativo per dirigenti, preposti, lavoratori e rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza in cui i contenuti dei percorsi formativi si sovrappongano, in tutto o in parte, è riconosciuto il credito formativo per la durata e per i contenuti della formazione e dell'aggiornamento corrispondenti erogati. Le modalità di riconoscimento del credito formativo e i modelli per mezzo dei quali è documentata l'avvenuta formazione sono individuati dalla Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le

province autonome di Trento e di Bolzano, sentita la Commissione consultiva permanente di cui all'articolo 6. Gli istituti di istruzione e universitari provvedono a rilasciare agli allievi equiparati ai lavoratori, ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera a), e dell'articolo 37, comma 1, lettere a) e b), del presente decreto, gli attestati di avvenuta formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Note:

1 – In grassetto le modifiche apportate dal D.L. n.159/2025 e in grassetto corsivo quelle della legge n.34/2026;

2 – Cfr. Accordo Stato – Regioni del 17 aprile 2025, n.59, e le prime FAQ pubblicate a fine marzo sul sito del Ministero del Lavoro e P.S.

Riquadro 2

VERIFICA OBBLIGATORIA DELLE ATTREZZATURE DI LAVORO: L'ALLEGATO VII DEL T.U. 81/2008 AGGIORNATO ALLA LEGGE 34/2026	
Attrezzatura	Intervento/periodicità
Scale aeree ad inclinazione variabile	Verifica annuale
Ponti mobili sviluppabili su carro ad azionamento motorizzato	Verifica annuale
Piattaforme di lavoro mobili elevabili e piattaforme di lavoro fuori strada per operazioni in frutteto (1)	Verifica triennale
Ponti mobili sviluppabili su carro a sviluppo verticale e azionati a mano	Verifica biennale
Ponti sospesi e relativi argani	Verifica biennale
Idroestrattori a forza centrifuga di tipo discontinuo con diametro del panierino x numero di giri > 450 (m x giri/min.)	Verifica biennale

Idroestrattori a forza centrifuga di tipo continuo con diametro del paniere x numero di giri > 450 (m x giri/min.)	Verifica triennale
Idroestrattori a forza centrifuga operanti con solventi infiammabili o tali da dar luogo a miscele esplosive od instabili, aventi diametro esterno del paniere maggiore di 500 mm.	Verifica annuale
Carrelli semoventi a braccio telescopico	Verifica annuale
Piattaforme di lavoro autosollevanti su colonne	Verifica biennale
Ascensori e montacarichi da cantieri con cabina/piattaforma guidata verticalmente	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo	Verifica annuale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifica biennale
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo mobile o trasferibile, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifiche annuali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifiche annuali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg, non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo riscontrabili in settori di impiego quali costruzioni, siderurgico, portuale, estrattivo e con anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifiche biennali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione antecedente 10 anni	Verifiche biennali
Apparecchi di sollevamento materiali con portata superiore a 200 Kg. non azionati a mano, di tipo fisso, con modalità di utilizzo regolare e anno di fabbricazione non antecedente 10 anni	Verifiche triennali

Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: biennale
Recipienti/insiemi classificati in III e IV categoria, recipienti contenenti gas instabili appartenenti alla categoria dalla I alla IV, forni per le industrie chimiche e affini, generatori e recipienti per liquidi surriscaldati diversi dall'acqua.	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quadriennale
Recipienti/insiemi classificati in I e II categoria.	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quinquennale
Tubazioni per gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella I, II e III categoria	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quinquennale
Tubazioni per liquidi classificati nella I, II e III categoria	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 1 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quinquennale
Recipienti per liquidi appartenenti alla I, II e III categoria.	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: triennale
Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapor d'acqua classificati in III e IV categoria e recipienti di vapore d'acqua e d'acqua surriscaldata appartenenti alle categorie dalla I alla IV	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quadriennale

Recipienti/insiemi contenenti gas compressi, liquefatti e disciolti o vapori diversi dal vapor d'acqua classificati in I e II categoria	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: biennale
Generatori di vapor d'acqua.	Visita interna: biennale
	Verifica di integrità: decennale
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di integrità: decennale
Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS \leq 350 °C	
Attrezzature/insiemi contenenti fluidi del gruppo 2 (D.lgs. 93/2000 art. 3)	Verifica di funzionamento: quinquennale
Tubazioni gas, vapori e liquidi surriscaldati classificati nella III categoria, aventi TS > 350 °C	Verifica di integrità: decennale
Generatori di calore alimentati da combustibile solido, liquido o gassoso per impianti centrali di riscaldamento utilizzando acqua calda sotto pressione con temperatura dell'acqua non superiore alla temperatura di ebollizione alla pressione atmosferica, aventi potenzialità globale dei focolai superiore a 116 kW	Verifica quinquennale
Nota:	
1) – Attrezzatura di lavoro inserita nell'allegato dall'art.12 della legge 11 marzo 2026, n. 34, con effetto dal 7 aprile 2026.	

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

Infortuni, strade più rischiose: 27% dei morti nel tragitto casa-lavoro



Nel percorso per migliorare la salute e sicurezza al lavoro non si può più ignorare il peso della strada: è infatti nel tragitto casa lavoro e negli spostamenti che si verifica una quota sempre crescente di infortuni mortali, molto vicina a un terzo del totale. Spesso si tratta di incidenti anche molto gravi. Paolo Carminati, il presidente dell'Aifos (l'Associazione Italiana Formatori ed Operatori della Sicurezza sul Lavoro), afferma che «la strada si conferma uno dei principali fattori di rischio per la sicurezza dei lavoratori». Gli ultimi dati Inail relativi al 2025, rielaborati da Aifos, ci restituiscono un quadro molto articolato, dove, da un lato si registra una lieve crescita degli infortuni in occasione di lavoro che crescono del +0,5%, accompagnata però da un calo dei decessi, che diminuiscono dello 0,6%. Dall'altro lato però emerge con maggiore evidenza la cri-

ticità della componente in itinere, con l'aumento sia delle denunce di infortunio che salgono del 3,2%, sia dei casi mortali che aumentano del 4,6%. Traducendo le percentuali in numeri assoluti la dinamica appare ancora più chiara: gli infortuni mortali diminuiscono di 5 unità durante l'attività lavorativa, raggiungendo un totale di 792, ma crescono di 13 casi lungo il tragitto casa-lavoro a quota 293. È proprio qui che si concentra una quota sempre più significativa del rischio. Aifos ha calcolato che gli incidenti in itinere rappresentano ormai circa il 27% dei casi mortali complessivi. Il fenomeno, pur avendo questi numeri, sembra però sottovalutato. Il trend di crescita sostenuta va avanti da prima della pandemia: in sei anni, a partire dal 2019, l'incidenza di questa tipologia di infortunio è salita nel 2025 fino al 19,3%, se guardiamo alle

denunce di infortunio, e addirittura al 27%, come detto, per i casi con esito mortale. I dati mostrano la necessità che si arrivi al più presto a «una governance integrata, capace di coordinare regole, processi e responsabilità tra istituzioni, imprese e società civile. Un principio che trova un riferimento chiaro anche nell'articolo 41 della Costituzione, secondo cui l'iniziativa economica non può svolgersi in modo da arrecare danno alla sicurezza e alla salute», sottolinea Carminati. La tendenza che si osserva «conferma quanto la prevenzione e una formazione realmente efficace debbano restare al centro delle politiche aziendali e di sistema. Oggi più che mai serve una strategia integrata che unisca mobilità sostenibile, pianificazione degli spostamenti e aggiornamento continuo delle competenze». In questo contesto, «la transizione digitale rappresenta un'opportunità straordinaria, ma richiede una visione condivisa e una governance capace di trasformare l'innovazione in sicurezza reale». Dal quadro complessivo emerge una trasformazione del rischio che non è più confinato ai luoghi tra-

dizionali di lavoro, ma è sempre più diffuso lungo le direttrici della mobilità quotidiana. Un fenomeno che si lega anche all'aumento strutturale degli spostamenti e alla pressione crescente su settori come trasporti e logistica. Per contenere i rischi, assume un ruolo sempre più importante il Piano degli Spostamenti Casa- Lavoro, oggi obbligatorio per aziende e pubbliche amministrazioni con oltre 100 dipendenti nei territori sopra i 50 mila abitanti. E' molto di più di un adempimento formale, si tratta «di uno strumento operativo che attraverso l'analisi degli spostamenti e delle esigenze dei lavoratori consente di ridurre l'uso del mezzo privato e promuovere soluzioni di mobilità più sicure e sostenibili». Meno traffico significa minore esposizione al rischio, ma anche maggiore qualità della guida e riduzione dello stress. Sul piano aziendale, inoltre, l'adozione del piano può tradursi in una riduzione del premio Inail e in un rafforzamento della reputazione, sempre più legata ai temi della sostenibilità e del benessere organizzativo.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

Formazione alla sicurezza e periodo di prova: un equilibrio da ricostruire

a cura di **Andrea Musti e Barbara Garbelli**

L'obbligo di erogare integralmente la formazione in materia di salute e sicurezza all'atto dell'assunzione - confermato dall'Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025 n. 59 e dalle FAQ ministeriali di chiarimento - si intreccia in modo non sempre armonico con la disciplina del periodo di prova. Quando quest'ultimo è computato in giorni di calendario, come avviene tuttora in diversi contratti collettivi nazionali di lavoro, il tempo dedicato alla formazione obbligatoria sottrae spazio al collaudo reciproco delle parti, fino a comprometterne la funzione causale. Per il contratto a termine, l'art. 13 del Collegato Lavoro 2025 (L. 203/2024) ha introdotto un criterio basato sul «giorno di effettiva prestazione» che apre una questione interpretativa cruciale: se inteso in senso restrittivo, esso offrirebbe una via d'uscita all'erosione; se inteso in senso estensivo - coerentemente con il principio di assimilazione fra formazione e tempo di lavoro di cui all'art. 37, c. 12, del D.Lgs. 81/2008 - il problema permanerebbe in pieno. È in questa ambiguità che si gioca oggi il punto.

Il quadro normativo della formazione iniziale

L'art. 37, comma 4, del D.Lgs. 81/2008 stabilisce che la formazione del lavoratore deve avvenire «in occasione» della costituzione del rapporto, del trasferimento o del cambiamento di mansioni, dell'introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie. L'avverbio, alla luce del nuovo Accordo Stato-Regioni 17 aprile 2025

n. 59 e delle FAQ ministeriali di chiarimento, ha assunto un significato stringente: tanto la formazione generale (4 ore) quanto la formazione specifica - di 4, 8 o 12 ore secondo la classe di rischio del settore Ateco di appartenenza - devono essere completate all'atto dell'assunzione e comunque prima dell'effettiva adibizione del lavoratore alle mansioni. Viene così meno l'interpretazione che, in vigore del precedente Accordo del 21 dicembre 2011, consentiva di completare le attività di formazione entro i 60 giorni successivi all'inizio del rapporto.

Nella nuova logica di sistema la formazione non è dunque un adempimento differibile^[1] né suscettibile di regolarizzazione successiva: è una condizione di legittimità dell'adibizione del lavoratore al posto di lavoro. La sua omissione espone il datore alla sanzione penale di cui all'art. 55, c. 5, lett. c), del D.Lgs. 81/2008 e, in caso di infortunio, integra un'ipotesi di colpa specifica autonomamente rilevante. L'effetto strutturale è che l'intero monte ore formativo iniziale — generale e specifico — si concentra nella fase di apertura del rapporto, ovvero proprio nella finestra temporale destinata al collaudo reciproco delle parti.

Il periodo di prova: durata e criteri di computo

Il periodo di prova, disciplinato dall'art. 2096 c.c. e dalle previsioni dei singoli contratti collettivi, ha una funzione causale precisa: consentire alle parti di sperimentare reciprocamente la convenienza del rapporto. La giurisprudenza di le-

^[1] Fatto salve le previsioni dell'art. 1-bis, D.L. 159/2025, L. 198/2025, secondo cui i settori del turismo e somministrazione alimenti e bevande possono completare le attività di formazione entro 30 giorni dal momento dell'assunzione.

gittimità ha ripetutamente affermato, in modo costante, che la durata del periodo di prova si computa in giorni di calendario e non di effettivo lavoro, salvo che il CCNL o il contratto individuale dispongano diversamente.

Questa impostazione, apparentemente lineare, poggia su una presunzione implicita: che il tempo trascorso dal lavoratore alle dipendenze del datore sia, di regola, tempo utile alla prova. La presunzione regge fintanto che l'attività lavorativa si svolge effettivamente sul posto di lavoro; entra in tensione quando una porzione significativa dei primi giorni del rapporto è assorbita da un obbligo formativo eterodiretto, imposto dalla legge e non derogabile dalle parti.

Va osservato, peraltro, che la stessa giurisprudenza ha progressivamente ammesso l'esistenza di causali sospensive del periodo di prova - malattia, infortunio, congedi tutelati - in nome dell'esigenza di garantire l'effettività del collaudo. Questo orientamento apre uno spiraglio interpretativo a favore di chi ritenga che anche il tempo di formazione obbligatoria possa, in determinate condizioni, sospendere o quantomeno non consumare integralmente il computo dei giorni di prova.

Il punto di frizione

Il problema sostanziale è agevolmente individuabile. Durante le ore di formazione obbligatoria, e in particolare durante quella d'aula, il lavoratore non esegue le mansioni per cui è stato assunto e il datore non può quindi valutarne la concreta capacità professionale rispetto al profilo contrattuale. Se il periodo di prova è di 10 giorni di calendario e i primi 2 giorni di lavoro sono integralmente dedicati alla formazione, la prova effettiva si riduce in misura non trascurabile. Ne deriva una doppia penalizzazione: per il datore, che dispone di meno tempo utile alla valutazione; per il lavoratore, che viene giudicato su un periodo più breve e dunque meno rappresentativo della sua reale prestazione.

L'effetto è amplificato nei settori ad alto rischio, dove la formazione specifica raggiunge le 12 ore e va spesso integrata con addestramenti ag-

giuntivi (DPI di terza categoria, attrezzature di cui all'art. 73 del D.Lgs. 81/2008, lavori in quota, ambienti confinati o sospetti di inquinamento), e nei rapporti che coinvolgono lavoratori di prima esperienza, per i quali la formazione iniziale è strutturalmente più estesa.

Il contratto a termine dopo il collegato lavoro 2025

La disciplina del periodo di prova nei contratti a tempo determinato è stata di recente ridefinita dall'art. 13 del Collegato Lavoro (L. 203/2024). La norma, intervenuta a sostituire il generico criterio di proporzionalità di cui all'art. 7 del D.Lgs. 104/2022, fissa una formula puntuale: un giorno di effettiva prestazione ogni 15 giorni di calendario di durata del contratto, con un minimo di 2 giorni e un massimo di 15 per i rapporti di durata non superiore a 6 mesi, ovvero di 30 per quelli compresi fra 6 e 12 mesi, ferme restando le previsioni più favorevoli della contrattazione collettiva.

L'innovazione, agli effetti della presente analisi, sposta il piano del problema senza necessariamente risolverlo. Il criterio del «giorno di effettiva prestazione» sostituisce, per i contratti a termine, il computo in giorni di calendario tradizionalmente accolto dalla giurisprudenza; la sua portata applicativa, però, dipende interamente da come si intenda la nozione di prestazione effettiva. Qui si gioca tutto il punto: le giornate dedicate alla formazione obbligatoria iniziale rientrano o no in essa?

Una lettura restrittiva, fondata sulla funzione causale del patto di prova, le escluderebbe. La «prestazione effettiva» sarebbe il rendere in concreto le mansioni dedotte in contratto: le ore d'aula e di addestramento, pur dovute, non realizzerebbero l'oggetto causale del rapporto e non concorrerebbero perciò a consumare il periodo di prova. In questa prospettiva il Collegato Lavoro avrebbe implicitamente offerto, per i contratti a termine, una via d'uscita all'erosione formativa, restituendo al datore un tempo di prova coincidente con l'esecuzione effettiva delle mansioni. La lettura estensiva, tuttavia, dispone di argo-

menti almeno altrettanto solidi e probabilmente più aderenti al sistema. L'art. 37, comma 12, del D.Lgs. 81/2008 stabilisce espressamente che la formazione si svolga durante l'orario di lavoro, senza oneri economici a carico del lavoratore: il sistema, in altre parole, assimila il tempo della formazione obbligatoria al tempo di lavoro a tutti gli effetti retributivi, contributivi e di anzianità. Su questo presupposto, anche la nozione di «giorno di effettiva prestazione» di cui all'art. 13 della L. 203/2024 finisce per ricomprendere le giornate di formazione, con conseguente piena erosione della prova anche nel contratto a termine. A ciò si aggiunge un argomento di tecnica legislativa: il qualificativo «effettiva» sembra introdotto per distinguere il computo dal mero scorrere del calendario — ovvero per escludere dal conteggio assenze, sospensioni e giornate non lavorate — più che per costruire una categoria nuova capace di scorporare l'attività formativa da quella esecutiva delle mansioni.

Il quadro che ne deriva è un'ambiguità sostanziale. La lettura restrittiva è preferibile sul piano teleologico, perché preserva la funzione del periodo di prova; quella estensiva è probabilmente più aderente al sistema, perché valorizza il principio di assimilazione fra formazione e tempo di lavoro consolidato dal diritto della sicurezza. In assenza di un orientamento di legittimità o di un chiarimento ministeriale specifico, l'incertezza è destinata a persistere e impone, anche per i contratti a termine, un'attenzione operativa non inferiore a quella dovuta nel rapporto a tempo indeterminato. Lungi dall'aver risolto il problema dell'erosione formativa, il Collegato Lavoro ne ha semmai ridefinito i termini, lasciandone la composizione all'interprete.

Un'obiezione e i suoi limiti

All'impostazione fin qui delineata si oppone, in dottrina, un'obiezione che merita di essere considerata. Si sostiene che la formazione iniziale non sia tempo sottratto alla prova, ma momento esso stesso osservabile dal datore di lavoro: in aula emergono attenzione, puntualità, capacità di apprendimento, reattività, attitudine alla cul-

tura della sicurezza. Sono qualità reali, e il loro rilievo nel giudizio complessivo sul lavoratore non può essere negato.

L'obiezione, tuttavia, non scioglie il nodo. Il periodo di prova ha una funzione causale precisa, scolpita dall'art. 2096 c.c.: consentire la verifica dell'idoneità del lavoratore alle mansioni oggetto del contratto. Le qualità osservabili in aula sono attitudini trasversali, non equivalenti alla prova del rendimento sulle mansioni dedotte in contratto. Un lavoratore può essere attento, puntuale e brillante in aula e poi rivelarsi inadeguato alla postazione operativa; un altro può apparire dimesso in formazione e dimostrarsi pienamente idoneo nell'esecuzione del compito. Riconoscere alla formazione un autonomo valore osservativo è corretto; equipararla, sotto il profilo del collaudo, all'esecuzione effettiva delle mansioni significa svuotare di contenuto la nozione stessa di prova. L'obiezione, in altre parole, attenua il problema ma non lo elimina.

La interpretazione teleologica di effettività della prestazione

A fronte di quanto finora osservato, è innegabile che esista una forte contro-argomentazione, basata sull'assimilazione tra tempo di formazione e tempo di lavoro. L'art. 37, c. 12, del D.Lgs. 81/2008, stabilendo che la formazione avviene «durante l'orario di lavoro», e la giurisprudenza europea (Sentenza Corte di Giustizia Europea nella causa C-909/19 Judgment of the Court, Tenth Chamber, of 28 October 2021) e di legittimità (Cass. 12790/2024) che qualificano tale tempo come «orario di lavoro» a tutti gli effetti, costituiscono un solido appiglio per un'interpretazione estensiva. La Corte di Cassazione ha infatti interpretato la nozione di «orario di lavoro» in modo molto ampio, come «qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni».

Tuttavia, è cruciale distinguere i piani:

- 1. Piano della qualificazione del tempo: ai fini retributivi, contributivi e di tutela della salute (riposi), il tempo della formazione è senza

dubbio “orario di lavoro”.

- 2. Piano della funzione del patto di prova: ai fini della valutazione delle capacità professionali per una specifica mansione, il tempo della formazione non costituisce “prestazione lavorativa effettiva” nel senso richiesto dall’art. 2096 c.c. e dalla sua elaborazione giurisprudenziale.

La tesi della sottrazione delle ore di formazione dal computo della prova non nega la qualificazione della formazione come orario di lavoro, ma sostiene che, ai fini specifici dell’esperimento, essa sia un’attività qualitativamente non fungibile con la prestazione oggetto di valutazione.

Conclusioni

Il rapporto fra obblighi formativi in materia di sicurezza e periodo di prova rappresenta uno di quegli snodi in cui la stratificazione normativa rivela tensioni latenti. La formazione alla sicurezza è un valore non negoziabile e una condizione di legittimità dell’adibizione del lavoratore. Il periodo di prova è uno strumento causalmente orientato all’effettiva prova. Quando il primo erode il secondo, non è sufficiente invocare la prevalenza del bene tutelato per archiviare il problema: occorre rivedere la disciplina contrattuale e gestionale del periodo di prova affinché continui a

svolgere la funzione che il codice civile gli assegna.

In effetti, l’obbligo di formazione iniziale in materia di sicurezza, rafforzato dall’Accordo Stato-Regioni del 2025, erode oggettivamente il tempo utile per lo svolgimento del periodo di prova.

Sebbene la giurisprudenza abbia ammesso cause di sospensione per garantire l’effettività della prova (Corte d’Appello Brescia, sez. lav. 240/2019, Tribunale Ordinario Milano, sez. lav., 1698/2020), non esiste un orientamento consolidato sull’inclusione della formazione obbligatoria tra queste. La recente modifica per i contratti a termine (L. 203/2024) ha spostato il problema sul piano interpretativo della locuzione “giorno di effettiva prestazione”, creando un contrasto tra un’interpretazione teleologica, che preserverebbe la funzione della prova (Corte di Appello di Brescia, 300 del 28 marzo 2024, Cass. 34102/2025), e una sistematica, che valorizzerebbe l’equiparazione tra formazione e lavoro (Cass. 12790/2024).

In assenza di un intervento del legislatore o di un orientamento di legittimità chiarificatore, la responsabilità ricade sull’autonomia contrattuale e sulla capacità di costruire patti di prova realmente funzionali.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

La prevenzione incentivata: il ruolo crescente delle leve economiche nella sicurezza sul lavoro

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Il mese di aprile 2026 evidenzia con particolare chiarezza un'evoluzione ormai strutturale del sistema della salute e sicurezza sul lavoro: accanto alla dimensione normativa e a quella ispettiva, assume un peso sempre più rilevante la **leva economica** come strumento di prevenzione. L'avvio della fase operativa del Bando ISI INAIL 2025, con l'apertura della procedura di compilazione delle domande nel mese di aprile, rappresenta un passaggio concreto in questa direzione. Non si tratta semplicemente di un finanziamento pubblico, ma di uno strumento che incide direttamente sulle scelte organizzative e sugli investimenti delle imprese, orientandoli verso il miglioramento delle condizioni di sicurezza. Il dato più significativo è proprio questo: la prevenzione non viene più affidata esclusivamente all'obbligo giuridico o al controllo ex post, ma viene progressivamente costruita anche attraverso **meccanismi di incentivo** che spingono le organizzazioni ad anticipare il rischio, investendo in tecnologie più sicure, in processi produttivi aggiornati e in modelli gestionali più evoluti. In questo quadro, il sistema si articola sempre più su tre livelli integra-

ti. Da un lato, la normativa definisce gli standard minimi di tutela; dall'altro, la vigilanza verifica il rispetto delle regole; infine, gli incentivi economici favoriscono comportamenti virtuosi, rendendo conveniente l'adozione di soluzioni più avanzate rispetto ai livelli minimi richiesti. L'effetto di questa combinazione è particolarmente rilevante nei contesti in cui il rischio non deriva soltanto da carenze evidenti, ma da fattori più complessi, come l'obsolescenza delle attrezzature, l'organizzazione del lavoro o la difficoltà di aggiornare i processi produttivi. In tali situazioni, la disponibilità di risorse dedicate può rappresentare un elemento decisivo per superare inerzie e vincoli economici. Il quadro che emerge nel mese di aprile conferma quindi una trasformazione del modello prevenzionistico: la sicurezza tende a configurarsi sempre più come **investimento** e non solo come obbligo, come componente della qualità organizzativa e non come elemento esterno ai processi produttivi. In questa prospettiva, gli strumenti di incentivo assumono un ruolo strategico nel promuovere un miglioramento diffuso e duraturo delle condizioni di lavoro.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

Indicazioni operative in materia di vigilanza sulla formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza sul lavoro

(Ispettorato Nazionale del Lavoro – Nota n. 656 del 4 aprile 2026)

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Nel mese di aprile 2026 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con Nota n. 656 del 4 aprile 2026, ha fornito chiarimenti operativi in merito alla verifica della formazione obbligatoria dei lavoratori ai sensi della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il documento interviene su un ambito frequentemente oggetto di criticità, precisando che l'attività ispettiva non deve limitarsi alla verifica formale della presenza degli attestati, ma deve accertare la concretezza e l'effettività del percorso formativo. In particolare, viene richiesto di valutare la coerenza tra contenuti formativi erogati e rischi specifici connessi alle mansioni svolte, nonché l'effettiva comprensione da parte dei lavoratori. La Nota richiama inoltre l'attenzione sulla qualità della formazione erogata in modalità e-learning, sottolineando la necessità che essa garantisca tracciabilità, interazione e verifica dell'apprendimento, evitando modalità meramente formali o non controllabili. Ulteriore profilo di rilievo riguarda l'aggiornamento periodico, che deve essere effettivo e non ridotto a mero adempimento temporale. L'Ispettorato evidenzia come la formazione debba essere integrata nel sistema di prevenzione aziendale e correlata alle evoluzioni organizzative e ai cambiamenti dei rischi.

Per i responsabili della sicurezza, il provvedi-

mento implica la necessità di rivedere i processi formativi in chiave sostanziale, verificando che:

- i contenuti siano specifici rispetto alle mansioni;
- la formazione sia comprensibile e realmente assimilata;
- gli aggiornamenti siano coerenti con i rischi effettivi.

La Nota conferma un orientamento ormai consolidato: la formazione non è un titolo, ma una funzione. Il superamento dell'approccio meramente documentale comporta un cambio di prospettiva per le organizzazioni, chiamate a dimostrare non solo di aver erogato formazione, ma che essa abbia inciso concretamente sui comportamenti lavorativi. In sede ispettiva, la presenza di attestati non è più sufficiente a escludere responsabilità, soprattutto in caso di infortunio. Assume rilievo la capacità dell'organizzazione di dimostrare la coerenza tra formazione, rischi e modalità operative. Per i responsabili della sicurezza, ciò implica un rafforzamento del presidio sui processi formativi, che devono essere progettati, monitorati e aggiornati come parte integrante del sistema di prevenzione. In questo quadro, la formazione diventa uno degli indicatori principali della qualità organizzativa e dell'effettiva tenuta del sistema sicurezza.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

Le «50 giornate lavorative» nel D.l. 27 marzo 2013: natura e sanzionabilità in tema di formazione

Interpretazione, coordinamento normativo e riflessi operativi per le imprese agricole

a cura di **Francesco Torre**

Preambolo

Il Decreto Interministeriale 27 marzo 2013, emanato in attuazione dell'art. 3, comma 13, del D.Lgs. n. 81/2008 (Testo Unico della Salute e Sicurezza sul Lavoro), ha introdotto un regime semplificato di adempimenti in materia di informazione, formazione e sorveglianza sanitaria per le imprese agricole di piccole e medie dimensioni che impiegano lavoratori stagionali. Il beneficio è subordinato al rispetto di un preciso limite quantitativo: ciascun lavoratore non deve superare le cinquanta giornate lavorative presso la stessa azienda nell'anno.

Nonostante la norma sia vigente da oltre un decennio, il significato da attribuire all'espressione «giornate lavorative» - se da intendersi come giornate effettivamente prestate oppure come giornate contrattualmente programmate - non è mai stato chiarito con precisione né in sede ministeriale né in sede giurisprudenziale. L'assenza di un orientamento univoco ha generato una significativa tensione applicativa tra datori di lavoro, organi di vigilanza (INL e ASL) e consulenti del settore, con prassi ispettive non sempre omogenee sul territorio nazionale.

La questione non è di carattere meramente teorico. Dalla risposta discende, in modo diretto, quale regime formativo il datore di lavoro è tenuto ad applicare prima di adibire il lavoratore alla mansione: se quello semplificato del D.l. 2013 - consistente nella consegna di apposita documentazione certificata - oppure quello ordinario

previsto dall'Accordo Stato-Regioni in materia di formazione, con i corsi strutturati e i relativi carichi orari. Scelta sbagliata, o presupposti non verificati, espongono il datore alle sanzioni previste dall'art. 55 del D.Lgs. n. 81/2008.

Le presenti note si propongono di offrire un'analisi sistematica della questione, combinando l'interpretazione letterale del testo normativo con l'argomento analogico desumibile da istituti contigui del diritto del lavoro agricolo, i principi espressi dalla Corte di Cassazione in materia di stagionalità e stretta interpretazione delle norme derogatorie, e le implicazioni operative derivanti dal principio - ora ribadito senza eccezioni dal nuovo Accordo Stato-Regioni 2025 - della formazione preventiva rispetto all'adibizione alla mansione.

1. Il dato testuale

L'art. 1 del D.l. 27 marzo 2013 stabilisce che le semplificazioni si applicano ai lavoratori stagionali che svolgono presso la stessa azienda un numero di giornate non superiore a cinquanta nell'anno, limitatamente a lavorazioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali.

Si tratta di una formulazione relativamente ambigua che ha creato dibattito in diversi contesti applicativi.

Il verbo «svolgono» indica un'attività concretamente esercitata. Il legislatore, quando intende riferirsi alla durata contrattuale programmata,

ha già usato espressioni come «assunti per» o «contratti di durata». La scelta del verbo non è casuale: il riferimento è alle giornate effettivamente prestate, non a quelle indicate nel contratto.

Questa interpretazione trova supporto nella norma delegante. L'art. 3, comma 13, del D.Lgs. 81/2008 parla di rapporti di lavoro «che implicano una permanenza del lavoratore in azienda per un periodo non superiore a cinquanta giornate lavorative nell'anno solare di riferimento». Il concetto di «permanenza» evoca la presenza fisica concreta, non la mera previsione contrattuale.

2. La conferma sistematica: il contratto occasionale agricolo

La Legge di Bilancio 2023 (L. n. 197/2022), introducendo il contratto di lavoro occasionale agricolo con un analogo limite in giornate, si esprime esplicitamente sulla regola di computo: i giorni di prestazione massima ammessa devono essere computati considerando esclusivamente le presunte giornate di effettivo lavoro e non la durata del contratto di lavoro, che può avere una durata massima di 12 mesi.

In sostanza il legislatore agricolo, ogni volta che fissa un limite in giornate per l'accesso a semplificazioni, lo intende come giornate effettivamente prestate. Si tratta di un criterio coerente con l'intero sistema del diritto del lavoro agricolo, nel quale il computo avviene sempre per giornate di effettivo lavoro.

3. I principi della Corte di Cassazione

Non vi sono ad oggi sentenze della Corte di Cassazione strettamente dedicate all'interpretazione della soglia delle 50 giornate ai fini del D.I. 27 marzo 2013. I principi giurisprudenziali applicabili in via analogica sono tuttavia quelli elaborati dalla Suprema Corte in materia di stagionalità agricola e di stretta interpretazione delle norme derogatorie.

È necessario preliminarmente chiarire che le pronunce della Suprema Corte richiamate in questa sezione operano in un contesto normativo distinto da quello del D.I. 2013. Nel giudicare

la legittimità dei contratti a tempo determinato agricoli, la Cassazione si riferisce alla «stagionalità» come definita dall'art. 21, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015 e, fino all'emanazione del decreto ministeriale ivi previsto, dall'elenco tassativo del D.P.R. n. 1525/1963. Tale elenco individua specifiche categorie di attività (raccolta di prodotti ortofrutticoli, vinificazione, salinazione, ecc.) e non è suscettibile di interpretazione analogica. Grava sul datore l'onere di provare che le mansioni rientrassero in quell'elenco o nella contrattazione collettiva (Cass. Sez. L, ord. n. 34561 dell'11 dicembre 2023, confermata da Cass. nn. 14922, 14924, 16609/2024).

La nozione di «stagionale» nel D.I. 27 marzo 2013 è invece autonoma e funzionale rispetto a quella operante in materia di contratti a termine. Il decreto non richiama il D.P.R. n. 1525/1963 né rinvia alla disciplina del lavoro a tempo determinato. Il «lavoratore stagionale» ai fini del D.I. 2013 è qualunque lavoratore del settore agricolo che svolga, presso la stessa azienda, non più di 50 giornate nell'anno, limitatamente a «lavorazioni generiche e semplici non richiedenti specifici requisiti professionali». Il tipo di attività svolta non deve necessariamente rientrare nell'elenco del D.P.R. 1525/1963: ciò che rileva è la brevità e la semplicità del lavoro, non la sua categorizzazione ai fini dei contratti a termine.

Fatta questa distinzione, i principi elaborati dalla Cassazione in materia di stagionalità contrattuale si prestano ad applicazione analogica al D.I. 2013 su due profili generali: l'onere della prova in capo al datore circa la concreta sussistenza dei presupposti applicativi della norma di favore, e la stretta interpretazione di qualunque regime derogatorio rispetto alle tutele ordinarie.

Sul piano della stretta interpretazione delle norme derogatorie, principio costantemente ribadito dalla Suprema Corte, le semplificazioni del D.I. 2013 — in quanto deroghe al regime ordinario di tutela previsto dal D.Lgs. n. 81/2008 — non possono essere applicate in via estensiva né analogica a fattispecie non espressamente contemplate. Ne discende che il datore di lavoro che intende avvalersene ha l'onere di verificare e do-

cumentare la concreta sussistenza di tutti i presupposti normativi, tra cui il rispetto del limite quantitativo delle 50 giornate.

4. Rapporto coordinato tra le norme

Le 50 giornate lavorative di cui al D.l. 27 marzo 2013 sono da intendere come giornate effettivamente lavorate presso la stessa azienda nell'anno, indipendentemente dalla durata formalmente prevista nel contratto.

Il dato contrattuale rileva come elemento indiziario per valutare la genuinità del rapporto stagionale, ma non è il parametro di computo della soglia. Ciò è coerente con il testo normativo, con il sistema del diritto del lavoro agricolo e con il criterio esplicitamente adottato dal legislatore in istituti analoghi del medesimo settore.

Tale interpretazione interseca però la ratio e le previsioni prevenzionistiche del lavoro, finalizzate all'azzeramento o alla limitazione del fattore di rischio, anche attraverso la formazione del lavoratore effettuata prima che questi venga adibito all'esercizio della mansione.

La norma generale — D.Lgs. 81/2008, art. 37, comma 4 - stabilisce il principio fondamentale: la formazione deve essere erogata prima che il lavoratore venga esposto al rischio. Il nuovo Accordo Stato-Regioni 2025 ha eliminato ogni residua ambiguità: la formazione deve essere completata prima dell'inizio dell'attività lavorativa; non sono più ammessi termini differiti o soluzioni transitorie e, pertanto, nessun lavoratore può essere esposto a rischi senza essere stato adeguatamente formato.

Non a caso diverse ASL contestano la mancata formazione dell'operatore stagionale sulla sola base della previsione contrattuale che sfiori le giornate lavorative, alimentando una significativa tensione e cortocircuito applicativo.

Il nuovo Accordo Stato-Regioni non prevede più la possibilità di far completare la formazione del lavoratore neoassunto entro e non oltre 60 giorni, ma richiede di avviarlo ai rispettivi corsi di formazione anteriormente o contestualmente all'assunzione. Si tratta di una previsione particolarmente critica per il settore agricolo, consi-

derata la necessità di adibire tempestivamente il lavoratore alla mansione.

5. La tensione con l'interpretazione per «giornate effettive»

Il principio «formazione prima dell'adibizione» opera al momento zero, cioè prima del primo giorno di lavoro. A quel punto il datore deve sapere quale regime formativo applicare: quello ordinario o quello semplificato del D.l. 2013.

Se le 50 giornate fossero da contare solo a consuntivo - cioè solo dopo che il lavoratore le ha effettivamente svolte - si creerebbe un paradosso logico: il datore non potrebbe sapere, al momento di erogare la formazione (necessariamente prima del giorno 1), se stia rientrando nel regime semplificato oppure no. La scelta del tipo di formazione da somministrare prima della mansione diventerebbe impossibile senza un punto di riferimento predeterminato.

Tale considerazione orienta verso il riferimento contrattuale quale stima operativa ex ante: se il datore di lavoro formalizza il rapporto in termini prospettivi superiori alle 50 giornate, si espone al rischio di aver applicato il regime semplificato in assenza dei relativi presupposti, ferma restando la necessità di accertare le giornate effettivamente svolte per valutare la concreta sanzionabilità.

6. Come si scioglie il nodo in termini operativi

Le due norme non si contraddicono, ma operano su piani diversi e complementari:

Il D.Lgs. 81/2008 e l'Accordo Stato-Regioni disciplinano quando la formazione deve essere erogata: prima del primo giorno di lavoro, senza eccezioni.

Il D.l. 27 marzo 2013 disciplina quale tipo di formazione è richiesta: semplificata (consegna di documenti certificati) o ordinaria (corsi strutturati secondo l'Accordo Stato-Regioni).

Ciò significa che il datore deve, prima del primo giorno di lavoro: valutare se il rapporto è genuinamente stagionale e di breve durata, compatibile con il limite delle 50 giornate; se sì, erogare la formazione semplificata del D.l. 2013 prima

dell'inizio dell'attività; se no, erogare la formazione ordinaria prima dell'inizio dell'attività.

La contraddizione tra le due norme è pertanto solo apparente: essa opera sul piano operativo della scelta formativa ex ante — e si risolve con il ricorso al contratto come stima preventiva — ma non si traduce automaticamente in una violazione sanzionabile, che resta ancorata all'accertamento delle giornate effettivamente prestate al momento del controllo.

7. Il contratto come parametro operativo necessario

La distinzione appena illustrata impone di tenere rigorosamente separati due piani che il testo normativo non esplicita ma che la logica del sistema richiede: il piano operativo della scelta formativa ex ante e il piano legale della sanzionabilità ex post.

Sul piano operativo, il contratto è il solo parametro disponibile prima del giorno 1. Il datore che stipula un contratto, ad esempio, da 90 giornate e applica la formazione semplificata assume un rischio consapevole: ha scelto un regime ridotto per un rapporto che, per come è strutturato, non ha i requisiti di brevità richiesti dalla norma. Non si tratta ancora di una violazione consumata al momento della stipula, bensì di un presupposto applicativo non integrato che espone il datore a contestazioni nel corso del rapporto.

Sul piano della sanzionabilità, il parametro è invece quello delle giornate effettivamente lavorate al momento del controllo ispettivo. Se in quel momento le giornate risultano inferiori a 50, non esiste una violazione accertabile: le sanzioni previste dall'art. 55 del D.Lgs. n. 81/2008 non possono essere irrogate per infrazioni future e ipotetiche. Se invece le giornate effettive hanno già superato la soglia, l'obbligo di adeguamento alla formazione ordinaria è già maturato e la contestazione è legittima.

8. Conclusioni

Le due norme si compongono così: le 50 giornate effettive sono il parametro sostanziale che definisce l'ambito di applicazione del D.l. 2013, ma la coerenza con il principio della formazione preventiva impone che tale parametro sia verificabile e verificato prima dell'inizio del rapporto, rendendo la durata contrattuale programmata il riferimento operativo necessario per la scelta del regime formativo da applicare, senza che ciò ne faccia il parametro legale definitivo ai fini della sanzionabilità, che resta governata dall'accertamento delle giornate effettivamente prestate. Il Decreto Interministeriale 27 marzo 2013 condiziona le semplificazioni (esonero dalla formazione ordinaria) al numero di «giornate non superiore a cinquanta nell'anno» effettivamente svolte, non a previsioni contrattuali incerte, poiché il datore non è sanzionabile per superamenti futuri non ancora verificati.

Per quanto auspicabile che il datore di lavoro non stipuli contratti eccedenti le 50 giornate in assenza di una corrispondente previsione di effettivo impiego del lavoratore - il che faciliterebbe la prassi ispettiva ed eliminerebbe qualsiasi zona grigia - la situazione in cui, al momento del controllo, le giornate effettivamente svolte risultino inferiori alla soglia legittima l'applicazione della deroga formativa e, di conseguenza, esclude la sanzionabilità.

Principio di tipicità delle sanzioni: sul piano strettamente formale, in quel momento non sussiste una violazione consumata e accertabile. Le sanzioni in materia di sicurezza del lavoro seguono il principio di tipicità: si sanziona una violazione esistente e attuale, non una violazione futura e ipotetica.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

SENTENZE CHE CONTANO

Carenze organizzative e responsabilità del datore di lavoro

(Cassazione Penale, Sez. IV, 5 febbraio 2026, n. 5142)

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Con la sentenza n. 5142/2026, la Quarta Sezione Penale della Corte di Cassazione ha esaminato un caso di infortunio occorso durante un'attività di manutenzione svolta in regime di urgenza. Il lavoratore aveva omesso una verifica preliminare prevista dalla procedura interna, determinando un evento lesivo. La difesa dell'imputato aveva sostenuto che la violazione della procedura da parte del lavoratore costituisse comportamento anormale, idoneo a interrompe-

re il nesso causale. La Corte ha invece ricostruito il contesto operativo, rilevando che la situazione di urgenza, la carenza di coordinamento tra reparti e l'assenza di un sistema di controllo effettivo avevano creato un ambiente nel quale la deviazione dalla procedura risultava prevedibile. La decisione afferma che la prevedibilità dell'errore, in presenza di carenze organizzative, impedisce di qualificare la condotta del lavoratore come eccentrica rispetto al rischio governato.

Implicazioni per il sistema di prevenzione aziendale

La sentenza richiama le organizzazioni a un'attenta verifica della coerenza tra procedure formalmente adottate e condizioni operative reali. Non è sufficiente disporre regole scritte: occorre verificare che i tempi assegnati, le risorse disponibili e i flussi informativi consentano il rispetto effettivo delle prescrizioni. Particolare rilievo assume la gestione delle situazioni di urgenza. È necessario che siano previste modalità operative specifiche per i casi non ordinari, con ruoli chiari e sistemi di controllo adeguati. In assenza di tali presidi, l'eventuale violazione di una procedura può essere letta come conseguenza di un difetto organizzativo. La tracciabilità delle attività formative e delle riunioni di coordinamento assume valore probatorio. Dimostrare che i lavoratori siano stati messi in condizione concreta di operare in sicurezza è elemento centrale per escludere profili di responsabilità.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TRE MINUTI PER LA SICUREZZA

Fattore umano e organizzazione del lavoro

A cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Il fattore umano rappresenta una componente strutturale del sistema di prevenzione, in quanto incide direttamente sull'affidabilità delle prestazioni e sulla gestione del rischio. L'attività lavorativa deriva dall'interazione tra individuo e organizzazione: competenze, formazione, condizioni psico-fisiche e percezione del rischio si integrano con carichi di lavoro, tempi operativi, procedure e assetti di coordinamento. Per fattore umano si intende l'insieme delle variabili cognitive, fisiche e comportamentali che influenzano la prestazione (attenzione, memoria, capacità decisionale, gestione dello stress e dell'affaticamento). L'organizzazione del lavoro riguarda la strutturazione delle mansioni, la

pianificazione dei processi, la chiarezza dei ruoli, la qualità delle procedure e l'efficacia dei flussi informativi. Ai fini della prevenzione, assumono rilievo operativo alcuni elementi: coerenza tra compiti assegnati e competenze disponibili; carichi di lavoro sostenibili; procedure chiare, aggiornate e realmente applicabili; adeguati tempi di esecuzione; formazione mirata ai rischi specifici; sistemi di comunicazione che riducano ambiguità e interruzioni. La sicurezza si realizza quando tali fattori sono progettati in modo integrato. In assenza di questo allineamento, il rischio tende a scaricarsi sul comportamento individuale, aumentando la probabilità di errore e la variabilità delle prestazioni.

Implicazioni per il sistema di prevenzione aziendale

La maggior parte degli eventi infortunistici è riconducibile all'interazione tra errore umano e criticità organizzative. Ricondurre l'evento esclusivamente alla condotta del singolo risulta riduttivo, poiché non considera il contesto operativo che ne ha reso possibile il verificarsi. Un sistema di prevenzione efficace richiede assetti organizzativi strutturati, fondati su procedure coerenti con la realtà operativa, meccanismi di controllo incrociato e momenti di verifica periodica. Il margine di errore non è eliminabile, ma può essere significativamente contenuto attraverso adeguate scelte progettuali e organizzative. In questa prospettiva, l'efficacia del sistema di prevenzione si fonda su tre dimensioni strettamente integrate: la qualità della valutazione del rischio, il contributo consapevole del lavoratore e la responsabilità organizzativa nella progettazione e gestione dei processi.

La valutazione del rischio

La valutazione deve estendersi ai fattori organizzativi, includendo l'analisi dei carichi di lavoro, dei ritmi produttivi, della chiarezza delle deleghe e dell'efficacia del coordinamento tra funzioni. È necessario accertare la coerenza tra le previsioni documentali e le modalità concrete di svolgimento delle attività. Il coinvolgimento dei lavoratori nella fase valutativa consente di far emergere criticità operative non rilevabili in sede formale, migliorando l'aderenza della valutazione alla realtà.

Il ruolo del lavoratore

Il lavoratore partecipa al sistema di prevenzione attraverso il rispetto delle procedure, l'adozione di comportamenti conformi alle misure di sicurezza e la segnalazione di eventuali disallineamenti organizzativi. La collaborazione attiva rappresenta un elemento essenziale per l'efficacia complessiva del sistema.

Il ruolo dell'organizzazione

All'organizzazione compete la progettazione di processi coerenti con le condizioni operative reali, la garanzia di una formazione adeguata e mirata, il monitoraggio della sostenibilità dei carichi di lavoro e la promozione di un sistema di comunicazione efficace e strutturato, idoneo a prevenire ambiguità e disfunzioni.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

Notizie dall'Ue



EU-OSHA prepara un bando su rischi psicosociali e salute mentale nel settore sanitario e sociale



L'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) si prepara a lanciare un bando per la redazione di articoli destinati alla piattaforma OSH Wiki, con un focus sui rischi psicosociali e sulle questioni di salute mentale nel settore sanitario e sociale.

L'obiettivo è produrre contenuti chiari e accessibili anche a un pubblico non tecnico, per contribuire a una migliore comprensione di come questi rischi possano essere riconosciuti, prevenuti e gestiti. Gli articoli, pensati principalmente in una prospettiva europea, dovranno

fornire spiegazioni sintetiche, dati di ricerca rilevanti, implicazioni pratiche e indicazioni sulle lacune ancora esistenti e sulle possibili azioni future.

Il contratto prevede la realizzazione di nove articoli su temi quali la prevenzione e gestione dei rischi psicosociali, la violenza e le molestie, il rientro al lavoro dopo assenze legate alla salute mentale, il burnout, il legame con infortuni e disturbi muscoloscheletrici, la promozione della salute mentale e il rapporto tra salute e sicurezza sul lavoro e qualità dei servizi.

Per approfondire: [EU Funding & Tenders Portal](#)

TORNA AL SOMMARIO

Eurofound - Indagine europea sulle condizioni di lavoro 2024: Relazione di sintesi

Eurofound ha pubblicato l'overview report della European Working Conditions Survey 2024, giunta alla sua ottava edizione e basata su oltre 36.600 interviste in 35 Paesi europei. Il rapporto analizza l'evoluzione delle condizioni di lavoro in Europa, soffermandosi in particolare sull'impatto della digitalizzazione e della transizione climatica.

Secondo Eurofound, una migliore qualità del lavoro è legata a benefici sia per i lavoratori sia per le imprese, in termini di benessere, motivazio-

ne e competitività. Tuttavia, i miglioramenti registrati non sono distribuiti in modo uniforme. Persistono infatti divari rilevanti legati al genere, all'età, all'origine, allo stato di salute, all'occupazione e al settore.

Il report sottolinea infine che, in un contesto di invecchiamento della popolazione e di riduzione della forza lavoro, posti di lavoro di qualità saranno sempre più importanti per attrarre e trattenere una forza lavoro più ampia e diversificata.

Per approfondire: [European Working Conditions Survey 2024: Overview report | Eurofound](#)

TORNA AL SOMMARIO

Il Parlamento europeo pubblica uno studio su IA e gestione algoritmica nel lavoro in vista del dibattito sul lavoro umano nell'era digitale

Il 15 di aprile la **Commissione Occupazione e affari sociali del Parlamento europeo** ha organizzato un **Interparliamentary Committee Meeting dedicato al lavoro umano nell'era digitale**. In tale occasione, il Parlamento europeo ha rilanciato uno studio sull'impatto della digitalizzazione, dell'intelligenza artificiale e della gestione algoritmica nei luoghi di lavoro europei, andando oltre il solo ambito del platform work. Basato su interviste con stakeholder, casi studio in settori come logistica, sanità, telecomunicazioni, automotive e manifattura, e su un'analisi del quadro normativo europeo, lo studio mette in evidenza lacune significative nella tutela dei

lavoratori e nella supervisione delle tecnologie utilizzate sul lavoro.

Secondo il rapporto, l'esposizione dei lavoratori alla gestione algoritmica potrebbe crescere dal 42,3% al 55,5% nel medio termine. Pur offrendo opportunità in termini di produttività, questa evoluzione solleva questioni importanti per le relazioni di lavoro, le condizioni di lavoro e il benessere dei lavoratori.

Lo studio individua, infine, diversi vuoti normativi e propone tre possibili strade di intervento a livello UE: una raccomandazione, la revisione della legislazione esistente o un nuovo strumento legislativo dedicato.

Per approfondire: [Digitalisation, artificial intelligence and algorithmic management in the workplace: Shaping the future of work | Think Tank | European Parliament](#)

TORNA AL SOMMARIO

Eventi UE

28
aprile

In occasione della **Giornata mondiale della salute e sicurezza dei lavoratori, ETUI ed ETUC** organizzano il 28 aprile 2026 a Bruxelles **una conferenza dedicata all'impatto del cambiamento climatico sulla salute e sicurezza sul lavoro.**

L'evento intende approfondire come l'aumento delle temperature, gli eventi meteorologici estremi e il degrado ambientale stiano modificando le condizioni di lavoro e accrescendo i rischi professionali, aggravando al contempo le disuguaglianze tra settori, territori e gruppi di lavoratori. La conferenza riunirà accademici, rappresentanti sindacali, responsabili politici e professionisti per discutere in particolare dello stress termico sul lavoro e delle prospettive di rafforzamento degli strumenti giuridici europei in materia. Attraverso il dialogo tra ricerca, parti sociali e istituzioni europee, l'iniziativa punta a contribuire allo sviluppo di risposte eque ed efficaci al cambiamento climatico, mettendo la salute e sicurezza sul lavoro al centro dell'agenda climatica e sociale europea.

Per maggiori info: <https://www.etui.org/events/climate-change-and-workers-health>

5
maggio

Il 5 maggio 2026, dalle 15:00 alle 17:00, **il Parlamento europeo ospiterà l'evento "European Mental Health Week – Stronger Together: What's Next for Mental Health in Europe?"**, organizzato da **Mental Health Europe in collaborazione con l'Intergruppo del Parlamento europeo sulla salute mentale.**

L'iniziativa riunirà eurodeputati, rappresentanti delle istituzioni europee e della società civile per discutere i prossimi passi della politica europea in materia di salute mentale. A quasi tre anni dal lancio dell'approccio globale dell'UE alla salute mentale, l'evento offrirà l'occasione per fare il punto sui progressi compiuti e riflettere sulle lacune ancora esistenti.

Il confronto si concentrerà in particolare sulla necessità di una strategia europea coordinata e fondata sui diritti, capace di rafforzare la prevenzione, contrastare le disuguaglianze e garantire l'accesso a servizi di qualità e basati sulla comunità lungo tutto l'arco della vita.

L'evento si terrà presso il Parlamento europeo, edificio Spinelli, sala 3E1.

Per maggiori info: [EVENT: European Mental Health Week - Stronger Together: What's Next for Mental Health in Europe? - Mental Health Europe](#)

TORNA AL SOMMARIO

Attività



Assistenza



Formazione



Informazione



Ricerca

Prossimi Appuntamenti Fondazione Rubes Triva



INFORMAZIONE:

Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro

- **Quando:** 28 aprile 2026
- **Orario:** dalle ore 15:00 alle ore 18:00
- **Dove:** Biblioteca della Camera dei deputati, "Sala del Refettorio"

Nel pomeriggio, dalle ore 15:00 alle ore 18:00, del 28 aprile si terrà il convegno di presentazione del programma del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro – Quinta edizione, insieme al programma del Safety Love – Terza edizione

Link per registrarsi: <https://forms.gle/MG3KkVkcrmyw4QU18>



TORNA AL SOMMARIO



INFORMAZIONE:

Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro

- **Quando:** 24-26 giugno 2026
- **Dove:** Roma - Vaticano, presso l'Istituto Patristicum Augustinianum

L'iniziativa è promossa dalla Fondazione Rubes Triva, in collaborazione con la **Conferenza Episcopale Italiana e l'Università di Urbino (Osservatorio Olympus)**. L'apertura ufficiale è prevista per il 24 giugno, con la partecipazione all'**Udienza Generale del Santo Padre**.

Il Festival sarà dedicato al tema *"Salute e sicurezza sul lavoro. Un sistema solidale – Il paradigma del prendersi cura"*, proponendo una riflessione sul lavoro nelle sue dimensioni antropologiche, sociali, economiche, etiche e giuridiche.

L'evento rappresenta al tempo stesso un'importante occasione di confronto tra istituzioni, mondo accademico e professionisti, e un appuntamento culturale aperto alla cittadinanza. L'obiettivo è favorire la diffusione di una cultura condivisa della sicurezza sul lavoro e promuovere la Carta di Urbino, già sottoscritta da oltre 4.600 persone.



Il paradigma del **prendersi cura**

[TORNA AL SOMMARIO](#)



INFORMAZIONE:

Festa dei Lavoratori

- **Quando:** 1 maggio 2026
- **Dove:** Roma - Piazza San Giovanni

Per il terzo anno consecutivo, la Fondazione Rubes Triva, sponsor ufficiale del Concerto del Primo Maggio di Roma che si tiene in Piazza San Giovanni, sarà protagonista di un momento speciale dedicato alla promozione del lavoro sano, sicuro e dignitoso. Nel corso della manifestazione, la Carta di Urbino sarà consegnata dal Presidente della Fondazione Rubes Triva, Domenico Ruggiero, a Dolcenera, artista e testimonial del progetto Safety Love 2026. Sarà Dolcenera a portarla sul palco di Roma il prossimo 25 giugno, in occasione della terza edizione del Safety Love, evento che si svolgerà nel corso delle tre giornate del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro (24-26 giugno 2026).



INFORMAZIONE:

Premio Buone Pratiche

- **Quando:** 3-6 novembre 2026
- **Dove:** Rimini - Quartiere fieristico

Al via la quarta edizione del Premio Buone pratiche per la salute e sicurezza sul lavoro. Fondazione Rubes Triva ed Ecomondo hanno lanciato la quarta edizione del Premio Buone pratiche per la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, in programma nell'ambito di Ecomondo, **dal 3 al 6 novembre 2026** presso il quartiere fieristico di Rimini. L'iniziativa si rivolge alle aziende mono e multiutility aderenti alla Fondazione Rubes Triva e punta a valorizzare e diffondere esperienze concrete e innovative in materia di prevenzione.

Le candidature saranno valutate sulla base di criteri quali il contenuto innovativo della buona pratica, la capacità di prevenire rischi rilevanti, l'efficacia dei risultati, la possibilità di replicare l'esperienza e l'utilizzo di tecnologie innovative e digitali. Le quattro pratiche con il punteggio più alto saranno selezionate per essere presentate in fiera. La partecipazione è gratuita e le candidature dovranno essere inviate entro **le ore 12.00 del 25 settembre 2026**.

Maggiori informazioni:

[chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.fondazionerubestriva.info/public/BuonePratiche/PremioBuonePratiche_Regolamento2026.Pdf](https://www.fondazionerubestriva.info/public/BuonePratiche/PremioBuonePratiche_Regolamento2026.Pdf)

TORNA AL SOMMARIO



INFORMAZIONE:

Premio Fondazione Rubes Triva

Fondazione Rubes Triva pubblica il bando 2026 per premiare tesi e ricerche sulla salute e sicurezza sul lavoro

La Fondazione Nazionale Sicurezza Rubes Triva ha pubblicato **la nona edizione del Premio Rubes Triva**, dedicato alle migliori tesi di laurea magistrale, di dottorato o elaborati scientifici in materia di salute e sicurezza sul lavoro. L'iniziativa intende promuovere la ricerca e l'approfondimento su temi legati alla tutela della salute nei luoghi di lavoro, alla prevenzione e alla salvaguardia dell'integrità psico-fisica dei lavoratori. Il bando prevede l'assegnazione di sei premi **da 3.000 euro** ciascuno. Possono partecipare i dipendenti delle aziende aderenti alla Fondazione per il 2026 e i loro parenti di primo e secondo grado, purché abbiano discusso **il proprio elaborato tra il 1° gennaio 2023 e il 31 dicembre 2025**. Le domande dovranno essere inviate **entro il 30 settembre 2026**, via PEC o raccomandata, secondo le modalità indicate nel bando.

Maggiori informazioni:

https://www.fondazionerubestriva.info/public/BandoPremioRT/Premio_RubesTriva2026_9ed.pdf

TORNA AL SOMMARIO



INFORMAZIONE:

Partecipazione della Fondazione Rubes Triva alla Race for the Cure di Roma

Quest'anno parteciperemo per la prima volta alla Race for the Cure di Roma, la più grande manifestazione al mondo per la lotta ai tumori del seno, promossa da Komen Italia. L'appuntamento nella capitale si terrà dal **7 al 10 maggio al Circo Massimo** e rappresenta un'importante occasione per sostenere concretamente la prevenzione, la cura e la ricerca.

La Race for the Cure è aperta a tutte e tutti: si può partecipare correndo, camminando o semplicemente sostenendo l'iniziativa con una donazione. Per quattro giorni, il Villaggio della Salute offrirà inoltre attività dedicate alla salute, allo sport e alla solidarietà, oltre a visite ed esami diagnostici gratuiti. La partecipazione all'evento è anche un modo per contribuire ai progetti di Komen Italia a sostegno della salute delle donne.

Maggiori informazioni: Consultare il sito della Fondazione Rubes Triva



[TORNA AL SOMMARIO](#)



FORMAZIONE:

SAF – Scuola di Alta Formazione – “Alberto Andreani” 05/05 - Webinar MOD. B7 – “Sistema di controllo e Vigilanza”

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

Maggiori informazioni: Consultare il sito della Fondazione Rubes Triva

TORNA AL SOMMARIO