



**Numero 4**  
Maggio 2026

# Rubes Triva **24** Lavoro Sicuro

Formazione, prevenzione e dignità del lavoro



Decreto Primo Maggio

Bandi Life Programme

Festival Internazionale SSL



**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 maggio 2026

# Sommario

## Notizie dall'Italia

### TEMI DEL MESE

#### **Il Decreto Primo Maggio 2026 e l'evoluzione della tutela del lavoro nelle piattaforme digitali**

*Il Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 rappresenta il principale intervento normativo del periodo e introduce elementi di particolare interesse con riferimento all'organizzazione....*

[APPROFONDISCI](#)

#### **Dati di ogni contratto da conservare per 5 anni**

*In anticipo sul recepimento della direttiva Ue 2024/2831 del 23 ottobre 2024 sul lavoro mediante piattaforme digitali, fissato al 2 dicembre 2026, l'articolo 13 del Dl 62/2026...*

[APPROFONDISCI](#)

#### **Rafforzamento delle misure di tutela nei contratti di appalto e subappalto**

*Nel mese di maggio 2026 assume particolare rilievo il Decreto-legge 1° maggio 2026, n. 68, recante misure urgenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei contratti di appalto...*

[APPROFONDISCI](#)

#### **Sicurezza del lavoro: l'adesione ai modelli limita le sanzioni**

*Criteri più oggettivi per valutare la responsabilità dell'imprenditore, concentrata sui casi di dolo e colpa grave; obbligo di ascolto della persona offesa da parte del pm entro tre giorni ....*

[APPROFONDISCI](#)

#### **Piccole e medie imprese, nuovi obblighi e sanzioni sulla sicurezza dei lavoratori**

*La Legge 11 marzo 2026, n. 34 sulle piccole e medie imprese (PMI), pubblicata sulla G.U. 68 del 23 marzo 2026 ....*

[APPROFONDISCI](#)



### **Fondi paritetici, possibili più fondi nel conto azienda**

*Formule di calcolo delle spese di funzionamento, il fondo di economia e gestione rischi, risorse a disposizione dei datori di lavoro....*

[APPROFONDISCI](#)

### **SENTENZE CHE CONTANO**

#### **Formazione generica e mansioni reali: quando l'attestato non basta**

*- Con la sentenza n. 9214/2026 la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sul tema dell'effettività della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro....*

[APPROFONDISCI](#)

### **TRE MINUTI PER LA TUA SICUREZZA**

#### **Quasi-infortuni e prevenzione organizzativa**

*I quasi-infortuni rappresentano uno degli indicatori più significativi del funzionamento reale del sistema di prevenzione aziendale....*

[APPROFONDISCI](#)

## **Notizie dall'Ue**

#### **Lancio Campagna EU OSHA - 2026**

*In occasione della Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro, EU-OSHA ha lanciato la nuova campagna europea "Together for mental health at work"....*

[APPROFONDISCI](#)

#### **Bandi Life Programme (importante per le nostre aziende)**

*In un contesto segnato da una rinnovata crisi energetica e da una crescente instabilità geopolitica globale....*

[APPROFONDISCI](#)

#### **Parlamento lancia iniziative per la Giornata europea in memoria delle vittime sui luoghi di lavoro**

*Il Parlamento europeo ha presentato una proposta di risoluzione sulla necessità di ridurre gli incidenti mortali legati al lavoro....*

[APPROFONDISCI](#)



## Attività

### **Prossimi Appuntamenti Fondazione Rubes Triva**

#### **La nostra partecipazione alla fiera di Ambiente e Lavoro**

*La Fondazione Rubes Triva parteciperà alla Fiera Ambiente Lavoro di Bologna, nell'ambito del convegno "Antincendio: nuovi rischi legati all'evoluzione tecnologica di impianti e materiali".....*

[APPROFONDISCI](#)

#### **Festival Internazionale SSL**

*L'iniziativa è promossa dalla Fondazione Rubes Triva, in collaborazione con la Conferenza Episcopale Italiana e con l'Osservatorio Olympus dell'Università di Urbino Carlo Bo...*

[APPROFONDISCI](#)

#### **Safety Love**

*La Fondazione Rubes Triva organizza Safety Love, evento serale giunto alla sua terza edizione....*

[APPROFONDISCI](#)

#### **Premio Buone Pratiche**

*Al via la quarta edizione del Premio Buone pratiche per la salute e sicurezza sul lavoro....*

[APPROFONDISCI](#)

#### **Premio Rubes Triva**

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

[APPROFONDISCI](#)

# Notizie dall'Italia



## TEMI DEL MESE

# Il Decreto Primo Maggio 2026 e l'evoluzione della tutela del lavoro nelle piattaforme digitali

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**



Il Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 rappresenta il principale intervento normativo del periodo e introduce elementi di particolare interesse con riferimento all'organizzazione del lavoro tramite piattaforme digitali. Il provvedimento affronta il tema del cosiddetto "caporalato digitale", introducendo obblighi di trasparenza sui sistemi algoritmici utilizzati per l'assegnazione delle attività, la valutazione delle prestazioni e la gestione dei rapporti di lavoro. L'obiettivo perseguito dal legislatore è quello di rafforzare il controllo sulle modalità organizzative del lavoro digitale e di prevenire situazioni di sfruttamento o di eccessiva compressione delle tutele dei lavoratori. Il

rilievo del decreto consiste soprattutto nel fatto che la sicurezza del lavoro viene progressivamente collegata anche alla qualità dell'organizzazione digitale delle attività. L'utilizzo di algoritmi e piattaforme viene infatti considerato non soltanto un tema tecnologico o contrattuale, ma anche un possibile fattore di rischio organizzativo e prevenzionistico. Il decreto conferma quindi una tendenza sempre più evidente nell'evoluzione del diritto del lavoro e della sicurezza: la tutela della salute dei lavoratori non riguarda più esclusivamente i rischi fisici tradizionali, ma si estende alle modalità con cui il lavoro viene organizzato, controllato e gestito attraverso strumenti digitali.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

## TEMI DEL MESE

# Dati di ogni contratto da conservare per 5 anni

a cura di **Gianni Bocchieri**

In anticipo sul recepimento della direttiva Ue 2024/2831 del 23 ottobre 2024 sul lavoro mediante piattaforme digitali, fissato al 2 dicembre 2026, l'articolo 13 del Dl 62/2026 (in vigore dal 1 maggio 2026) introduce l'obbligo di registrare e conservare per almeno cinque anni i dati di ciascun rapporto di lavoro attivato tramite piattaforme digitali di intermediazione. Più precisamente, vanno registrati e conservati i dati di accesso, assegnazione, rifiuto, durata e corrispettivi dei rapporti di lavoro instaurati tramite piattaforma, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive. Con decreto da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore del decreto legge, sentiti Inail, Inl e Inps, il ministero del Lavoro individua anche gli indicatori di rischio sul lavoro sommerso e sulla sicurezza, messi a disposizione degli stessi enti per le rispettive attività di vigilanza e per il coordinamento dei controlli. A garanzia della completa circolarità dei flussi informativi, la norma prevede che gli esiti dei controlli devono essere condivisi con il Ministero. Infine, si prevede che le violazioni commesse da committenti che si avvalgono di piattaforme digitali sono comunicate all'Autorità europea del lavoro (Ela) per l'eventuale definizione di azioni preventive congiunte di contrasto agli abusi, istituzionalizzando così la cooperazione tra autorità richiesta dalla direttiva europea. Nel sistema Unilav la norma porta il lavoro mediante piattaforme digitali dentro il sistema Unilav delle comunicazioni obbligatorie di alcuni rapporti di lavoro, ampliandone il perimetro. Altro obiettivo perseguito è quello di monitorare meglio il fenomeno del lavoro tra-

mite piattaforma, che però non ha ancora ancora piena definizione nel nostro ordinamento, quantomeno in mancanza del recepimento pieno della direttiva. In sede di prima applicazione non si potrà fare altro che riferirsi alle definizioni della stessa direttiva, che lo declina come il lavoro organizzato tramite una piattaforma svolto nell'Unione da un individuo sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario e l'individuo, indipendentemente dal fatto che esista un rapporto contrattuale tra l'individuo o un intermediario e il destinatario del servizio. Analogo ricorso al testo della direttiva deve essere fatto per l'individuazione delle «piattaforme di lavoro digitale» soggette alle comunicazioni obbligatorie, che la direttiva individua come persona fisica o giuridica che fornisce un servizio a distanza tramite strumenti elettronici, ad esempio tramite un sito web o un'applicazione mobile, su richiesta di un destinatario del servizio, con organizzazione del lavoro svolto in presenza o a distanza da individui a titolo oneroso e con l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati. Oltre che per l'esplicito richiamo della stessa normativa europea (articolo 3, direttiva Ue 2024/2831), l'individuazione delle piattaforme digitali potrebbe doversi raccordare con la disciplina delle autorizzazioni e degli accreditamenti di operatori privati del mercato del lavoro per servizi di intermediazione e fornitura professionale di lavoro. Sicuramente, la disposizione italiana non si limita a richiedere dati aggregati prevedendo obblighi più stringenti di quella europea.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

## TEMI DEL MESE

# Rafforzamento delle misure di tutela nei contratti di appalto e subappalto

(Decreto-Legge 1° maggio 2026, n. 68)

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Nel mese di maggio 2026 assume particolare rilievo il Decreto-legge 1° maggio 2026, n. 68, recante misure urgenti in materia di tutela della salute e sicurezza nei contratti di appalto, subappalto e somministrazione di lavoro. Il provvedimento interviene in un ambito tradizionalmente caratterizzato da elevata frammentazione organizzativa e da significative criticità nella gestione dei rischi interferenziali. Il decreto rafforza gli obblighi di coordinamento tra committenti, appaltatori e subappaltatori, prevedendo una maggiore attenzione alla verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese coinvolte, alla tracciabilità delle attività affidate e alla coerenza tra organizzazione del lavoro e misure di prevenzione adottate. Viene inoltre valorizzato il ruolo del coordinamento operativo nei contesti caratterizzati dalla presenza simultanea di più soggetti all'interno del medesimo ambiente di lavoro. Particolare rilievo assume il rafforzamento delle verifiche documentali e organizzative relative:

- alla gestione dei rischi interferenziali;

- alla formazione dei lavoratori impiegati negli appalti;
- alla chiarezza delle responsabilità operative;
- alla tracciabilità delle attività di coordinamento e vigilanza.

Il provvedimento conferma l'orientamento, ormai consolidato, volto a superare una gestione esclusivamente formale degli appalti, richiedendo un'effettiva integrazione tra organizzazione del lavoro e sistema di prevenzione. L'attenzione si concentra in particolare sulla capacità delle imprese di dimostrare la concreta applicazione delle misure di coordinamento previste nei documenti aziendali. Per i responsabili della sicurezza, il decreto comporta la necessità di rafforzare i processi di verifica preventiva delle imprese affidatarie, monitorare l'effettiva attuazione delle misure di coordinamento e assicurare la coerenza tra procedure formalmente adottate e condizioni operative reali. Nei contesti in appalto, infatti, la sicurezza dipende in larga misura dalla qualità dell'integrazione organizzativa tra i diversi soggetti coinvolti.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

## TEMI DEL MESE

# Sicurezza del lavoro: l'adesione ai modelli limita le sanzioni

a cura di **Giovanni Negri**

Criteri più oggettivi per valutare la responsabilità dell'imprenditore, concentrata sui casi di dolo e colpa grave; obbligo di ascolto della persona offesa da parte del pm entro tre giorni dall'iscrizione nel registro degli indagati; centralità della figura del responsabile del servizio di prevenzione e protezione. Prende quota la riforma della sicurezza del lavoro: la commissione del ministero della Giustizia, guidata dal viceministro Francesco Paolo Sisto, ha concluso i lavori, presentando un testo assai articolato e con una pluralità di proposte che riguardano sia il Codice penale, sia quello di Procedura penale, sia il Testo unico.

## Il percorso previsto

Lo stesso Sisto ha mandato per verificare il consenso in Parlamento su due leggi delega, quella di riscrittura del decreto 231, già messa a punto mesi fa e sul tavolo del ministro Nordio, e quella attuale di riscrittura delle norme penali a tutela del lavoro. Sui criteri di delega, ricorda Sisto, il Parlamento avrà i più ampi spazi di intervento e quanto all'esito finale, le deleghe, se condivise, potrebbero anche essere attuate, come già accaduto per esempio in materia di giustizia sul fronte dei correttivi alla riforma Cartabia dei Codici di procedura, nella successiva legislatura.

## Premiate le imprese virtuose

Nel merito, le proposte avanzate puntano non solo a elevare l'efficacia della repressione degli illeciti penali, attraverso un lieve ma significativo aumento delle pene previste per l'omicidio

colposo (minimo due anni e sei mesi massimo otto anni, sinora forbice tra due e sette anni) e le lesioni colpose aggravate dalla violazione delle norme di prevenzione e l'introduzione di nuove fattispecie di reato nel Testo unico, ma soprattutto a incentivare una cultura diffusa della sicurezza, premiando le imprese virtuose e promuovendo comportamenti organizzativi responsabili.

## Sanzionata la colpa grave

Centrale la nuova norma (articolo 590 septies) collocata nel Codice penale che limita la responsabilità del datore di lavoro ai soli casi di colpa grave, quando è stato adottato un modello di organizzazione e gestione coerente con quanto stabilito dal Testo unico. La misura, si spiega, punta «a incentivare l'implementazione di sistemi di gestione della sicurezza attraverso un regime premiale, stabilendo criteri oggettivi per la valutazione della gravità della colpa».

## I criteri determinanti

Tra questi criteri, la natura dell'attività svolta, le conoscenze specifiche del rischio e il possesso di certificazioni specifiche da parte dell'impresa. Il beneficio normativo è tuttavia condizionato al rispetto rigoroso di obblighi fondamentali considerati irrinunciabili: la nomina del medico competente e del Responsabile del servizio di prevenzione e protezione (Rspp), l'elaborazione del Documento di valutazione dei rischi (Dvr), la fornitura dei Dispositivi di protezione individuale (Dpi) e l'effettiva erogazione di ade-

guata formazione e informazione ai lavoratori. La violazione di anche uno solo di questi obblighi comporta automaticamente la qualificazione della colpa come grave, a prescindere dall'esistenza del modello organizzativo.

### **Procedimenti penali accelerati**

Sul Codice di procedura penale, le tre modifiche indicate si ispirano al modello già in vigore del "codice rosso". Il primo intervento inserisce i delitti contro la sicurezza sul lavoro tra quelli per i quali il pubblico ministero deve assumere informazioni dalla persona offesa entro tre giorni dall'iscrizione della notizia di reato. Perfezionato poi il sistema di accelerazione processuale per questi delitti, richiedendo anche alla polizia giudiziaria di procedere senza ritardo nell'esecuzione degli atti delegati dal pubblico ministero.

### **Più garanzie per le vittime**

Rafforzate poi le garanzie processuali delle vittime dei reati contro la sicurezza sul lavoro, prevedendo la notificazione automatica dell'avviso di archiviazione alla persona offesa ed elevando il termine per l'opposizione da venti a trenta giorni, in considerazione della complessità tecnica di questi procedimenti.

### **La centralità del Rspp**

Quanto al Testo unico della sicurezza, cruciale è il riconoscimento dell'Rspp come soggetto

dotato di competenze tecniche esclusive e autonomia operativa, con una serie di modifiche al decreto legislativo n. 81 del 2008. Il datore di lavoro conserva l'obbligo di vigilanza sull'operato del Responsabile della sicurezza, ma la sua responsabilità per inadeguatezza della valutazione dei rischi viene limitata alle ipotesi di violazione dei propri doveri organizzativi. Le principali novità riguardano l'obbligo dell'imprenditore di garantire al Rspp risorse finanziarie adeguate, determinate secondo un procedimento formalizzato, e di assicurarne l'autonomia operativa. Vengono inoltre stabiliti parametri numerici minimi per la composizione del servizio, graduati secondo le dimensioni dell'impresa.

### **Le sanzioni previste**

Il nuovo assetto sanzionatorio introduce pene specifiche per le violazioni degli obblighi del Rspp (arresto da tre a sei mesi, ammenda fino a 9.112 euro), equiparandolo al medico competente sotto il profilo della responsabilità soggettiva, e amplia le sanzioni per il datore di lavoro inadempiente agli obblighi organizzativi. L'obiettivo dichiarato è il superamento dell'attuale automatismo responsabilizzante che grava sul datore di lavoro, creando un sistema di prevenzione più efficace basato sulla specializzazione tecnica e sulla distribuzione equilibrata delle responsabilità tra i soggetti del sistema prevenzione.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

## TEMI DEL MESE

# Piccole e medie imprese, nuovi obblighi e sanzioni sulla sicurezza dei lavoratori

*Le prime indicazioni operative dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro sulla Legge PMI*

*Legge 11 marzo 2026, 34 INL, Nota 15 aprile 2026, n. 780*

a cura di **Andrea Musti**

La Legge 11 marzo 2026, n. 34 sulle piccole e medie imprese (PMI), pubblicata sulla G.U. 68 del 23 marzo 2026 ed in vigore dallo scorso 7 aprile, costituisce la prima attuazione dell'articolo 18 della legge 180/2011 (cd. Statuto delle imprese), volto a dare esecuzione alle comunicazioni della Commissione europea sul cd. Small Business Act europeo<sup>[1]</sup> nella prospettiva di agevolare sotto vari aspetti le imprese di medie, piccole e piccolissime dimensioni.

Il provvedimento normativo, in tal senso, si muove a tutto campo e nei vari Capi in cui è suddiviso affronta significativi ambiti di intervento: si va dall'incentivazione delle aggregazioni di imprese ai fini del loro incremento dimensionale alla previsione di misure volte a favorire l'accesso al credito, dalla limitazione di alcune pratiche potenzialmente distorsive del mercato (il tema della cd. "recensioni false" degli utenti nei settori della ristorazione e del turismo) ad una vera e propria delega legislativa al Governo per il riordino della disciplina in ma-

teria di start-up e PMI innovative, per finire con un apposito Capo dedicato alle semplificazioni in favore delle PMI.

Proprio a proposito di quest'ultimo corpus di disposizioni, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la recente nota n. 780 del 15 aprile 2025, emanata previo parere dell'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali espressosi con nota prot. n. 3729/2026, ha illustrato ai propri uffici alcune disposizioni che, andando a modificare e ad integrare la normativa in materia di salute e sicurezza dei lavoratori, comportano un immediato impatto anche sullo svolgimento delle attività ispettive di competenza e, in parallelo, nuovi adempimenti in capo alle realtà datoriali.

In particolare, sotto la lente dell'INL vengono messi a fuoco le disposizioni che riguardano:

- I modelli semplificati di organizzazione e gestione per le PMI in materia di salute e sicurezza;
- La formazione e l'addestramento dei lavoratori;

1. Comunicazione della Commissione europea COM (2008) 394 del 25 giugno 2008, recante «Una corsia preferenziale per la piccola impresa – Alla ricerca di un nuovo quadro fondamentale per la Piccola Impresa (uno "Small Business Act" per l'Europa)». Il documento, nella sua essenza, individua alcuni principi volti ad incoraggiare lo spirito imprenditoriale nell'Unione europea e, soprattutto, a favorire la crescita delle piccole e medie imprese (PMI). In merito, si ricorda che la raccomandazione 2003/361 della Commissione europea definisce il perimetro delle PMI - le quali a livello UE costituiscono il 99% del totale imprese ed occupano 2 posti su 3 nel settore privato - secondo determinati parametri dimensionali e finanziari. In particolare:

- è media impresa quella fino a 250 dipendenti, avente un fatturato fino a 50 milioni di euro e un totale di bilancio fino a 43 milioni di euro;
- è piccola impresa quella fino a 50 dipendenti ed avente un fatturato o un totale di bilancio fino a 10 milioni di euro;
- è microimpresa quella fino a 10 dipendenti e con un fatturato o un totale di bilancio fino a 2 milioni di euro (in merito, val la pena di ricordare che in Italia le microimprese rappresentano oltre il 95% del totale delle imprese esistenti).

Per quanto tale definizione di PMI sia vincolante a livello dell'Unione solo per determinati ambiti, come per esempio gli aiuti di Stato e l'attuazione dei fondi strutturali, le Istituzioni europee non mancano di caldeggiarne l'adozione anche a livello dei singoli Stati membri.

- Nuovi adempimenti informativi in materia di salute e sicurezza per il lavoro agile.

### **Modelli semplificati di organizzazione e gestione per le PMI**

L'art. 10 della legge 34/2026 introduce un nuovo comma 5-ter all'art. 30 del D.Lgs. 81/2008, ispirandosi alla duplice logica di semplificare gli adempimenti prevenzionistici per le imprese di minore dimensione (non a caso, infatti, la disposizione evoca il concetto di "proporzionalità degli adempimenti amministrativi") e, parallelamente, di incrementare i livelli di sicurezza al loro interno.

A tal fine, la nuova disposizione affida all'INAIL il compito di elaborare, entro 120 giorni dall'entrata in vigore della legge e d'intesa con le organizzazioni comparativamente più rappresentative delle imprese e dei lavoratori, modelli semplificati di organizzazione e di gestione (i cosiddetti "MOG"<sup>[2]</sup>) per le piccole e medie imprese. L'Istituto dovrà inoltre individuare specifici parametri per la declinazione di tali modelli semplificati nel contesto delle singole aziende, nonché supportare queste ultime nella concreta loro implementazione gestionale e applicativa.

Come è evidente, la nuova previsione normativa muove dall'assunto di base, basato su un'apprezzabile visione pragmatica, che nella realtà delle PMI ciò che risulta talvolta oggettivamente complesso – spesso al di là delle "buone intenzioni" delle imprese stesse – è la concreta traduzione delle disposizioni prevenzionistiche in efficaci modelli gestionali ed organizzativi, a causa dei limiti derivanti dalle ridotte dimensioni aziendali e della strutturazione organizzativa non particolarmente sofisticata.

L'aver pertanto affidato ad INAIL – ossia al soggetto istituzionale più di tutti in possesso del necessario know-how – l'incarico di ap-

prontare in tempi ragionevolmente brevi, in sinergia con le parti sociali, modelli di "MOG semplificato" per le PMI e, ancor più, di curarne anche il concreto follow up applicativo a livello di singole imprese, sottende la precisa scelta legislativa di agevolare la platea delle piccole e medie realtà imprenditoriali favorendo l'introduzione, anche in tali contesti aziendali, di modelli prevenzionistici finalmente "su misura" rispetto alla loro dimensione e alla loro reale capacità organizzativa, a tutto vantaggio di un auspicato incremento dei livelli di sicurezza del lavoro anche in tali ambiti produttivi.

Non è poi da sottovalutarsi il fatto che, attraverso l'adozione di tali modelli semplificati, anche le piccole-medie imprese saranno nelle condizioni di poter finalmente accedere, ricorrendone le condizioni, al sistema di mitigazione della responsabilità delle persone giuridiche disciplinato in via ordinaria dal D.Lgs. 231/2001.

### **Formazione e addestramento dei lavoratori**

Una importante novità, di sicuro impatto diretto sulle dinamiche aziendali, deriva poi dall'inserimento – sempre ad opera dell'art. 10 della legge – di una nuova lettera b-bis al comma 4 dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008, stabilendosi l'obbligatorietà della formazione anche durante i periodi di cassa integrazione guadagni, sia in caso di sospensione che in caso di riduzione dell'orario di lavoro.

Con questa nuova disposizione, in sostanza viene esteso il perimetro dei "momenti caratteristici" nei quali scatta l'obbligatorietà della formazione dei lavoratori, perché accanto alle tradizionali ipotesi già previste (costituzione del rapporto di lavoro o inizio dell'utilizzazione nel caso di somministrazione di lavoro; trasferimento o cambiamento di mansioni; introduzione di nuove attrezzature di lavoro o di nuove tecnologie, di nuove sostanze e miscele

2. Si ricorda il d. lgs. 231/2001, in tema di responsabilità degli enti per gli illeciti amministrativi dipendenti da reato, all'art. 6 disciplina in via generale i modelli di organizzazione e di gestione (MOG) quale fattispecie esimente rispetto a tale tipo di responsabilità. L'art. 30 del d. lgs. 81/2008, dal canto suo, dettaglia le condizioni in presenza delle quali un MOG aziendale può considerarsi idoneo ed efficace anche ai fini della disciplina in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

pericolose), tutte - si noti - inerenti ad un'esplicazione concreta (già in atto o in procinto) delle mansioni lavorative, viene prevista anche una fattispecie come l'integrazione salariale ove, come accenna la stessa disposizione, l'attività lavorativa può addirittura mancare del tutto (sospensione totale dell'orario di lavoro, ovvero cassa cd. "a zero ore").

Sebbene detto obbligo sia stato formalizzato in modo così esplicito solo con la Legge in commento, l'idea di collegare la formazione ai periodi di integrazione salariale non è del tutto nuova. Già il Decreto Ministeriale n. 140 del 2 agosto 2022, relativo alla Cassa Integrazione Guadagni Straordinaria (CIGS), prevedeva che il servizio ispettivo accertasse "il concreto svolgimento della formazione secondo il programma aziendale presentato" nell'ambito dei programmi di CIGS Cit. 11. Ciò dimostra un orientamento legislativo preesistente volto a utilizzare i periodi di sospensione lavorativa anche per finalità di riqualificazione e aggiornamento, inclusa la sicurezza.

Correlativamente al suddetto ampliamento dell'obbligo formativo in capo al datore di lavoro, il comma 2 dell'art. 10 della legge in commento estende esplicitamente all'ipotesi di mancata o irregolare frequenza ai corsi di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, da parte del lavoratore sospeso dall'attività lavorativa e beneficiario di una prestazione di sostegno del reddito in costanza di rapporto di lavoro, la sanzione della decadenza dal relativo trattamento economico<sup>[3]</sup>.

Sotto questo profilo, rileva ricordare l'orientamento della Corte di Cassazione la quale ha sottolineato che la pretesa del lavoratore di svolgere la formazione solo durante il proprio

turno di lavoro specifico costituisce un interesse "recessivo" rispetto all'interesse, di rilevanza costituzionale, alla tutela della salute e della sicurezza non solo del singolo, ma dell'intera comunità lavorativa (Cass. Sezione lavoro n. 12790 del 10 maggio 2024).

Questo principio è di cruciale importanza per il nuovo obbligo durante la CIG. Se la formazione può essere legittimamente imposta al di fuori dell'orario di turno ordinario, a maggior ragione può esserlo durante un periodo di sospensione o riduzione dell'attività, in cui il rapporto di lavoro è quiescente ma non interrotto. La formazione in CIG si configura come un'attività funzionale alla ripresa lavorativa in sicurezza e al mantenimento delle competenze, pienamente coerente con la persistenza del vincolo contrattuale.

Inoltre, in qualche modo contigua alla tematica formativa è anche la successiva disposizione dell'art. 10 della legge, che sostituendo il comma 5 dell'art. 37 del D.Lgs. 81/2008, per quanto riguarda l'addestramento<sup>[4]</sup> va ad ammetterne l'erogazione anche "mediante l'uso di moderne tecnologie di simulazione in ambiente reale o virtuale", prevedendo in tal caso che tali momenti addestrativi debbano essere tracciati in apposito registro, anche informatizzato. È evidente, sotto questo aspetto, l'apertura del legislatore verso le nuove frontiere tecnologiche della realtà aumentata (AR), della realtà virtuale (VR) e della realtà estesa (XR), metodologie di simulazione sorprendentemente immersive e potenzialmente assai efficaci per i fruitori, i cui indubitabili pregi (ma anche i potenziali rischi) sono attualmente al centro del dibattito specialistico in materia di addestramento e di sicurezza<sup>[5]</sup>.

3. In proposito, tuttavia, già in sede di lavori preparatori della legge 34/2026 i Servizi Studi di Camera e Senato facevano rilevare (V. AP0191c.pdf, pag. 46) come la norma testualmente oggetto di novellazione (art. 4, comma 40, della l. 28 giugno 2012, n. 92) risultasse tuttavia non più vigente in base al disposto abrogatorio di cui all'art. 34, comma 2, del d.lgs. 150/2015, di tal che la disciplina in materia di riduzione o decadenza dai trattamenti economici sarebbe ora rinvenibile, con esclusivo riferimento ai trattamenti straordinari di integrazione salariale (ivi compresi quelli erogati dai fondi di solidarietà), nel contesto del meccanismo di condizionalità di cui all'art. 25-ter del d. lgs. 148/2015 e del relativo decreto ministeriale attuativo (D.M. 2 agosto 2022).
4. Si ricorda che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. cc) del D.Lgs. 81/2008, l'addestramento consiste nel "complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze, dispositivi, anche di protezione individuale, e le procedure di lavoro".
5. Interessante, sotto questo aspetto, il documento elaborato da EU-OSHA, agenzia d'informazione dell'Unione europea in materia prevenzionistica, sull'impatto delle nuove tecnologie sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori: worker-exposure-virtual-reality\_discussion\_paper\_EN.pdf



### **Nuovi adempimenti informativi in materia di salute e sicurezza per il lavoro agile**

Con l'art. 11, la legge 34/2026 focalizza l'attenzione sulla disciplina del lavoro agile, inserendo nel contesto della disciplina sulla sicurezza del lavoro uno specifico adempimento informativo a carico del datore di lavoro mediante l'introduzione di un nuovo comma 7-bis all'art. 3 del D.Lgs. 81/2008.

Secondo la nuova disposizione, nel caso di prestazione lavorativa svolta in modalità agile in ambienti di lavoro diversi dai locali aziendali, il datore di lavoro assolve tutti i relativi obblighi di sicurezza - in particolare quelli attinenti all'utilizzo dei videotermini - mediante la consegna al lavoratore agile e al RLS, con cadenza almeno annuale, di un'informativa scritta nella quale siano individuati i rischi generali e i rischi specifici connessi a tale specifica modalità lavorativa. Si tratta, a ben vedere, di una specificazione dell'obbligo informativo generale sancito dall'art. 36 del medesimo D.Lgs. 81/2008 per tutti i datori di lavoro, specificazione che tuttavia si rivela opportuna in ragione della particolarità della prestazione del lavoro in

modalità agile, la quale per definizione è normalmente svolta al di fuori dei locali aziendali e quindi al di fuori della sfera di controllo diretto da parte del datore.

A corollario di tale adempimento informativo posto a carico del datore di lavoro, la norma sancisce in capo al lavoratore agile uno specifico obbligo di cooperazione rispetto all'attuazione delle misure di prevenzione in tal modo predisposte, anche in questo caso in palese specificazione del dovere generale di cooperazione in materia di sicurezza previsto per tutti i lavoratori dall'art. 20 del D.Lgs. 81/2008.

A ben vedere, tale apparato normativo va tuttavia letto in opportuno coordinamento con l'art. 22 della legge 81/2017, ove già era previsto un analogo obbligo comunicativo in capo al datore di lavoro, sempre a testuale garanzia della salute e sicurezza del lavoratore agile.

Più in generale, detto intervento normativo va inquadrato nel contesto degli obblighi generali di informazione e valutazione dei rischi che gravano sul datore di lavoro.

Al riguardo, fra le tante, la Corte di Appello di L'Aquila, con sentenza n. 60 del 20 febbraio

2024, ha ribadito che l'obbligo di informazione (art. 36 D.Lgs. 81/2008) e di formazione (art. 37 D.Lgs. 81/2008) sono pilastri fondamentali del sistema di prevenzione, preesistenti anche al Testo Unico del 2008 Cit. 9. La nuova informativa per il lavoro agile si configura pertanto come una specificazione di tale obbligo generale, adattata a una modalità di lavoro che, per sua natura, si svolge al di fuori della sfera di controllo diretto del datore

In conclusione: il novum della Legge 34/2026 Dal coordinamento delle due norme, si evince pertanto che il novum realmente apportato, sul punto, dalla legge 34/2026 consiste essenzialmente: a) nella espressa previsione per cui, mediante la comunicazione in questione, il datore adempie a tutti gli obblighi in materia di sicurezza sul lavoro compatibili con la modalità lavorativa agile (in particolare, quelli che attengono all'utilizzo dei videotermini); b) nella perimetrazione, tuttavia, di tale affermata "ottemperanza generale" rispetto agli obblighi prevenzionistici datoriali alle sole fattispecie di lavoro agile (che pure sono la generalità) esplicatesi negli ambienti di lavoro sottratti alla disponibilità giuridica del datore di lavoro; c) nel-

la copertura sanzionatoria (penale) ora sancita in caso di difetto dell'informativa annuale.

Il nuovo obbligo informativo viene infatti presidiato dalla previsione di una specifica sanzione per il caso di sua inosservanza: si prevede infatti, mediante interpolazione di tale obbligo all'interno dell'art. 55, c. 5, lett. c) del D.Lgs. 81/2008, la sanzione dell'arresto da due a quattro mesi o dell'ammenda da 1.708,61 a 7.403,96 euro<sup>[6]</sup> per il datore di lavoro e il dirigente che omettano di consegnare l'informativa scritta in parola.

L'INL, da ultimo, evidenzia una particolare integrazione alla disciplina delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro prevista dall'Allegato VII del D.Lgs. 81/2008. In sostanza, operando una aggiunta normativa a tale allegato, l'art. 12 della legge 34/2026 inserisce per le piattaforme di lavoro mobili elevabili e piattaforme di lavoro fuori strada per operazioni in frutteto un regime di verifica triennale.

*Le considerazioni contenute nel presente intervento hanno carattere personale e non impegnano in alcun modo l'amministrazione di appartenenza.*

6. Così gli importi attuali dell'ammenda, in conseguenza dell'ultima rivalutazione operata, ai sensi dell'art. 306 comma 4-bis del d.lgs. 81/2008, con D.D. n. 111/2023 della DG per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

## TEMI DEL MESE

# Fondi paritetici, possibili più fondi nel conto azienda

a cura di **Gianni Bocchieri**

Formule di calcolo delle spese di funzionamento, il fondo di economia e gestione rischi, risorse a disposizione dei datori di lavoro, soglie di operatività, procedure di controllo. Sono queste le modifiche sostanziale contenute nelle nuove linee guida in materia di attivazione, funzionamento e vigilanza dei fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua contenute nel decreto direttoriale 227/2026 del ministero del Lavoro (datato 11 maggio 2026). Il provvedimento che sostituisce il testo del 9 gennaio 2026, recepisce il confronto tecnico avviato nei mesi successivi tra il Ministero e i Fondi, che avevano segnalato una serie di criticità applicative, prevedendo ora che le spese di funzionamento non siano più legate, solo alla dimensione del fondo.

Le nuove linee guida introducono una formula composita che associa base storica a quota addizionale del 12%, 11% o 7% in funzione della dimensione, con la possibilità di un 2% di spese aggiuntive per i fondi con articolazioni stabili in almeno cinque regioni di cui una del Mezzogiorno. Modifiche anche per il Fondo economie di gestione e rischi (Fegr) da costituire entro il 31 dicembre 2029.

La più importante riguarda l'eliminazione della garanzia fideiussoria. In caso di utilizzo della riserva, il reintegro può essere rateizzato in tre anni anziché due, previa approvazione ministeriale. Altre novità riguardano le risorse a disposizione dei datori di lavoro, con possibilità di innalzare dall'80 al 90% la destinazione del gettito Inps al loro conto individuale da utilizzare entro tre anni. Nuovo limite che sale dal 25

al 40% delle entrate su base triennale per l'utilizzo di risorse complementari di provenienza privata, ulteriori rispetto a quella del contributo obbligatorio dello 0,30%, con eliminazione del precedente limite annuale fissato al 50%.

La percentuale minima di risorse che ciascun fondo deve erogare ai datori di lavoro aderenti è confermata al 70% su base triennale, per salire al 75% dal 2035, rispetto all'85% dal 2030 previsto dal precedente testo di gennaio. La verifica quinquennale per il mantenimento dell'autorizzazione slitta di un anno, al 1° gennaio 2030. Sul fronte più propriamente della vigilanza e del controllo, le nuove linee guida specificano che revoca e commissariamento siano disposti con unico decreto direttoriale, trascorsi trenta giorni senza argomentazioni idonee, da parte del fondo, alle contestazioni del ministero del Lavoro.

Una semplificazione operativa è rappresentata dal venir meno del limite del 30% di attività delegate sul valore del piano, mentre viene reso esplicito il divieto di sub-delega e di delega per la progettazione, direzione e rendicontazione del piano, che restano in capo solo al soggetto attuatore. Infine, l'Inps esattore del contributo dello 0,30%, può definire meccanismi di garanzia dell'inequivocabile volontarietà della scelta del fondo da parte dei datori di lavoro, restando fermo l'utilizzo della Pec fino a quando non saranno adottati. Dopo adesione o trasferimento a un nuovo fondo, il datore di lavoro non potrà effettuare altre variazioni per i dodici mesi successivi. Statuto e regolamento aggiornati dovranno essere trasmessi al ministero entro

il 1° ottobre 2026 al posto dei precedenti 180 giorni dall'entrata in vigore delle linee guida di gennaio. Le nuove disposizioni si applicano dal

12 maggio, data di pubblicazione del decreto direttoriale di adozione sul sito istituzionale del Ministero.

### LE NOVITÀ

- Spese di funzionamento
- I limiti di spesa ora tengono conto sia delle dimensioni che della base storica e delle articolazioni nelle regioni. Controlli posticipati
- La verifica quinquennale per il mantenimento dell'autorizzazione slitta di un anno, al 1° gennaio 2030.
- Statuto e regolamenti aggiornati da trasmettere entro il 1° ottobre 2026.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

**SENTENZE CHE CONTANO**

# Formazione generica e mansioni reali: quando l'attestato non basta

(Cfr. Cassazione Penale, Sez. IV, 9 marzo 2026, n. 9214)

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Con la sentenza n. 9214/2026 la Corte di Cassazione è tornata a pronunciarsi sul tema dell'effettività della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, ribadendo che la mera presenza di attestati formativi non è sufficiente a dimostrare l'adempimento degli obblighi prevenzionistici. Il caso riguardava un lavoratore infortunatosi durante l'utilizzo di un'attrezzatura impiegata abitualmente nell'attività produttiva. L'azienda aveva sostenuto di aver regolarmente formato il dipendente, producendo la documentazione attestante la partecipazione ai corsi obbligatori. Tuttavia, dall'istruttoria è emerso che la formazione ricevuta aveva carattere prevalentemente generico e non affrontava in modo specifico i rischi con-

cretamente connessi alle mansioni svolte. La Corte ha evidenziato come il sistema prevenzionistico richieda una formazione concretamente calibrata sull'attività lavorativa effettiva, sulle attrezzature utilizzate e sulle modalità operative realmente adottate. In assenza di tale corrispondenza, l'obbligo formativo non può considerarsi pienamente assolto. Secondo i giudici, la formazione rappresenta uno strumento sostanziale di prevenzione e non un adempimento meramente amministrativo. Di conseguenza, il datore di lavoro è tenuto non solo a organizzare i corsi previsti dalla normativa, ma anche a verificare che i contenuti siano adeguati rispetto ai rischi specifici presenti nell'ambiente di lavoro.

## Implicazioni per il sistema di prevenzione aziendale

La sentenza richiama le organizzazioni alla necessità di verificare la corrispondenza tra programmi formativi, rischi presenti e attività realmente svolte. La mera tracciabilità amministrativa dei corsi non è sufficiente a dimostrare l'efficacia del sistema prevenzionistico. Assume rilievo la capacità dell'organizzazione di progettare percorsi formativi specifici, aggiornati e comprensibili, coerenti con le attrezzature utilizzate, con i processi produttivi e con le modalità operative concrete. Particolare attenzione deve essere posta alla verifica dell'apprendimento e alla formazione in occasione di modifiche organizzative, introduzione di nuove tecnologie o variazioni delle mansioni. In sede di controllo o di contenzioso, diventa centrale dimostrare che il lavoratore sia stato posto nelle condizioni effettive di riconoscere e gestire i rischi correlati alla propria attività.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

**TRE MINUTI PER LA TUA SICUREZZA**

# Quasi-infortuni e prevenzione organizzativa

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**



I quasi-infortuni rappresentano uno degli indicatori più significativi del funzionamento reale del sistema di prevenzione aziendale. Si tratta di eventi che non producono conseguenze lesive solo per circostanze favorevoli o accidentali, ma che evidenziano comunque la presenza di una criticità organizzativa, tecnica o procedurale. La loro analisi consente di individuare condizioni di rischio prima che si traducano in infortuni effettivi. In molti contesti lavorativi,

tuttavia, tali eventi tendono a non essere segnalati o vengono percepiti come episodi marginali privi di rilevanza. Questo approccio comporta la perdita di informazioni fondamentali ai fini preventivi. La gestione dei quasi-infortuni costituisce invece uno strumento di prevenzione avanzata, in quanto permette di intercettare anomalie operative, criticità procedurali e disfunzioni organizzative in una fase antecedente al danno.

## Implicazioni per il sistema di prevenzione aziendale

L'analisi dei quasi-infortuni consente di migliorare la capacità dell'organizzazione di individuare precocemente i fattori di rischio. Un sistema efficace deve prevedere procedure semplici di segnalazione, modalità strutturate di raccolta delle informazioni e processi di verifica orientati all'individuazione delle cause organizzative e non alla ricerca di responsabilità individuali. La qualità della comunicazione interna assume un ruolo centrale: i lavoratori devono essere messi nelle condizioni di segnalare eventi anomali senza timore di conseguenze disciplinari o stigmatizzazioni. L'efficacia del sistema dipende inoltre dalla capacità dell'organizzazione di tradurre le segnalazioni in azioni correttive concrete, verificabili e monitorate nel tempo.

### *La valutazione del rischio*

I quasi-infortuni rappresentano un'importante fonte informativa per l'aggiornamento della valutazione dei rischi. La loro analisi consente di verificare la coerenza tra procedure formalmente previste e condizioni operative effettive, evidenziando eventuali criticità nei flussi di lavoro, nei tempi operativi, nell'utilizzo delle attrezzature o nel coordinamento tra funzioni. L'integrazione sistematica di tali eventi nel processo valutativo migliora la capacità del sistema prevenzionistico di anticipare situazioni potenzialmente lesive.

### *Il ruolo del lavoratore*

Il lavoratore contribuisce alla prevenzione attraverso la segnalazione tempestiva di eventi anomali, condizioni operative critiche o situazioni che avrebbero potuto determinare un infortunio. La collaborazione attiva consente di individuare elementi di rischio che spesso non emergono in sede formale o documentale.

### *Il ruolo dell'organizzazione*

L'organizzazione deve promuovere una cultura orientata all'apprendimento dagli eventi e non alla sola gestione dell'errore. Ciò richiede sistemi di segnalazione accessibili, analisi strutturate delle cause e monitoraggio dell'efficacia delle misure correttive adottate. La gestione dei quasi-infortuni rappresenta un indicatore della maturità del sistema di prevenzione aziendale e della sua capacità di intervenire prima che il danno si concretizzi.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

# Notizie dall'Ue



# EU-OSHA lancia la campagna 2026-2028 sulla salute mentale sul lavoro



In occasione della Giornata mondiale per la salute e la sicurezza sul lavoro, EU-OSHA ha lanciato la nuova campagna europea “Together for mental health at work”, nell’ambito della Healthy Workplaces Campaign 2026-2028.

La campagna pone al centro la prevenzione dei rischi psicosociali e la promozione di ambienti di lavoro sani, inclusivi e capaci di tutelare il benessere mentale dei lavoratori. Tra i principali fattori di rischio richiamati figurano carichi di lavoro eccessivi, scarsa autonomia, comunicazione inefficace, molestie, violenze e cattiva gestione dei rapporti interni.

Secondo i dati citati dalla campagna, il 29% dei lavoratori nell’UE dichiara di sperimentare stress, ansia o depressione causati o aggravati dal lavoro. Per rispondere a questa sfida,

EU-OSHA promuove un approccio preventivo basato sulla valutazione e gestione dei rischi psicosociali, sulla cooperazione tra datori di lavoro, lavoratori e rappresentanti, e su una visione integrata della salute e sicurezza sul lavoro.

Le aree prioritarie della campagna includono la gestione dei rischi psicosociali, la prevenzione di molestie e violenza, il legame tra rischi fisici e salute mentale, i rischi nel settore sanitario e socioassistenziale, e il sostegno alla salute mentale nei luoghi di lavoro.

## **Maggiori informazioni:**

<https://osha.europa.eu/it/highlights/world-osh-day-new-healthy-workplaces-campaign-website-mental-health-work>

[TORNA AL SOMMARIO](#)

# Aperti i bandi LIFE 2026: opportunità di finanziamento per la transizione verde e la resilienza climatica

In un contesto segnato da una rinnovata crisi energetica e da una crescente instabilità geopolitica globale, l'Agenzia esecutiva europea per il clima, le infrastrutture e l'ambiente (CINEA) ha lanciato, a fine aprile 2026, i nuovi bandi del programma LIFE 2026.

Con un bilancio disponibile di 601,5 milioni di euro, LIFE, lo strumento di finanziamento dell'UE dedicato all'ambiente e all'azione per il clima, mira a sostenere misure europee volte a rafforzare la competitività, colmare il divario in materia di innovazione e contribuire alla decarbonizzazione dell'economia. In linea con le priorità individuate per il 2026, i progetti LIFE svolgono un ruolo centrale nel sostenere le ambizioni dell'UE in materia di ripristino della natura e della biodiversità, economia circolare, inquinamento zero e sviluppo di tecnologie verdi e pulite.

Il programma contribuisce inoltre a migliorare l'efficienza nell'uso delle risorse, rafforzare la resilienza dei sistemi energetici attraverso l'ef-

ficienza energetica e la produzione di energia pulita europea, ridurre le emissioni di gas a effetto serra e consolidare le catene di approvvigionamento. I progetti LIFE permettono così di sviluppare soluzioni concrete e replicabili, capaci di promuovere l'innovazione, rafforzare la resilienza e creare nuovi mercati.

Il termine per la presentazione delle proposte progettuali è fissato a settembre 2026. Tutte le informazioni sui bandi sono disponibili sul sito della CINEA:

[https://cinea.ec.europa.eu/programmes/life\\_en](https://cinea.ec.europa.eu/programmes/life_en).

Questa opportunità può essere particolarmente rilevante per quelle realtà di settore, quali: energia, acqua, gestione dei rifiuti, edilizia abitativa, trasporti e servizi locali e regionali, nei quali la transizione verde richiede sia investimenti sia capacità concreta di attuazione.

TORNA AL SOMMARIO

# Il Parlamento europeo chiede una Giornata europea in memoria delle vittime degli incidenti sul lavoro

Il Parlamento europeo ha presentato una proposta di risoluzione sulla necessità di ridurre gli incidenti mortali legati al lavoro, con l'obiettivo di rafforzare l'impegno dell'UE verso l'approccio "Vision Zero", volto a eliminare gli infortuni mortali e le malattie professionali.

Il testo chiede l'istituzione di una Giornata europea in memoria delle vittime degli incidenti sul lavoro e per la protezione e la dignità dei lavoratori, da celebrarsi ogni anno l'8 agosto, in ricordo della tragedia mineraria del Bois du Cazier a Marcinelle del 1956, in cui persero la vita 262 minatori di diverse nazionalità europee.

La risoluzione richiama l'urgenza di rafforzare la prevenzione, la formazione, il ruolo degli ispettorati del lavoro e il coinvolgimento delle parti sociali, anche alla luce delle nuove sfide poste dalla digitalizzazione, dall'intelligenza ar-

tificiale, dai rischi psicosociali, dal cambiamento climatico e dalle condizioni di lavoro nei settori ad alto rischio. Particolare attenzione viene inoltre dedicata ai lavoratori giovani, migranti, distaccati, alle piattaforme digitali e alle catene di subappalto.

Il Parlamento invita inoltre la Commissione europea a definire un nuovo quadro strategico europeo per la salute e sicurezza sul lavoro per il periodo 2028-2034, nell'ambito della futura **Quality Jobs Roadmap**, con obiettivi chiari, misurabili e orientati alla riduzione degli incidenti e delle malattie professionali.

**Maggiori informazioni:** [MOZIONE PER UNA RISOLUZIONE sulla necessità di ridurre le vittime legate al lavoro | B10-0244/2026 | Parlamento Europeo](#)

[TORNA AL SOMMARIO](#)

# Attività



**Assistenza**



**Formazione**



**Informazione**



**Ricerca**

# Prossimi Appuntamenti Fondazione Rubes Triva



## INFORMAZIONE:

- **28 maggio 2026** – Fiera Ambiente Lavoro - Convegno Innovazione tecnologica e sicurezza antincendio
- **Luogo:** Bologna , Padiglione 22, Stand A54-A56
- **Orario:** dalle 11.00 alle 12.30

La Fondazione Rubes Triva parteciperà alla Fiera Ambiente Lavoro di Bologna, nell'ambito del convegno "Antincendio: nuovi rischi legati all'evoluzione tecnologica di impianti e materiali".

L'incontro, in programma dalle 11.00 alle 12.30 presso il Padiglione 22, Stand A54-A56, sarà dedicato all'impatto che l'evoluzione tecnologica degli impianti, l'utilizzo di nuovi materiali e lo sviluppo di sistemi energetici innovativi stanno producendo sulla progettazione, gestione e prevenzione del rischio antincendio.

A rappresentare la Fondazione Rubes Triva sarà Stefania Tomaro, Direttore Generale, che interverrà nel confronto insieme a esperti del Corpo permanente dei Vigili del Fuoco, formatori e professionisti del settore. La tavola rotonda offrirà un'occasione di dialogo tra normativa, progettazione e casi applicativi, con l'obiettivo di individuare soluzioni concrete capaci di coniugare innovazione tecnologica, sicurezza antincendio e resilienza dei sistemi

**Maggiori informazioni:** [Ambiente Lavoro 2026](#)

<p>I CONVEGNI DE</p>  <p><b>28 MAG 2026</b></p> 	<p>con la partecipazione di</p>  <p><b>FONDAZIONE RUBES TRIVA</b> SICUREZZA, LAVORO, AMBIENTE</p> <p>interverranno:</p> <p><b>Stefania Tomaro</b> Direttore Fondazione Rubes Triva</p> <p><b>Giampiero Presti</b> Formatore ed esperto in salute e sicurezza sul lavoro</p>
<p><b>FIERA AMBIENTE LAVORO - BOLOGNA</b> PADIGLIONE/HALL 22, STAND A54-A56 - dalle ore 11.00 alle 12.30</p>	
<p><b>Antincendio: nuovi rischi legati all'evoluzione tecnologica di impianti e materiali</b></p>	

TORNA AL SOMMARIO



## INFORMAZIONE:

- **24- 26 giugno 2026** – Quinta edizione del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro.
- **Luogo:** Roma, Vaticano, Istituto Patristicum Augustinianum

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

**Maggiori informazioni:** <https://www.festivalsalutesicurezzaelavoro.it/>



TORNA AL SOMMARIO



## INFORMAZIONE:

- **25 giugno 2026** – Safety Love – Terza edizione
- **Orario:** dalle 21.00

La Fondazione Rubes Triva organizza Safety Love, evento serale giunto alla sua terza edizione. In concomitanza con la quinta edizione del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, in programma a Roma dal 24 al 26 giugno, Safety Love si terrà nella serata del 25 giugno alle ore 21:00 presso Piazza Pia, Roma.

Lo spettacolo unirà intrattenimento e riflessione sui temi della salute e sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di promuovere la raccolta di firme a sostegno della Carta di Urbino, il decalogo dedicato al benessere della persona che lavora. Sul palco si alterneranno dieci artisti, tra cantanti e autori, ciascuno dei quali darà voce a uno dei principi della Carta.

**Maggiori informazioni:** <https://www.festivalsalutesicurezzaalavoro.it/>

**safety love**

**25 GIUGNO 2026**

SERATA EVENTO DEDICATA A  
*la* **Carta di Urbino**  
**10 ARTISTI | 10 PRINCIPI**  
PER IL BENESSERE DELLA PERSONA CHE LAVORA

**ROMA**  
**INGRESSO GRATUITO**

SEGUIRANNO MAGGIORI INFORMAZIONI PER L'APERTURA DELLE PRENOTAZIONI TRAMITE **BIGLIETTAZIONE GRATUITA**

[TORNA AL SOMMARIO](#)

# Premio Buone Pratiche

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:**

[https://www.fondazionerubestriva.info/public/BuonePratiche/PremioBuonePratiche\\_Regolamento2026.pdf](https://www.fondazionerubestriva.info/public/BuonePratiche/PremioBuonePratiche_Regolamento2026.pdf)

TORNA AL SOMMARIO

# 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/>

TORNA AL SOMMARIO