

Rubes Triva **24** Lavoro Sicuro

Formazione, prevenzione e dignità del lavoro



Bandi LIFE 2026

Safety Love:
terza edizione

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: 23 giugno 2026

Sommario

Notizie dall'Italia

TEMI DEL MESE

**Bando ISI 2025: pubblicazione degli elenchi
cronologici provvisori “No Click Day” e avvio
delle successive fasi operative**

*Il mese di giugno segna una fase
particolarmente rilevante dell'operatività del
Bando ISI INAIL 2025...*

[APPROFONDISCI](#)

**Sentiment analysis e monitoraggio del
benessere dei lavoratori: interviene il
Garante Privacy**

*L'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale
per analizzare il linguaggio umano sta
progressivamente trovando applicazione anche
all'interno....*

[APPROFONDISCI](#)

**Adozione del sedicesimo elenco dei soggetti
abilitati per lavori sotto tensione e dei
soggetti formatori**

*Nel mese di giugno 2026 assume rilievo il
Decreto direttoriale n. 67 del 4 giugno 2026,
con cui è stato adottato l'elenco aggiornato dei
soggetti abilitati all'effettuazione....*

[APPROFONDISCI](#)

**DL n. 62/2026: la Camera approva il testo,
attesa la conversione definitiva**

*Il provvedimento, pur collocandosi
principalmente nell'ambito delle politiche del
lavoro....*

[APPROFONDISCI](#)

SENTENZE CHE CONTANO

**Rischio interferenziale e viabilità interna:
responsabilità di committente e appaltatore
nella movimentazione di materiali**

*Con la sentenza n. 20150/2026 la Quarta
Sezione Penale della Corte di Cassazione ha
esaminato un infortunio....*

[APPROFONDISCI](#)

TRE MINUTI PER LA TUA SICUREZZA

Rischio calore e organizzazione del lavoro

Il rischio da calore rappresenta, nel periodo estivo, uno dei temi più rilevanti per la salute e sicurezza sul lavoro....

[APPROFONDISCI](#)

Notizie dall'Ue

Salute e sicurezza sul lavoro: il Parlamento europeo discute il quadro post-2027

La Commissione EMPL del Parlamento europeo ha tenuto un'audizione pubblica sul futuro quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro....

[APPROFONDISCI](#)

Bandi LIFE 2026

In un contesto segnato da una rinnovata crisi energetica e da una crescente instabilità geopolitica globale, l'Agenzia esecutiva europea per il clima...

[APPROFONDISCI](#)

Giornata europea per le vittime degli incidenti sul lavoro

Il 21 maggio, la plenaria del Parlamento europeo ha approvato la proposta di istituire l'8 agosto come Giornata europea...

[APPROFONDISCI](#)

Attività

Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro

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

[APPROFONDISCI](#)

Safety Love: terza edizione

La Fondazione Rubes Triva organizza la terza edizione di Safety Love, evento serale dedicato alla salute e sicurezza sul lavoro....

[APPROFONDISCI](#)

Premio Buone Pratiche

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

[APPROFONDISCI](#)

Premio Fondazione Rubes Triva

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

[APPROFONDISCI](#)

Scuola di Alta Formazione “Alberto Andreani”

Sono aperte le iscrizioni alla terza edizione della Scuola di Alta Formazione “Alberto Andreani” promossa dalla Fondazione Rubes Triva....

[APPROFONDISCI](#)

Report nazionale di sostenibilità del settore dei servizi ambientali

La Fondazione Rubes Triva, in collaborazione con il Dipartimento di Management della Sapienza Università di Roma....

[APPROFONDISCI](#)

Worklimate in AMAG Ambiente

Il 12 giugno, presso la Sala Giunta del Comune di Alessandria, si è tenuta la conferenza stampa “Lavorare con il caldo....

[APPROFONDISCI](#)

Notizie dall'Italia



TEMI DEL MESE

Bando ISI 2025: pubblicazione degli elenchi cronologici provvisori “No Click Day” e avvio delle successive fasi operative

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Il mese di giugno segna una fase particolarmente rilevante dell'operatività del Bando ISI INAIL 2025. Dopo l'apertura della procedura informatica nei mesi precedenti, INAIL pubblica nel mese di giugno gli elenchi cronologici provvisori relativi alla procedura “No Click Day” e definisce i successivi passaggi dello sportello informatico. La data del 24 giugno 2026 assume rilievo come momento centrale per l'invio delle domande finalizzate all'accesso ai contributi a fondo perduto. Il Bando ISI continua a rappresentare uno dei principali strumenti pubblici di sostegno agli investimenti in prevenzione. Il meccanismo non incide attraverso nuovi obblighi, ma attraverso una leva economica che orienta le organizzazioni verso interventi di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza. Il finanziamento di progetti volti alla riduzione dei rischi e all'innovazione dei processi conferma il ruolo dell'INAIL non soltanto come ente assicuratore, ma come soggetto attivo nella promozione di politiche prevenzionistiche. Il rilievo del provvedimento è anche sistemico. L'incentivo economico si collega alla capacità delle organizzazioni di

progettare interventi misurabili, coerenti con la valutazione dei rischi e idonei a incidere sulle condizioni operative reali. La sicurezza viene così trattata come investimento organizzativo e tecnologico, non come mero costo di conformità. L'avanzamento della procedura nel mese di giugno conferma la progressiva integrazione tra strumenti assicurativi, politiche pubbliche di prevenzione e modernizzazione dei processi produttivi.

INAIL – Bando ISI 2025, pubblicazione degli elenchi cronologici provvisori relativi alla procedura “No Click Day” e aggiornamenti operativi sullo sportello informatico.

Pubblicazione

Elenchi cronologici provvisori pubblicati il **3 giugno 2026**; notizia diffusa il **5 giugno 2026**. Ulteriori indicazioni operative sullo sportello informatico pubblicate il **10 giugno 2026**, con riferimento alla data del **24 giugno 2026** per l'invio delle domande.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

Sentiment analysis e monitoraggio del benessere dei lavoratori: interviene il Garante Privacy

a cura di **Martina Ortillo, Tommaso Mauri**

1. Sentiment analysis e funzione preventiva dell'intervento del Garante

L'utilizzo di strumenti di intelligenza artificiale per analizzare il linguaggio umano sta progressivamente trovando applicazione anche all'interno di contesti organizzativi e lavorativi. Tra le tecnologie maggiormente impiegate oggi giorno rientra la cosiddetta sentiment analysis, spesso utilizzata a fini di marketing e statistiche commerciali. Ma di cosa stiamo parlando? Con il termine sentiment analysis si considera quell'insieme di tecniche algoritmiche che consentono di elaborare contenuti testuali al fine di individuare stati emotivi, atteggiamenti, opinioni o livelli di benessere psicologico delle persone che tali contenuti li generano. A livello concreto pensiamo, ad esempio, all'utilizzo della sentiment analysis rispetto a questionari di soddisfazione proposti ai clienti (le cosiddette satisfaction surveys): avere accesso a informazioni sullo stato di entusiasmo o ansia provato dal cliente durante l'interazione con il singolo operatore aziendale, certificata dalla compilazione del questionario, può risultare cruciale al fine di comprendere quali aspetti del rapporto debbano essere migliorati e quali, al contrario, consentono di ritenere quel cliente già soddisfatto del servizio ricevuto/del prodotto acquistato. L'obiettivo di tale operazione? Migliorare l'efficienza dei propri servizi rendendo la cosiddetta user experience sempre più personalizzata e focalizzata sugli interessi della singola persona, anziché su riscontri statici ed eterogenei.

Nel contesto appena descritto si colloca il provvedimento n. 342 del 14 maggio 2026 con cui il Garante per la Protezione dei Dati Personali (di seguito, "Autorità" o "Garante") ha esaminato il funzionamento del plug-in sviluppato da una startup operante nel settore del corporate wellness (di seguito, "Azienda" o "Società"), integrabile nelle piattaforme di comunicazione aziendale in uso ai propri dipendenti quali Slack e Teams. Secondo quanto emerso, il sistema era stato progettato per consentire ai lavoratori che avessero volontariamente aderito al servizio di ricevere indicazioni sul proprio livello di stress psicologico mediante l'analisi semantica dei messaggi scambiati nell'ambiente di lavoro. L'Autorità ha avviato accertamenti d'ufficio a seguito di notizie di stampa che lasciavano ipotizzare un utilizzo dello strumento da parte di amministrazioni pubbliche e aziende per monitorare il benessere dei dipendenti. L'istruttoria ha consentito di chiarire che il sistema era strutturato in modo tale da instaurare una relazione diretta tra la Società e il singolo utente, senza consentire al datore di lavoro la possibilità di accedere ai messaggi analizzati né ai risultati individuali dell'elaborazione svolta.

Pur non ravvisando, allo stato degli atti, una violazione effettiva del D. Lgs 196/2003 (di seguito, "Codice Privacy") e del Regolamento (UE) 2016/679 (di seguito, "GDPR") (collettivamente, la "Normativa Privacy Applicabile"), il Garante ha ritenuto opportuno adottare un provvedimento di avvertimento nei confronti della Società, evidenziando alcuni rischi che potreb-

bero concretizzarsi nel caso in cui informazioni sullo stato emotivo dei lavoratori fossero rese disponibili ai rispettivi datori di lavoro, anche solo in via aggregata.

L'intervento assume particolare rilevanza poiché costituisce uno dei primi orientamenti italiani dedicati espressamente all'impiego della sentiment analysis e dei sistemi di intelligenza artificiale destinati a inferire informazioni sulla sfera emotiva delle persone nel contesto lavorativo, e può certamente servire da monito e linea guida per tutte quelle realtà aziendali che già svolgono o che hanno intenzione di svolgere attività di questo tipo.

2. I principali rilievi del Garante

La centralità della tutela della dignità del lavoratore

Il primo e più significativo rilievo dell'Autorità riguarda la natura stessa delle informazioni elaborate dal sistema messo a disposizione dalla Società.

Secondo il Garante, le informazioni concernenti il livello di stress, il benessere psicologico o, più in generale, la sfera personale ed emotiva dei dipendenti rientrano tra quelle informazioni che l'ordinamento nazionale considera particolarmente "sensibili" all'interno del rapporto di lavoro. La conoscibilità di tali dati da parte del datore di lavoro risulta infatti incompatibile con le disposizioni nazionali che tutelano la dignità del lavoratore e limitano la raccolta di informazioni non pertinenti rispetto all'attività lavorativa.

L'Autorità richiama in particolare il quadro normativo composto dall'art. 113 del Codice Privacy e dalle disposizioni della Legge 300/1970 (meglio nota come Statuto dei Lavoratori), evidenziando come il datore di lavoro non possa acquisire informazioni concernenti aspetti personali ed emotivi dei propri dipendenti che esulano dalla prestazione lavorativa.

L'incompatibilità delle finalità di medicina preventiva con il ruolo del datore di lavoro

Un secondo profilo di particolare interesse

riguarda la finalità dichiarata dall'Azienda di contribuire all'individuazione di condizioni di stress e alla cura e miglioramento del benessere psicologico dei dipendenti delle società che usufruiscono del servizio.

Il Garante osserva che siffatte attività riconducibili alla medicina preventiva, alla diagnosi o all'assistenza sanitaria non possono essere svolte dal datore di lavoro né possono tradursi nella disponibilità, per quest'ultimo, di informazioni sullo stato di salute o sul benessere psicologico dei dipendenti.

Tali funzioni appartengono infatti, nel sistema normativo italiano, all'ambito delle competenze del medico competente e più in generale al sistema di tutela della salute nei luoghi di lavoro disciplinato dal d.lgs. n. 81/2008. Tale esclusività si riflette anche nel ruolo del trattamento assunto dal medico competente, che è infatti qualificabile, alla luce dell'orientamento dell'Autorità, come autonomo titolare del trattamento dei dati personali dei propri pazienti.

Il rischio di re-identificazione anche in presenza di dati aggregati

Particolarmente significativo è il passaggio dedicato ai report aggregati che il sistema della Società era in grado di generare per le aziende clienti.

Sebbene la Società stessa avesse adottato misure tecniche volte a ridurre il rischio di identificazione degli interessati – tra cui, ad esempio, l'adozione di una soglia minima di dieci utenti attivi e l'esclusiva comunicazione di dati statistici aggregati (e non individuali) – il Garante sottolinea che non può essere esclusa in via assoluta la possibilità che, in specifici contesti organizzativi, il datore di lavoro riesca comunque a ricondurre i risultati dell'analisi a determinati lavoratori.

Il rischio di re-identificazione deve infatti essere valutato caso per caso, tenendo conto delle caratteristiche concrete dell'organizzazione aziendale, della sua dimensione, della composizione del personale e delle ulteriori informazioni già nella disponibilità del datore di lavoro.

Privacy by design e responsabilità dei fornitori di soluzioni di intelligenza artificiale

Un ulteriore aspetto centrale del provvedimento riguarda l'applicazione dei principi di protezione dei dati fin dalla progettazione (privacy by design) e per impostazione predefinita (privacy by default), richiamati in particolare dal dettato dell'art. 25 GDPR.

L'Autorità afferma che i produttori di applicazioni basate sull'intelligenza artificiale devono valutare già in fase di progettazione se determinate funzionalità siano compatibili la Normativa Privacy Applicabile. Ciò significa che non è sufficiente implementare misure di sicurezza tecniche, ma occorre verificare preventivamente la liceità delle finalità perseguite e dei flussi informativi generati dal sistema.

In questa prospettiva il Garante richiama anche il Regolamento (UE) 2024/1689 sull'intelligenza artificiale (di seguito, "AI Act"), evidenziando come esso vieti l'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale finalizzati a inferire emozioni delle persone nell'ambito del luogo di lavoro, salvo specifiche e limitate eccezioni normativamente previste.

Trasparenza, affidabilità e spiegabilità degli algoritmi

Il provvedimento contiene infine importanti considerazioni di carattere generale sull'utilizzo dell'intelligenza artificiale.

Il Garante richiama l'attenzione sui rischi derivanti dalla capacità dei modelli di intelligenza artificiale di generare inferenze ulteriori rispetto ai dati originariamente raccolti, sottolineando la necessità di garantire adeguati livelli di trasparenza, affidabilità, qualità dei dati, robustezza dei modelli e verifiche degli output prodotti (in termini, indica espressamente l'Autorità stessa, di "spiegabilità" degli stessi).

Secondo l'Autorità, tali elementi non rappresentano meri aspetti tecnici, ma costituiscono presupposti essenziali per prevenire errori, bias, discriminazioni e trattamenti potenzialmente lesivi della dignità e dei diritti fondamentali delle persone.

3. Le indicazioni operative per le imprese

Il provvedimento offre alcune indicazioni di particolare utilità – anche tenendo conto di mirati profili giuslavoristici – per tutte le organizzazioni che intendano utilizzare strumenti di sentiment analysis o, più in generale, sistemi di intelligenza artificiale in grado di elaborare informazioni relative allo stato emotivo dei lavoratori.

In primo luogo, le aziende dovrebbero evitare qualsiasi forma di accesso, diretto o indiretto, a informazioni individuali concernenti il benessere psicologico, lo stress o altre caratteristiche emotive dei dipendenti. Le caratteristiche tecniche della soluzione messa a disposizione da un fornitore esterno, in tal senso, dovrebbero già prevedere limitazioni e presidi di segregazione per quel che concerne l'accesso a tali informazioni da parte del datore di lavoro di riferimento. Il punto cruciale, in sostanza, è assicurarsi che il datore di lavoro non abbia, sul piano tecnico, alcuna possibilità di avere visibilità su tali dati.

In secondo luogo, è opportuno riesaminare attentamente le finalità perseguite dai sistemi adottati, verificando che esse non si sovrappongano a funzioni di natura sanitaria o di medicina preventiva riservate ad altri soggetti istituzionalmente competenti. Tale verifica consente altresì di comprendere se le finalità eventualmente perseguite si sposano o meno con i presidi di liceità previsti dalla Normativa Privacy Applicabile, specie quando si discute sull'utilizzo del consenso reso dal dipendente quale base giuridica nel perseguimento delle suddette finalità. Nel panorama normativo giuslavoristico e relativo alla protezione dei dati personali, infatti, il consenso reso dal dipendente non è generalmente riconosciuto come libero, visto lo sbilanciamento nei rapporti di forza che porta il datore di lavoro a godere, inevitabilmente, di una posizione di vantaggio. Per tale motivo, quando si verificano trattamenti di dati personali di dipendenti, occorre concentrare l'attenzione su presidi di liceità differenti – e viene in rilievo, in tal senso, l'utilizzabilità

del legittimo interesse.

Particolare attenzione dovrebbe essere altresì dedicata alla progettazione dei flussi informativi, adottando un approccio di privacy by design che elimini fin dall'origine il rischio di comunicazione al datore di lavoro di dati o inferenze riferibili ai lavoratori.

Le imprese dovrebbero inoltre effettuare una valutazione preventiva dei rischi connessi all'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale, analizzando i possibili effetti discriminatori, la qualità dei dati utilizzati, il rischio di re-identificazione e il grado di verifica delle elaborazioni prodotte (in merito, l'intervento umano ex post la produzione dell'output rappresenta una condizione minima). Tale analisi dovrebbe altresì essere condotta tenendo a mente i principi applicabili al trattamento dei dati personali, come disciplinati dall'art. 5 GDPR, quali baluardi nella tutela dei diritti e delle libertà dei dipendenti stessi.

Infine, alla luce delle indicazioni provenienti sia dal GDPR che dall'AI Act, appare sempre più necessario istituire adeguati meccanismi

di governance dell'intelligenza artificiale, comprendenti procedure di controllo umano, verifiche periodiche delle prestazioni dei modelli e processi di audit capaci di assicurare il rispetto dei diritti fondamentali delle persone coinvolte, che, peraltro, dovrebbero essere implementati nell'ottica di rendere integrata la sopracitata governance anche per quel che concerne il rispetto delle diverse normative che possono ritenersi applicabili – non solo GDPR ma anche, ad esempio, le discipline rilevanti in ambito di cybersecurity: prima fra tutte, la Direttiva (UE) 2022/2025, altresì nota come Direttiva NIS 2. Il messaggio che emerge dal provvedimento è chiaro: l'innovazione tecnologica e il ricorso all'intelligenza artificiale possono certamente contribuire al benessere organizzativo, ma la progettazione e l'utilizzo di tali strumenti devono avvenire entro un quadro di garanzie che preservi la dignità, la libertà e la riservatezza dei lavoratori, evitando che soluzioni nate per promuovere il benessere si trasformino in strumenti di monitoraggio della persona.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

Adozione del sedicesimo elenco dei soggetti abilitati per lavori sotto tensione e dei soggetti formatori

(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto direttoriale 4 giugno 2026, n. 67)

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Nel mese di giugno 2026 assume rilievo il Decreto direttoriale n. 67 del 4 giugno 2026, con cui è stato adottato l'elenco aggiornato dei soggetti abilitati all'effettuazione dei lavori sotto tensione e dei soggetti formatori, ai sensi dell'art. 82, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2008 e del D.M. 4 febbraio 2011. Il provvedimento riguarda un ambito tecnico ad alto rischio, nel quale l'esecuzione delle attività è ammessa solo in presenza di specifiche condizioni organizzative, competenze qualificate, procedure idonee e soggetti formalmente autorizzati.

Il decreto rinnova iscrizioni e aggiorna gli elenchi dei soggetti autorizzati, confermando la necessità di un presidio particolarmente rigoroso per le attività elettriche sotto tensione. Il provvedimento richiama inoltre gli obblighi di comunicazione in caso di incidenti rilevanti o gravi infortuni, nonché la possibilità di sospensione o cancellazione dagli elenchi in presenza di gravi inadempienze.

Per i responsabili della sicurezza, il provvedimento impone una verifica puntuale:

- dell'affidamento delle attività solo a soggetti autorizzati;
- della qualificazione dei formatori;
- della coerenza tra procedure operative, attrezzature e competenze;
- della tracciabilità della formazione e delle autorizzazioni.

Il decreto conferma che, nelle lavorazioni ad alto rischio, la qualificazione dei soggetti coinvolti costituisce parte integrante del sistema di prevenzione. L'autorizzazione non ha valore meramente amministrativo, ma rappresenta un presidio sostanziale di controllo della capacità tecnica e organizzativa. Per le aziende, ciò comporta la necessità di verificare non solo la presenza formale dei requisiti, ma anche la loro permanenza nel tempo e la concreta idoneità delle procedure adottate.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

DL n. 62/2026: la Camera approva il testo, attesa la conversione definitiva

(Disegno di legge C. 2911 – Conversione del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62)

a cura di **di Pierpaolo Masciocchi**

Il provvedimento, pur collocandosi principalmente nell'ambito delle politiche del lavoro, presenta profili di rilievo per la salute e sicurezza perché interviene su aspetti che incidono sulla qualità dell'organizzazione lavorativa: salario giusto, incentivi all'occupazione, contrasto al caporalato digitale e disciplina delle modalità di gestione del lavoro tramite piattaforme. Il passaggio parlamentare di giugno è significativo perché consolida il dibattito sulla relazione tra condizioni economiche, modelli organizzativi e tutela dei lavoratori. Il contrasto al caporalato digitale evidenzia una crescente attenzione verso forme di sfruttamento non più legate soltanto a contesti tradizionali, ma anche a sistemi di organizzazione algoritmica del lavoro. In tale prospettiva, la trasparenza dei criteri di assegnazione delle attività, la correttezza dei sistemi di controllo e la prevenzione di modelli organizzativi eccessivamente compressivi diventano temi indirettamente collegati anche alla sicurezza. Il rilievo prevenzionistico del provvedimento consiste proprio nel riconoscimento che la qualità dell'organizzazione del lavoro può incidere sulla salute dei lavoratori. Ritmi imposti da piattaforme, opacità algoritmica, pressione prestazionale e

dipendenza economica possono tradursi in rischi psicosociali e organizzativi. L'esame parlamentare di giugno segna dunque un passaggio importante nell'evoluzione del diritto del lavoro verso una lettura più integrata tra tutela economica, organizzazione digitale e prevenzione dei rischi.

Estremi

A.C. n. 2911 (XIX Legislatura) – “Conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale”.

Stato dell'iter

Nel mese di giugno 2026 il provvedimento conclude l'esame in Commissione l'**8 giugno 2026**, passa alla discussione in Assemblea il **9 giugno 2026** ed è approvato dalla Camera il **10 giugno 2026**, con successiva trasmissione al Senato dove viene posta la questione di fiducia.

TORNA AL SOMMARIO

SENTENZE CHE CONTANO

Rischio interferenziale e viabilità interna: responsabilità di committente e appaltatore nella movimentazione di materiali

(Cfr. Cassazione Penale, Sez. IV, 3 giugno 2026, n. 20150)

a cura di **di Pierpaolo Masciocchi**

Con la sentenza n. 20150/2026 la Quarta Sezione Penale della Corte di Cassazione ha esaminato un infortunio mortale verificatosi durante attività di movimentazione di ecoballe, in un contesto caratterizzato dalla compresenza di più soggetti aziendali e dall'interferenza tra lavorazioni diverse. La Corte ha valorizzato, in particolare, le carenze nella gestione del rischio interferenziale, l'inadeguatezza della viabilità interna e la mancata vigilanza su prassi operative pericolose. Il caso conferma che, nei contesti complessi, la sicurezza non può essere affidata alla sola prudenza dei singoli operatori, ma richiede un sistema organizzativo capace di governare concretamente le interferenze tra attività, mezzi, percorsi e responsabilità. La decisione richiama il ruolo del committente e dell'appaltatore nella pianificazione, nel coordinamento e nella verifica delle condizioni effettive di lavoro. Quando la circolazione interna, la movimentazione dei materiali e le modalità operative non sono adeguatamente disciplinate, il rischio non rimane episodico, ma diventa strutturale.

Implicazioni per il sistema di prevenzione aziendale

La sentenza impone alle organizzazioni una verifica sostanziale della gestione dei rischi interferenziali. Non è sufficiente predisporre documenti di coordinamento se le misure previste non trovano concreta applicazione nell'attività quotidiana. Particolare attenzione deve essere posta alla viabilità interna, alla separazione dei percorsi, alla segnaletica, alla gestione dei mezzi in movimento e alla chiarezza delle responsabilità operative. Nei contesti caratterizzati da appalti, subappalti o attività svolte da più imprese, il coordinamento deve essere effettivo, tracciabile e verificato nel tempo. Per i responsabili della sicurezza, ciò comporta la necessità di controllare la coerenza tra DUVRI, procedure operative e condizioni reali, evitando che prassi tollerate o non formalizzate diventino fattori ordinari di rischio.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TRE MINUTI PER LA TUA SICUREZZA

Rischio calore e organizzazione del lavoro

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Il rischio da calore rappresenta, nel periodo estivo, uno dei temi più rilevanti per la salute e sicurezza sul lavoro. L'aumento delle temperature, l'esposizione alla radiazione solare, l'umidità, l'intensità dell'attività fisica e l'uso di indumenti o dispositivi che ostacolano la dispersione del calore possono determinare condizioni di stress termico, con effetti signifi-

cativi sulla salute dei lavoratori e sull'affidabilità della prestazione. Il tema assume particolare attualità nel mese di giugno, anche alla luce dell'avvio della stagione estiva e dell'utilizzo di strumenti previsionali dedicati, come la piattaforma Workclimate, che fornisce previsioni del rischio caldo per i lavoratori.

Implicazioni per il sistema di prevenzione aziendale

Il rischio calore non può essere considerato un evento esterno o occasionale. Nei settori esposti, deve essere integrato nella valutazione dei rischi e gestito attraverso misure organizzative, tecniche e procedurali. Assumono rilievo la rimodulazione degli orari, la programmazione delle attività più gravose nelle fasce meno calde, la disponibilità di acqua, pause adeguate, zone d'ombra o ambienti di recupero, nonché l'informazione preventiva sui sintomi dello stress termico. La prevenzione richiede una gestione dinamica, collegata alle condizioni meteo e alle caratteristiche effettive delle lavorazioni.

La valutazione del rischio

La valutazione deve considerare temperatura, umidità, esposizione diretta al sole, intensità dello sforzo fisico, durata dell'attività, abbigliamento utilizzato e condizioni individuali di particolare suscettibilità. È necessario verificare la coerenza tra pianificazione del lavoro e livelli di rischio previsti, anche attraverso strumenti tecnici di supporto. Il DVR deve quindi essere aggiornato o integrato quando l'esposizione al calore costituisce un rischio significativo per le mansioni svolte.

Il ruolo del lavoratore

Il lavoratore contribuisce alla prevenzione rispettando le pause previste, mantenendo un'adeguata idratazione, segnalando sintomi come vertigini, nausea, crampi, debolezza o confusione, e comunicando tempestivamente condizioni operative critiche. La segnalazione precoce è essenziale per evitare che il disagio termico evolva in evento acuto.

Il ruolo dell'organizzazione

L'organizzazione deve pianificare il lavoro tenendo conto delle condizioni climatiche, garantire misure preventive proporzionate al rischio, informare e formare i lavoratori, monitorare l'efficacia degli interventi e prevedere procedure di emergenza. La gestione del rischio calore costituisce un indicatore della capacità aziendale di adattare il sistema di prevenzione a rischi stagionali, prevedibili e sempre più rilevanti.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

Notizie dall'Ue



Salute e sicurezza sul lavoro: il Parlamento europeo discute il quadro post-2027



La Commissione EMPL del Parlamento europeo ha tenuto un'audizione pubblica sul futuro quadro strategico dell'UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro dopo il 2027. Il dibattito ha permesso di fare il punto sui risultati del quadro attuale e di individuare le principali sfide per i prossimi anni, in un contesto segnato dalla transizione digitale e verde, dall'aumento dei rischi psicosociali, dal cambiamento climatico e dall'evoluzione delle malattie professionali. Dai relatori è emerso un ampio consenso sulla necessità di mantenere un forte approccio alla prevenzione, rafforzare l'applicazione delle norme, migliorare la raccolta di dati comparabili e rispondere in modo più efficace ai rischi emergenti. Allo stesso tempo, il confronto ha evidenziato alcune differenze tra le parti sociali. I rappresentanti sindacali e della ricerca

hanno chiesto una strategia più ambiziosa, con maggiori tutele giuridiche, più ispezioni e una migliore copertura di tutti i lavoratori. I rappresentanti dei datori di lavoro hanno invece sottolineato l'importanza di una regolamentazione semplice, basata su evidenze e compatibile con la competitività europea.

La Commissione europea ha confermato che sta lavorando alla valutazione del quadro attuale, anche attraverso uno studio esterno e il coinvolgimento degli stakeholder. Il futuro quadro sarà inoltre collegato al Quality Jobs Act, che affronterà temi come rischi psicosociali, temperature estreme e intelligenza artificiale.

Maggiori informazioni:

[Committee on Employment and Social Affairs Ordinary meeting - Multimedia Centre](#)

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.

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 sostiene l'istituzione di una Giornata europea per le vittime degli incidenti sul lavoro

Il 21 maggio, la plenaria del Parlamento europeo ha approvato la proposta di istituire l'8 agosto come Giornata europea in memoria delle vittime degli incidenti sul lavoro e per la protezione e la dignità dei lavoratori. La data richiama la tragedia di Marcinelle, in Belgio, dove l'8 agosto 1956 persero la vita 262 minatori, tra cui 136 italiani.

La risoluzione, non vincolante, mira a rafforzare la sensibilizzazione sull'importanza della prevenzione e della sicurezza nei luoghi di lavoro, anche attraverso iniziative nelle scuole e nei luoghi di lavoro. Il Parlamento chiede inol-

tre un maggiore impegno per ridurre infortuni, malattie professionali e decessi, in linea con l'obiettivo "Vision Zero".

Gli eurodeputati hanno invitato la Commissione europea a valutare meglio i rischi emergenti legati all'intelligenza artificiale, alla gestione algoritmica, ai cambiamenti climatici, allo stress termico e agli eventi meteorologici estremi. La risoluzione sottolinea anche l'importanza di rafforzare gli ispettorati del lavoro, garantendo risorse adeguate, personale stabile e indipendenza istituzionale.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

Attività



Assistenza



Formazione



Informazione



Ricerca

Prossimi Appuntamenti Fondazione Rubes Triva



INFORMAZIONE:

- **24-26 giugno 2026** – Quinta edizione del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro.
- **Luogo:** Roma, in Vaticano, presso l'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.

È possibile visionare il programma completo: <https://www.festivalsalutesicurezzaelavoro.it/>



TORNA AL SOMMARIO



INFORMAZIONE:

- **25 giugno 2026** – Safety Love: terza edizione
- **Luogo:** Roma, Via della Conciliazione

La Fondazione Rubes Triva organizza la terza edizione di Safety Love, evento serale dedicato alla salute e sicurezza sul lavoro.

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 il **25 giugno alle ore 21:00 in via della Conciliazione, Roma**, con ingresso gratuito.

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, in ordine alfabetico, si alterneranno **Ambra Angiolini, Dolcenera, Eddie Brock, Fabrizio Moro, Mara Sattei, Mari Froes, Paolo Belli, Simona Molinari e Stefania Bruno**, ciascuno dando voce a uno dei principi della Carta. La serata sarà condotta da **Cesare Bocci**, con la partecipazione di **Monica Setta**.

Gli artisti saranno accompagnati dall'**Orchestra Roma Sinfonietta**, diretta dal **Maestro Giovanni Cernicchiaro**, con la direzione artistica di **Massimo Bonelli**.

Maggiori informazioni: <https://www.festivalsalutesicurezzaelavoro.it/safetylove-3ed/>

25 giugno Roma

safety love

Roma
25 giugno
via della Conciliazione

ore 21.00 ingresso gratuito

FONDAZIONE RUBES TRIVA
SICUREZZA SALUTE E BENESSERE

iCompany

AMBRA ANGIOLINI
DOLCENERA
EDDIE BROCK
FABRIZIO MORO
MARA SATTEI
MARI FROES
PAOLO BELLI
SIMONA MOLINARI
STEFANIA BRUNO

accompagnati
dall'ORCHESTRA ROMA SINFONIETTA
diretta dal Maestro G. Cernicchiaro

con la conduzione di
CESARE BOCCI
con la partecipazione di
MONICA SETTA

FONDAZIONE RUBES TRIVA
SICUREZZA SALUTE E BENESSERE

iCompany

TORNA AL SOMMARIO

Premio Buone Pratiche

Buone Pratiche
PER LA TUTELA della
SALUTE & SICUREZZA

5ª EDIZIONE
DEL PREMIO

- CONTENUTO INNOVATIVO
- DIMOSTRAZIONE DELL'EFFICACIA DEI RISULTATI
- ESPORTABILITÀ DELLA BUONA PRATICA
- UTILIZZO DI TECNOLOGIE INNOVATIVE E DIGITALI

FONDAZIONE
RUBES TRIVA
SICUREZZA. LAVORO. AMBIENTE

in collaborazione con
UTILITALIA
e ITALIAN EXHIBITION GROUP

SCOPRI COME PARTECIPARE
INVIA LA CANDIDATURA ENTRO
IL 25 SETTEMBRE 2026

REGOLAMENTO

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.it>

https://www.fondazionerubestriva.info/public/BuonePratiche/PremioBuonePratiche_Regolamento2026.pdf

TORNA AL SOMMARIO

Premio Fondazione Rubes Triva

BANDO DI CONCORSO
Premio Rubes Triva IX EDIZIONE

Per il miglior elaborato scientifico di natura scientifica, tesi di laurea magistrale e tesi di dottorato connesse alla **tutela della salute e sicurezza sul lavoro, comunicazione e tutela ambientale**

chi può presentare la domanda?
tutti i dipendenti delle Aziende aderenti
ed i parenti di primo e secondo grado

INVIA LA TUA CANDIDATURA

ENTRO IL 30 SETTEMBRE 2026

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/>

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

TORNA AL SOMMARIO

Aperte le iscrizioni alla terza edizione della Scuola di Alta Formazione “Alberto Andreani”



Sono aperte le iscrizioni alla terza edizione della Scuola di Alta Formazione “Alberto Andreani” promossa dalla Fondazione Rubes Triva, in collaborazione con l'Osservatorio Olympus dell'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo.

Il nuovo progetto formativo biennale, dedicato alle “Figure professionali in ambito HSE”, si rinnova in linea con la norma UNI 11720:2025 e propone due percorsi: Specialista HSE, della durata di 40 ore, e Manager HSE, della durata di 120 ore. I moduli formativi saranno fruibili sia in presenza che in videoconferenza sincrona su piattaforma Zoom.

La Scuola prenderà avvio a Roma il 26 giugno, in occasione del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro, con la Lectio Magistralis del Prof. Paolo Pascucci.

La partecipazione è gratuita e riservata ai dipendenti delle aziende aderenti alla Fondazione Rubes Triva, fino a un massimo di cento posti disponibili.

L'iscrizione è obbligatoria tramite l'apposito form disponibile qui:

<https://forms.gle/CPGa7aoURew8vRdP8>

L'articolazione dei moduli del biennio è consultabile qui:

<https://www.fondazionerubestriva.info/SAF3ed.asp>

Report nazionale di sostenibilità del settore dei servizi ambientali



La Fondazione Rubes Triva, in collaborazione con il Dipartimento di Management della Sapienza Università di Roma e con il Centro di Ricerca Interdisciplinare sulla Sostenibilità e sul Clima della Scuola Superiore Sant'Anna, promuove un progetto di ricerca finalizzato alla redazione del **Primo Report nazionale di sostenibilità del settore dei servizi ambientali**.

L'iniziativa mira a costruire un quadro aggregato delle prestazioni del settore e a definire un cruscotto di indicatori di sostenibilità specifico per le imprese del comparto, con particolare riferimento alle attività di raccolta dei rifiuti sul territorio e ai servizi connessi.

La partecipazione all'indagine consentirà alle aziende di contribuire alla costruzione di un riferimento nazionale condiviso sulle performance di sostenibilità dell'igiene ambientale, disporre di benchmark settoriali e valorizzare il proprio contributo economico, sociale e ambientale nei territori serviti.

I dati, riferiti agli anni **2024 e 2025**, saranno trattati esclusivamente per finalità scientifiche e di ricerca e presentati in forma aggregata, senza rendere riconducibili le informazioni alle singole aziende partecipanti.

Le aziende interessate sono invitate a indicare il nominativo e i recapiti del referente aziendale al quale inviare il questionario, compilando il **seguito form**:

<https://forms.gle/L9uk9zKtqUsW4GHW6>

Il progetto sarà inoltre presentato il 26 giugno, in occasione del Festival Internazionale della Salute e Sicurezza sul Lavoro.

TORNA AL SOMMARIO

Presentati ad Alessandria i risultati del progetto Workclimate in AMAG Ambiente



Il 12 giugno, presso la Sala Giunta del Comune di Alessandria, si è tenuta la conferenza stampa “Lavorare con il caldo: conoscere il rischio, prevenire gli effetti”, dedicata alla presentazione dei risultati dell’indagine “Caldo e Lavoro”, realizzata nell’ambito del progetto Workclimate 3.0 in AMAG Ambiente. L’iniziativa, promossa con il contributo della Fondazione Rubes Triva, INAIL e del Centro Studi per le Patologie Ambientali DAIRI, ha approfondito la percezione, la conoscenza e l’impatto del rischio caldo tra i lavoratori, con particolare attenzione alle attività svolte all’aperto nel settore dell’igiene ambientale.

La conferenza ha inoltre permesso di condividere buone pratiche di prevenzione, tra cui pause adeguate, sistemi di allerta, corretta idratazione e misure organizzative per ridurre l’esposizione durante i periodi di maggiore intensità del caldo.

Maggiori informazioni:

https://www.fondazionerubestriva.info/public/NO_NE/CS%20-%20Conf.%20stampa%2012%20giugno%202026%20-%20AMAG%20Ambiente%20Workclimate.pdf

TORNA AL SOMMARIO