

Rubes Triva **24** Lavoro Sicuro

Formazione, prevenzione e dignità del lavoro



Premio Buone Pratiche

Quality Jobs Act

Rischio climatico
e sicurezza sul lavoro



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: 30 luglio 2026



Sommario

Notizie dall'Italia

TEMI DEL MESE

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il Ministero traccia i confini del ruolo

L'interpello 2 del 25 giugno 2026 della Commissione ex art. 12 del D.Lgs. 81/2008 ha, in sé, una portata circoscritta....

[APPROFONDISCI](#)

Violazioni in materia di sicurezza: il nuovo D.M. lavoro 78/2026 disegna il quadro degli illeciti che fanno perdere i benefici normativi e contributivi

Nel vasto pianeta HSE un ambito che, ormai, tende ad essere sempre più rilevante è quello delle sanzioni "accessorie" previste dall'ordinamento in caso di illeciti....

[APPROFONDISCI](#)

Repertorio nazionale degli organismi paritetici: revoca e modifica di una precedente iscrizione

All'inizio del mese di luglio è stato pubblicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il Decreto direttoriale....

[APPROFONDISCI](#)

Protocollo d'intesa ABI-INAIL per agevolare gli investimenti in sicurezza sul lavoro

Il Protocollo d'intesa ABI-INAIL, sottoscritto l'8 luglio 2026, mira a favorire la realizzazione di investimenti destinati al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza....

[APPROFONDISCI](#)

SENTENZE CHE CONTANO

Lavori in quota e principio di affidamento: la formazione del lavoratore non esonera il datore di lavoro

Con la sentenza n. 24859/2026, la Quarta Sezione Penale della Corte di Cassazione è tornata a esaminare i limiti entro i quali il datore di lavoro può fare affidamento....

[APPROFONDISCI](#)



Dvr e prassi elusive: cosa deve davvero prevedere il datore di lavoro

Invita a maggiore rigore sui criteri di imputabilità delle società, applicando il decreto 231/2001, la sentenza della Cassazione 24402/2026 della Terza sezione penale....

[APPROFONDISCI](#)

Responsabilità dell'ente, escluso il «rimbalzo» dalla persona fisica

Invita a maggiore rigore sui criteri di imputabilità delle società, applicando il decreto 231/2001, la sentenza della Cassazione 24402/2026 della Terza sezione penale....

[APPROFONDISCI](#)

TRE MINUTI PER LA TUA SICUREZZA

Riduzione del personale, sostituzioni e continuità della sicurezza nel periodo estivo

Il periodo estivo determina frequentemente una modifica temporanea degli assetti organizzativi. Ferie, sostituzioni, turnazioni, ricorso a lavoratori stagionali....

[APPROFONDISCI](#)

Notizie dall'Ue

ILO e Commissione europea rinnovano la cooperazione su giustizia sociale e lavoro di qualità

L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e la Commissione europea hanno concordato di rafforzare ulteriormente

[APPROFONDISCI](#)

Il Parlamento europeo discute le nuove linee guida per l'occupazione

Il 15 luglio, la commissione EMPL del Parlamento europeo ha esaminato la revisione delle linee guida europee per l'occupazione....

[APPROFONDISCI](#)

La Commissione avvia la seconda fase di consultazione sul Quality Jobs Act

Il 20 luglio la Commissione europea ha avviato la seconda fase di consultazione delle parti sociali sul futuro Quality Jobs Act....

[APPROFONDISCI](#)

Attività

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](#)

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](#)

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....

[APPROFONDISCI](#)

Rischio climatico e sicurezza sul lavoro: il progetto formativo "La consapevolezza del rischio clima: prevenzione e protezione"

A seguito della partecipazione al Bando INAIL Formazione e Informazione 2024, la Fondazione Rubes Triva è risultata....

[APPROFONDISCI](#)

La Fondazione Rubes Triva a Luci sul Lavoro

La Fondazione Rubes Triva ha partecipato alla XVII edizione di Luci sul Lavoro, dedicata al tema "Competenze, tecnologie e rappresentanza..."

[APPROFONDISCI](#)

Notizie dall'Italia



TEMI DEL MESE

Rappresentante dei lavoratori per la sicurezza, il Ministero traccia i confini del ruolo

(Ministero del lavoro – Risposta a interpello 25 giugno 2026, n. 2)

a cura di **Barbara Garbelli**

Lo spunto: un caso circoscritto, una questione ampia

L'interpello 2 del 25 giugno 2026 della Commissione ex art. 12 del D.Lgs. 81/2008 ha, in sé, una portata circoscritta: esclude che, nella medesima struttura, la stessa persona possa cumulare l'incarico di rappresentante dei lavoratori per la sicurezza e la qualifica di ufficiale di polizia giudiziaria dell'organo di vigilanza. Eppure il pronunciamento offre un punto di osservazione privilegiato su una figura tra le più singolari del sistema di prevenzione. Vale allora la pena muovere dal caso per una riflessione più ampia: che cosa è, davvero, il RLS; dove finisce il suo ruolo; e perché i suoi confini ne rivelano l'identità più nitidamente delle sue attribuzioni.

Una figura definita dai suoi confini

Poche figure del Testo unico si lasciano comprendere così bene attraverso ciò che non possono essere. Il RLS non è il datore di lavoro, non è il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, non è l'organo che vigila. Ogni volta che il legislatore – o, come nel caso dell'interpello, l'interprete – traccia un confine, restituisce in negativo l'identità della figura: un soggetto che rappresenta i lavoratori nelle questioni di salute e sicurezza e che, proprio per farlo, deve restare distinto da chi quelle questioni gestisce e da chi le controlla. È da questa collocazione intermedia che conviene partire.

Natura e posizione del RLS

Il RLS è disciplinato dagli artt. 47 e seguenti del D.Lgs. 81/2008. È un soggetto interno all'organizzazione, ma non è espressione del datore di lavoro: è l'unica figura del sistema di prevenzione eletta o designata direttamente dai lavoratori, e nessuno può esservi costretto, poiché l'incarico presuppone l'accettazione. Questa origine dal basso non è un dettaglio: fonda la legittimazione della figura e ne spiega la funzione di raccordo tra i lavoratori e gli altri attori della prevenzione.

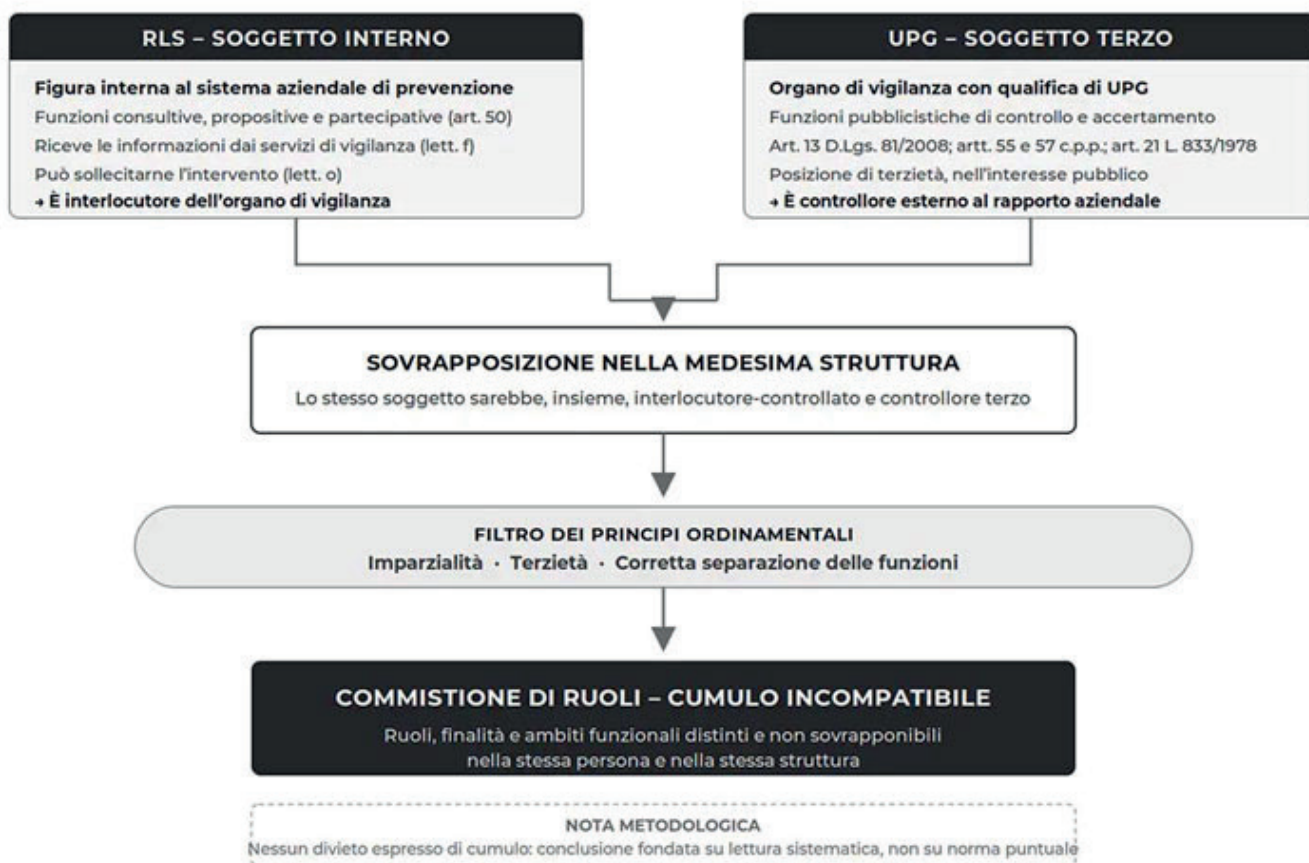
Altrettanto rivelatrice è la scelta lessicale del legislatore. Per il datore di lavoro il Testo unico parla di obblighi; per il RLS parla di attribuzioni. La differenza è sostanziale e ha una conseguenza precisa: a carico del RLS non è prevista alcuna sanzione. Non gli competono la valutazione dei rischi, l'adozione delle misure di prevenzione, la formazione dei lavoratori – responsabilità che restano appannaggio esclusivo del datore. Al RLS spetta, come ha chiarito la Cassazione, una funzione di consultazione e di controllo.

La figura si declina in tre tipologie: il RLS aziendale, operante nella singola azienda o unità produttiva; il rappresentante territoriale (RLST), che interviene dove manchi quello aziendale, a fronte di un contributo delle imprese al fondo INAIL; il RLS di sito produttivo, previsto per i contesti più complessi. Il principio di fondo è che una rappresentanza per la sicurezza deve comun-

[TORNA AL SOMMARIO](#)

IL RAGIONAMENTO DELLA COMMISSIONE

Interpello n. 2/2026 – dalla natura delle due figure alla conclusione di incompatibilità



que esistere: dove vi sono lavoratori, deve esservi chi li rappresenta su questo terreno.

Il baricentro consultivo e la cerniera con il controllo

Le attribuzioni del RLS sono elencate dall'art. 50. Ha diritto di accesso ai luoghi di lavoro; è consultato preventivamente sulla valutazione dei rischi, sulla designazione del RSPP, del medico competente e degli addetti alle emergenze, sull'organizzazione della formazione; riceve le informazioni sui rischi, sugli infortuni e sulle malattie professionali; partecipa alla riunione periodica; può formulare proposte e osservazioni. A garanzia dell'esercizio del ruolo dispone di tempo, mezzi e permessi retribuiti, di una formazione a carico del datore – almeno trentadue ore iniziali, con aggiornamento periodico – e delle tutele previste per le rappresentanze sindacali contro ogni pregiudizio.

Due attribuzioni, tra tutte, definiscono il rapporto del RLS con il controllo pubblico. La lettera f) del comma 1 stabilisce che egli riceve le informazioni provenienti dai servizi di vigilanza; la lettera o) che può fare ricorso alle autorità competenti quando ritenga inadeguate le misure adottate. Il RLS è, per disegno normativo, l'interlocutore dell'organo di vigilanza: ne riceve gli esiti, ne può sollecitare l'intervento. Non ne è parte. È precisamente su questa cerniera che si gioca l'interpello.

La risposta a interpello 2/2026: il caso e la ratio

La Regione Toscana aveva chiesto se un dipendente di un'ASL potesse contemporaneamente essere RLS – aziendale e di sito, ai sensi della DGRT 76/2021 – e ufficiale di polizia giudiziaria dell'organo di vigilanza del Dipartimento di prevenzione della medesima Azienda, territorial-

RUOLO INCOMPATIBILE	FONTE	NATURA	RATIO
RSPP / ASPP	Art. 50, c. 7, D.Lgs. 81/2008; Cass. civ. 19965/2006	Espressa	Coincidenza tra il controllore (RLS) e il vertice tecnico del sistema interno controllato
Datore di lavoro	Artt. 47 e 50, D.Lgs. 81/2008 (lettura sistematica)	Strutturale	Il RLS rappresenta i lavoratori nei confronti del datore: le parti non possono coincidere
Dirigente con funzioni datoriali	Lettura sistematica	Strutturale	L'assunzione di poteri datoriali è inconciliabile con la rappresentanza dei lavoratori
UPG dell'organo di vigilanza (medesima struttura)	Risposta a interpello 2/2026; artt. 13, 47, 50, D.Lgs. 81/2008; artt. 55 e 57 c.p.p.; art. 21, L. 833/1978	Per principi (valutativa)	Il RLS è interlocutore dell'organo di vigilanza (art. 50, lett. f e o), non un suo membro terzo

mente competente. La Commissione, ricordato che l'art. 12 le consente di pronunciarsi solo su quesiti di ordine generale e non su fattispecie individuali, generalizza la domanda e ne ricava un orientamento.

La ratio poggia sulla diversa natura delle due posizioni. Da un lato il RLS, soggetto interno e interlocutore del controllo; dall'altro l'ufficiale di polizia giudiziaria dell'organo di vigilanza (art. 13, D.Lgs. 81/2008; artt. 55 e 57 c.p.p.; art. 21, legge 833/1978), che esercita funzioni pubblicistiche di accertamento in posizione di terzietà. Concentrare i due ruoli nella stessa persona, dentro la stessa struttura, produce una commistione: il medesimo soggetto sarebbe insieme interlocutore-controllato e controllore terzo. Un cortocircuito che l'ordinamento non tollera, perché l'efficacia dei controlli presuppone l'assenza di conflitti tra rappresentanza e vigilanza.

Un'incompatibilità “per principi”, non “per norma”

Qui sta il profilo tecnico più delicato, e va colto con precisione. La Commissione non individua un divieto espresso di cumulo. A differenza dell'art. 50, comma 7 – che sancisce in modo

puntuale l'incompatibilità tra RLS e RSPP o ASPP – la conclusione discende da una lettura sistematica, ancorata ai principi di imparzialità, terzietà e corretta separazione delle funzioni. E il dispositivo è prudente: la eventuale coincidenza “deve essere valutata alla luce dei principi”. Non un automatismo, dunque, ma un giudizio di compatibilità orientato in senso ostativo. Va inoltre valorizzato il qualificatore “all'interno della medesima struttura”: l'incompatibilità nasce dalla sovrapposizione tra rappresentanza e vigilanza nello stesso ente, non da un'astratta inconciliabilità tra la qualifica di RLS e quella di UPG ovunque collocate. La distinzione non è nominalistica: separa un'incompatibilità tipizzata dalla legge da un'incompatibilità rimessa alla valutazione dell'ente alla luce del caso concreto. Riassumere il parere come una preclusione secca ne coglie l'esito, ma ne appiattisce la cautela.

Il sistema delle incompatibilità

Collocato in questo quadro, l'interpello non innova, ma completa. L'ordinamento conosce già incompatibilità del RLS di natura diversa. Vi è quella espressa con RSPP e ASPP (art. 50, comma 7), che vieta di essere insieme controllore

e vertice tecnico del sistema interno controllato. Su questa incompatibilità la Corte di cassazione si era già pronunciata nel 2006 (Cass. 19965/2006) con un argomento oggi quanto mai attuale: concentrare in un solo soggetto le funzioni di controllo e quelle controllate elimina ogni verifica da parte dei lavoratori, perché, nelle parole della Corte, “il controllato ed il controllante coinciderebbero”. È la medesima logica che, quasi vent’anni dopo, l’interpello n. 2/2026 trasferisce sul versante della vigilanza pubblica. Vi sono quelle strutturali con il datore di lavoro – il RLS rappresenta i lavoratori proprio nei suoi confronti, sicché le parti non possono coincidere – e con il dirigente investito di funzioni datoriali. L’interpello aggiunge l’incompatibilità, nella medesima struttura, con l’UPG dell’organo di vigilanza. Il filo conduttore è unico: il RLS non può cumulare ruoli che lo spostino dal lato del soggetto controllato-datoriale o dell’organo controllante terzo. La sua collocazione è, per definizione, intermedia.

La giurisprudenza che illumina i confini

La lettura per confini trova conferma nella giurisprudenza. La Cassazione penale, con la sentenza 48286/2017, ha ribadito che al RLS competono funzioni di consultazione e controllo, e non la valutazione dei rischi o la formazione: la responsabilità operativa resta altrove. Coerente con questa impostazione è anche la lettura che la dottrina ha dato dell’unico precedente di condanna di un RLS per un infortunio mortale (Cass. pen., Sez. IV, 38914/2023) che ha destato allarme tra i lavoratori chiamati a candidarsi. La pronuncia – che ha confermato la condanna a titolo di cooperazione colposa (art. 113 c.p.), in concorso con il datore di lavoro – è stata largamente criticata perché tende a spostare sul RLS una posizione di garanzia che il Testo unico non gli assegna; la dottrina ha però messo in evidenza un dato dirimente della vicenda, ossia il doppio e incongruo ruolo dell’imputato, al tempo stesso RLS e consigliere di amministra-

zione della società – un cumulo di funzioni reputate del tutto incompatibili, su cui i giudici di merito avevano fondato la condanna. È il caso limite che conferma la regola: la responsabilità sorge dove la figura perde i propri confini e si sovrappone a ruoli datoriali o di controllo, non dall’ordinario esercizio di attribuzioni consultive. L’interpello n. 2/2026 si muove sulla stessa linea, sul versante – questa volta – della vigilanza.

Riflessione conclusiva

Ne emerge un’immagine coerente. Il RLS è una figura di garanzia partecipativa la cui efficacia dipende meno dall’ampiezza dei poteri – volutamente contenuti – che dalla nettezza del suo posizionamento. Rappresenta i lavoratori e dialoga con il datore e con l’organo di vigilanza senza confondersi con nessuno dei due. Ogni cumulo che ne offuschi la collocazione ne indebolisce non solo la terzietà del controllo, ma la stessa capacità di rappresentare.

Sul piano operativo, l’interpello offre a datori di lavoro pubblici ed enti del Servizio sanitario nazionale un criterio nella gestione delle designazioni dei RLS e nell’organizzazione dei servizi di vigilanza, a presidio dell’autonomia delle attività ispettive. E con un peso non trascurabile: ai sensi dell’art. 12, comma 3, del D.Lgs. 81/2008, le indicazioni della Commissione costituiscono criteri interpretativi e direttivi per l’esercizio delle attività di vigilanza. L’interpello non risolve il singolo caso né innova la disciplina, ma orienta in modo cogente proprio gli organi che quella disciplina applicano – circostanza tanto più significativa qui, dove oggetto del pronunciamento è la funzione di vigilanza stessa. La valutazione della fattispecie concreta resta comunque necessaria – si pensi all’incarico di RLS relativo a un’unità produttiva diversa da quella soggetta alla vigilanza del medesimo soggetto –, ma la direzione è netta: dove rappresentanza e vigilanza rischiano di coincidere, la separazione dei ruoli va preservata. Perché il RLS, per rappresentare davvero, deve restare al suo posto.

TEMI DEL MESE

Violazioni in materia di sicurezza: il nuovo D.M. lavoro 78/2026 disegna il quadro degli illeciti che fanno perdere i benefici normativi e contributivi

a cura di **Mario Gallo**

Nel vasto pianeta HSE un ambito che, ormai, tende ad essere sempre più rilevante è quello delle sanzioni “accessorie” previste dall'ordinamento in caso di illeciti in materia di salute e di sicurezza sul lavoro; a tal proposito, subito vengono in mente quelle previste dal D.Lgs. n.231/2001 in materia di responsabilità amministrativa delle società e degli enti in genere che possono avere effetti anche dirompenti sull'operatività commerciale.

Ma altrettanto significativi possono essere tali effetti anche su altri piani in quanto la commissione della violazione – solo per avere un'idea si pensi ai reati di omicidio o lesioni colpose con violazione delle norme antinfortunistiche – può ostacolare la partecipazione alle gare di appalto pubbliche di cui al D.Lgs. n.36/2023 (*Codice dei contratti pubblici*) o comportare la perdita d'importanti benefici normativi e contributivi in materia di lavoro.

E proprio sotto quest'ultimo profilo va evidenziato che con l'art. 1, c.1175 – 1176, della legge 27 dicembre 2006, n.296, si è realizzato un importante passo in avanti su questo fronte, attraverso la realizzazione di un articolato sistema che recentemente è stato innovato dal D.L. 2 marzo 2024, n. 19, recante ulteriori disposizioni urgenti per l'attuazione del PNRR, convertito con modifiche dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

Infatti, il c.1 dell'art.29 del D.L. n.19/2024, ha introdotto alcune rilevanti novità finalizzate a

rafforzare ulteriormente il collegamento tra il rispetto della disciplina in materia di lavoro e sicurezza e l'accesso alle agevolazioni normative e contributive che, com'è noto, hanno una notevole rilevanza per le aziende e che, pertanto, coinvolgono direttamente anche coloro che si occupano della gestione quotidiana dei *processi di safety*, quindi, primi fra tutti i RSPP.

A tal proposito si consideri che alcune violazioni possono comportare, ad esempio, la perdita degli sgravi contributivi di cui l'azienda ha beneficiato per le nuove assunzioni con un conseguente danno economico – patrimoniale anche molto elevato.

Commissione delle violazioni in materia di lavoro e sicurezza e perdita dei benefici normativi e contributivi

Sul piano operativo questo innovato regime ha ora trovato concreta attuazione con il Decreto del Ministero del Lavoro e P.S. 22 giugno 2026, n.78 (in *Gazzetta Ufficiale* 8 luglio 2026, n.156), che individua le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, *ostative* al godimento dei predetti benefici normativi e contributivi.

Questo nuovo provvedimento introduce, infatti, un *quadro organico* delle violazioni seguendo la scia tracciata dalla previgente disciplina – in particolare del D.M. Lavoro e P.S. 30 gennaio 2015 in materia di DURC – anche se, sotto

[TORNA AL SOMMARIO](#)

alcuni profili, come vedremo denota una maggiore rigidità derivante essenzialmente dell'esigenza obiettiva di realizzare un contrasto più efficace delle condizioni d'irregolarità che frequentemente soffocano i rapporti di lavoro.

In effetti ciò discende direttamente dal già citato c.1 dell'art.29 del D.L. n.19/2024, che ha rimodulato, quindi, la disciplina fondamentale in materia di fruizione dei benefici normativi e contributivi contenuta nel c.1175 dell'art.1 della legge n.296/2006, ampliando la portata sanzionatoria che consegue all'accertamento di segno negativo.

La novellata norma primaria stabilisce, infatti, che i benefici normativi e contributivi previsti dalla disciplina in materia di lavoro e legislazione sociale sono *subordinati* al possesso, da parte dei datori di lavoro, oltre che del DURC, anche all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza individuate con un apposito Decreto ministeriale, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori *comparativamente più rappresentative* sul piano nazionale.

Tipologie di violazioni previste dal D.M. Lavoro n.78/2026

Con il D.M. Lavoro e P.S. n.78/2026, si realizza, pertanto, un nuovo giro di vite per favorire una maggiore compliance aziendale; infatti, il nuovo decreto riporta nell'allegato A un elenco di specifiche violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro che costituiscono *causa ostativa* alla fruizione dei benefici normativi e contributivi (cfr. anche *Ministero del Lavoro e P.S. Circolare 30 gennaio 2008, n.5*).

Interessante è osservare che tale elenco riporta analiticamente i diversi illeciti e il conseguente periodo di preclusione dai predetti

benefici (*si veda la tabella uno*), ispirandosi ai *principi di proporzionalità, di definitività e tassatività*.

In particolare, per quanto riguarda il *principio di proporzionalità* il godimento dei benefici normativi e contributivi è precluso per un periodo di tempo che varia da 3 a 24 mesi, in funzione appunto della gravità della violazione accertata.

A tal proposito, concentrando l'attenzione sulle violazioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro che qui interessano maggiormente, occorre precisare che il periodo di preclusione di 24 mesi è previsto solo per alcune fattispecie delittuose ritenute più gravi; si tratta dei reati di rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro (art.437 *cod. pen.*) e di omicidio colposo commesso con la violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (art.589, c.2, *cod. pen.*).

Lo stesso periodo di 24 mesi è previsto, inoltre, anche per il reato d'intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art.603-*bis cod. pen.*), che è strettamente collegato anche alle condizioni di salute e di sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori.

Il periodo di esclusione dai predetti benefici scende a 18 mesi nel caso di reato di lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro (art.590, c.3, c.p.); pertanto, un infortunio sul lavoro anche non di rilevante entità può determinare conseguenze negative per il datore di lavoro anche molto serie.

Da osservare, inoltre, che l'allegato A prevede anche un periodo di preclusione di 6 mesi in caso di svolgimento dell'attività da parte di imprese e lavoratori autonomi senza la prescritta *patente a crediti* – o del documento equivalente – o con patente con punteggio inferiore a 15 crediti (art.27, c.11, D.Lgs. n.81/2008).

Indubbiamente, però, la violazione che certamente farà più discutere è quella che determina 3 mesi di preclusione dai benefici in caso di *“ogni altra violazione penale in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in*

materia di tutela delle condizioni di lavoro e di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro”.

Quest’ultima rappresenta un’ipotesi del tutto residuale aperta che, per come è formulata, soprattutto nella parte relativa ai reati in materia di salute e di sicurezza sul lavoro, pone alcune criticità sul piano interpretativo in relazione, ad esempio, al soggetto attivo; sotto tale profilo sarebbero auspicabili dei chiarimenti.

Da sottolineare, inoltre, che l’elenco delle violazioni previste è da ritenersi tassativo.

Rilevanza della definitività della violazione e sanatoria

Va osservato, infine, che l’art.1, c.2, del Decreto n.78/2026, mutuando quanto già previsto dal D.M. Lavoro e P.S. 30 gennaio 2015, mantiene fermo il principio di definitività; infatti, la causa ostativa alla fruizione dei benefici normativi e contributivi si realizza solo se le violazioni previste dalla tabella A sono accertate con prov-

vedimenti definitivi quali le sentenze passate in giudicato e le ordinanze -ingiunzione di cui all’art.18 della legge 24 novembre 1981, n. 698, divenute definitive.

Inoltre, il successivo c.3 precisa che le cause ostative non sussistono qualora il procedimento penale si sia estinto a seguito di prescrizione obbligatoria, di cui agli artt. 20 e ss. del D.Lgs. n.758/1994, e dell’art.15 del D.Lgs. n.124/2004, ovvero a seguito di ammissione da parte del giudice all’oblazione ai sensi degli artt. 162 e 162-bis cod. pen.

Pertanto, continua ancora ad essere fondamentale l’istituto della prescrizione obbligatoria, non solo in quanto strumento deflattivo del processo penale, ma anche sul piano della sanatoria degli illeciti di natura contravvenzionale puniti con la pena alternativa dell’arresto o dell’ammenda o della sola ammenda, che va sottolineato costituiscono buona parte dell’apparato sanzionatorio del D.Lgs. n.81/2008.

Tabella 1

L'ELENCO DELLE VIOLAZIONI IN MATERIA DI LAVORO E SICUREZZA OSTATIVE AL GODIMENTO DEI BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI (D.M. Lavoro e P.S. n.78/2026 - Allegato A)

Violazione	Periodo di preclusione dai benefici
Art. 437 c.p. - Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro	24 mesi
Art. 589, comma 2, c.p. - Omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	24 mesi
Art. 603-bis c.p. - Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro	24 mesi
Art. 590, comma 3, c.p. - Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	18 mesi
Violazione di disposizioni la cui sanzione è prevista dagli articoli 55, commi 1, 2 e 5 lett. a), b), c), d); 68, comma 1, lett. a), b); 87, commi 1, 2 e 3; 159, commi 1 e 2, lett. a), b); 165; 170; 178; 219; 262 commi 1 e 2, lett. a), b); 282 commi 1 e 2, lettera a) del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 (Es. omessa valutazione di tutti i rischi con elaborazione del DVR; omessa nomina del RSPP; omessa verifica dell'idoneità tecnico-professionale delle imprese appaltatrici e dei lavoratori autonomi; omessa informazione, omessa formazione; omesso addestramento; etc.)	12 mesi

Disposizioni indicate dall'art. 105, comma 1, lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1956 - <i>Violazioni alle norme per la prevenzione degli infortuni e l'igiene del lavoro in sotterraneo</i>	12 mesi
Art. 22, comma 12, D.Lgs. n. 286/1998 - <i>Impiego di lavoratori stranieri privi del permesso di soggiorno, ovvero il cui permesso sia scaduto e del quale non sia stato chiesto, nei termini di legge, il rinnovo o sia revocato o annullato</i>	8 mesi
Art. 3, commi da 3 a 5, del D.L. 22 febbraio 2002, n. 12, convertito, con modificazioni, dalla legge 23 aprile 2002, n. 73 - <i>Impiego di lavoratori subordinati senza preventiva comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro da parte del datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico</i>	6 mesi
Art. 27, comma 11, del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 - <i>Mancanza della patente a crediti o del documento o di patente con un punteggio inferiore ai 15 crediti</i>	6 mesi
Articoli 7 e 9 D.Lgs. n. 66/2003 - <i>In materia di riposi, solo se inerente ad un numero di lavoratori almeno pari al 20% del totale della manodopera regolarmente impiegata</i>	3 mesi
Ogni altra violazione penale in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro	3 mesi

TEMI DEL MESE

Repertorio nazionale degli organismi paritetici: revoca e modifica di una precedente iscrizione

(Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Decreto direttoriale 30 giugno 2026, n. 81, pubblicato il 1° luglio 2026)

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

All'inizio del mese di luglio è stato pubblicato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il Decreto direttoriale n. 81 del 30 giugno 2026, con il quale è stato revocato il precedente Decreto direttoriale n. 79 del 15 giugno 2026 ed è stata modificata l'iscrizione dell'ente paritetico EPAR – Ente paritetico C.I.F.A.-CONFSAL nel Repertorio nazionale degli organismi paritetici. Il Repertorio, istituito ai sensi del Decreto ministeriale 11 ottobre 2022, n. 171, è finalizzato a garantire la riconoscibilità degli organismi paritetici in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 2, comma 1, lettera ee), del D.Lgs. n. 81/2008. La pubblicazione del provvedimento assume rilievo per la gestione dei rapporti con tali organismi, in particolare nei settori della formazione, dell'assistenza alle imprese, della rappresentanza territoriale e del supporto all'attuazione degli obblighi prevenzionistici. Per i responsabili della sicurezza, il provvedimento richiama l'attenzione sulla necessità di verificare:

- l'effettiva iscrizione dell'organismo nel Re-

pertorio nazionale;

- la coerenza tra l'ambito di operatività dell'organismo e il settore contrattuale interessato;
- la permanenza dei requisiti richiesti dalla normativa;
- la corretta individuazione dei soggetti coinvolti nei processi formativi e di assistenza.

L'aggiornamento del Repertorio non costituisce un adempimento meramente amministrativo. L'individuazione del soggetto paritetico competente può incidere sulla correttezza dei rapporti organizzativi e, nei casi previsti, sullo svolgimento delle attività formative e di supporto alla prevenzione. Per le imprese è pertanto opportuno evitare affidamenti fondati esclusivamente sulla denominazione dell'ente o su dichiarazioni autoreferenziali, verificando preventivamente la presenza e la posizione aggiornata dell'organismo nel Repertorio ministeriale. Il provvedimento conferma l'esigenza di un controllo sostanziale sull'identità e sulla legittimazione dei soggetti che operano nel sistema della salute e sicurezza sul lavoro.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TEMI DEL MESE

Protocollo d'intesa ABI-INAIL per agevolare gli investimenti in sicurezza sul lavoro

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Il Protocollo d'intesa ABI-INAIL, sottoscritto l'8 luglio 2026, mira a favorire la realizzazione di investimenti destinati al miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso una maggiore integrazione tra risorse pubbliche e strumenti di finanziamento bancario. L'accordo si collega in particolare ai contributi a fondo perduto messi a disposizione dall'INAIL attraverso i bandi ISI. Tali contributi possono finanziare una quota significativa dell'investimento, ma non sempre coprono integralmente il costo del progetto. Il Protocollo interviene su questo profilo, promuovendo la possibilità di finanziare attraverso il sistema bancario la parte di investimento non coperta dal contributo pubblico. L'obiettivo è ridurre uno dei principali ostacoli all'adozione di interventi di prevenzione, rappresentato dalla carenza di liquidità o dalla difficoltà di sostenere nell'immediato il costo complessivo dell'investimento. Questo aspetto assume particolare importanza soprattutto per le imprese di dimensioni minori, ma il principio

presenta una portata più generale: la sicurezza viene considerata un investimento capace di generare benefici non soltanto sul piano della tutela dei lavoratori, ma anche in termini di efficienza, continuità operativa e competitività. Gli interventi agevolabili possono riguardare il miglioramento delle condizioni di sicurezza, l'introduzione di tecnologie innovative e l'adozione di soluzioni destinate alla prevenzione e alla gestione dei rischi ambientali. Il Protocollo rafforza quindi il modello della cosiddetta prevenzione incentivata, nel quale l'azione pubblica non si limita alla definizione di obblighi e sanzioni, ma sostiene concretamente la modernizzazione dei processi e delle attrezzature. L'accordo non introduce nuovi obblighi giuridici, ma costituisce uno strumento di politica prevenzionistica. La sua rilevanza consiste nella creazione di una sinergia tra sistema assicurativo pubblico e sistema creditizio, finalizzata ad ampliare la capacità delle organizzazioni di realizzare interventi strutturali di miglioramento della sicurezza.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

SENTENZE CHE CONTANO

Lavori in quota e principio di affidamento: la formazione del lavoratore non esonera il datore di lavoro

(Cassazione Penale, Sez. IV, sentenza del 2 luglio 2026, n. 24859)

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Con la sentenza n. 24859/2026, la Quarta Sezione Penale della Corte di Cassazione è tornata a esaminare i limiti entro i quali il datore di lavoro può fare affidamento sul comportamento prudente e professionale del lavoratore. Il caso riguardava un infortunio verificatosi durante lo svolgimento di lavori in quota, a seguito della caduta del lavoratore in un'apertura non adeguatamente protetta. La difesa aveva attribuito rilievo alla formazione e all'esperienza dell'infortunato, sostenendo che la sua condotta avesse assunto efficacia determinante nella produzione dell'evento. La Corte ha tut-

tavia escluso che la formazione ricevuta possa, da sola, trasferire sul lavoratore la responsabilità per la gestione del rischio. Il principio di affidamento può operare soltanto quando il datore di lavoro abbia previamente adottato tutte le cautele antinfortunistiche necessarie, predisposto protezioni adeguate e organizzato l'attività in modo da ridurre anche le conseguenze di eventuali errori o disattenzioni. La professionalità del lavoratore non sostituisce, pertanto, le misure tecniche e organizzative richieste dalla natura dell'attività.

Implicazioni per il sistema di prevenzione aziendale

La pronuncia richiama le organizzazioni alla necessità di distinguere tra formazione del lavoratore e governo aziendale del rischio. La formazione costituisce una misura essenziale, ma non può compensare l'assenza di protezioni collettive, la carente delimitazione delle aree pericolose o l'inadeguata organizzazione delle attività in quota. Prima di fare affidamento sull'esperienza dell'operatore, il datore di lavoro deve dimostrare di avere individuato il rischio, predisposto le misure di prevenzione e verificato la loro effettiva applicazione. Per i responsabili della sicurezza ciò comporta un controllo puntuale delle aperture nei solai, dei parapetti, degli accessi alle zone sopraelevate, delle modalità di delimitazione delle aree e delle procedure utilizzate nelle lavorazioni temporanee. Particolare attenzione deve essere riservata alle situazioni nelle quali l'abitudine operativa o l'esperienza dei lavoratori tendono a sostituire presidi tecnici obbligatori. La sentenza conferma che il sistema di prevenzione deve essere progettato tenendo conto anche dell'errore prevedibile e non può fondarsi sulla presunzione di una condotta costantemente impeccabile da parte del lavoratore.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

SENTENZE CHE CONTANO

Dvr e prassi elusive: cosa deve davvero prevedere il datore di lavoro

(Cassazione Penale, Sez. IV, sentenza del 16 luglio 2026, n. 26679)

a cura di **Giuseppe Barbera e Attilio Romano**

Il documento di valutazione dei rischi deve presidiare i rischi propri del processo produttivo e delle lavorazioni effettivamente affidate ai lavoratori, senza trasformarsi in un repertorio di prassi *contra legem* ignote e non conoscibili. Questo principio è affermato dalla Cassazione penale, Sezione IV, con sentenza 26679/2026, depositata il 16 luglio 2026.

Il fatto

Nel caso esaminato un manutentore, mentre stava terminando un intervento su un macchinario per la saldatura di componenti metallici, rilevava che il perno non consentiva più il corretto accoppiamento con i pezzi da assemblare e, invece di sostituirlo, decideva di eseguirne la lucidatura su un tornio distinto, inserendo il perno nel mandrino e utilizzando carta abrasiva con guanti da lavoro.

L'incidente provocava la subamputazione di più dita e al datore veniva contestata l'omessa valutazione, nel Dvr, dei rischi connessi a quella lavorazione.

Il Tribunale assolveva il datore di lavoro e il Pubblico ministero proponeva ricorso per cassazione, impugnando la sentenza per violazione di legge e vizio di motivazione.

Prima la prassi elusiva, poi il Dvr

La Corte di legittimità colloca a monte dell'esame sul contenuto del Dvr l'accertamento circa la natura della lavorazione concretamente posta in essere, verificando se essa integri

una prassi *contra legem* nota o conoscibile dal garante.

Solo se la prassi *contra legem* risulta conosciuta o conoscibile con l'ordinaria diligenza richiesta al garante, la sua omissione può assumere rilievo sul piano prevenzionistico; viceversa, una prassi impropria non conosciuta, né conoscibile non integra, di per sé, una lacuna del Dvr.

La colpevole ignoranza non è una responsabilità automatica da posizione di garanzia, ma consiste nella mancata percezione di un assetto lavorativo concretamente instaurato e riconoscibile con l'ordinaria diligenza richiesta al garante.

La verifica è caso per caso e tiene conto delle dimensioni dell'impresa, del numero dei lavoratori, della diffusione della prassi e della presenza del datore sui luoghi di lavoro, senza che tali elementi costituiscano un catalogo tassativo o consentano, da soli, di presumere la conoscenza datoriale. Tali circostanze costituiscono indici di fatto da valutare unitariamente e, pur non autorizzando automatismi, consentono di stabilire se l'assetto operativo difforme fosse sufficientemente stabile e percepibile da imporre l'intervento del garante.

Nel caso specifico, l'operazione al tornio non era prevista dal mansionario ed era estranea alle mansioni dei manutentori; la sentenza precisa tuttavia che essa era praticata almeno occasionalmente da più lavoratori, senza essere stata portata a conoscenza dei soggetti

[TORNA AL SOMMARIO](#)

responsabili della sicurezza e senza emergere nelle riunioni periodiche, mentre la documentazione attestava continuità nelle forniture dei pezzi di ricambio.

La Cassazione ha ritenuto non illogica l'esclusione della conoscenza o conoscibilità della prassi.

Prassi occasionale e modello lavorativo di fatto

La distinzione tra prassi occasionale e modello lavorativo di fatto è rilevante sul piano pratico. Una deviazione operativa solo occasionale, estranea alle lavorazioni effettivamente demandate, non prevista dalle procedure aziendali e non conoscibile con l'ordinaria diligenza, non impone che il Dvr contempli anche quella specifica iniziativa individuale pericolosa.

Se invece le lavorazioni si svolgono ordinariamente in difformità dalle prescrizioni, non si tratta più di una semplice prassi elusiva, ma di un modello lavorativo di fatto.

In tal caso il richiamo alla correttezza formale del Dvr, del mansionario o delle procedure scritte è insufficiente, e il datore è tenuto ad aggiornare la valutazione dei rischi e a correggere l'organizzazione concreta.

Nessuna lacuna nel Dvr

Nel caso esaminato, esclusa la conoscenza o conoscibilità della prassi, la Cassazione ha ritenuto infondata la censura relativa all'omessa valutazione del rischio, poiché il Dvr deve presidiare i rischi propri del processo produttivo e delle lavorazioni effettivamente demandate ai lavoratori, non anche quelli derivanti da iniziative contra legem rimaste ignote e non conoscibili.

Una conclusione in chiave operativa

La correttezza formale del Dvr non basta se l'organizzazione reale del lavoro evolve in senso difforme. Quando la deviazione operativa diventa stabile e riconoscibile, il datore è tenuto ad aggiornare la valutazione dei rischi e ad adeguare concretamente l'assetto prevenzionistico.

L'articolo 29, comma 3, del Dlgs 81/2008 impone la rielaborazione del Dvr in occasione di modifiche significative dell'organizzazione del lavoro. E un modello lavorativo di fatto difforme è, per definizione, una modifica significativa già in atto.

SENTENZE CHE CONTANO

Responsabilità dell'ente, escluso il «rimbalzo» dalla persona fisica

(Cassazione, Penale, Sez. III, sentenza del 2 luglio 2026, n. 24402)

a cura di **Giovanni Negri**

Invita a maggiore rigore sui criteri di imputabilità delle società, applicando il decreto 231/2001, la sentenza della Cassazione 24402/2026 della Terza sezione penale. Annullata (con rinvio) di conseguenza la pronuncia di Corte d'appello con la quale era stata affermata la responsabilità di una società per il reato di lesioni personali colpose gravi in violazione delle norme sulla sicurezza del lavoro.

La Cassazione ricorda che il decreto 231 ha rifiutato consapevolmente l'adozione di un criterio di imputazione dell'illecito dell'ente fondato sulla semplice commissione del reato presupposto, una sorta di responsabilità «di rimbalzo» dell'impresa rispetto a quella della persona fisica. A venire introdotta è piuttosto una forma di responsabilità dell'ente del tutto autonoma, anche se collegata a quella della persona fisica, fondata sulla previsione di un illecito amministrativo che dipende dalla realizzazione di un reato, ma che non vi si identifica.

L'illecito dell'ente, sottolinea la Corte, è, infatti, «strutturato su una fattispecie complessa costituita sul piano oggettivo da tre elementi essenziali: la realizzazione di un reato, integrato nei suoi estremi oggettivi e soggettivi, da parte di una persona che abbia un rapporto qualificato con l'ente e la commissione del reato nell'interesse o a vantaggio dell'ente stesso escludendo che possa essere attribuito a quest'ultimo un reato commesso sì da soggetto incardinato nell'organizzazione, ma per fini

estranei agli scopi di questa».

A questi elementi si aggiunge l'elemento "soggettivo" della colpa di organizzazione, cioè la mancata predisposizione di misure preventive adeguate a evitare la commissione di reati del tipo di quello realizzato; un elemento che, da una parte, è diversamente caratterizzato a seconda che il reato presupposto sia stato commesso da un soggetto in posizione apicale o sottoposto alla vigilanza e direzione altrui e che, d'altra parte, caratterizza la tipicità dell'illecito amministrativo ed è distinto dalla colpa degli autori del reato.

La Corte di appello non ha invece applicato correttamente questi principi, limitandosi ad asserire che la persistente carenza dei requisiti di sicurezza corrispondeva a un interesse sicuramente rilevante, concretamente apprezzabile per la società sotto forma di una maggiore velocità di produzione, senza tuttavia chiarire in modo specifico e concreto (tenuto anche conto delle osservazioni della difesa, fondate anche su una relazione tecnica, secondo le quali la velocità di produzione precedente e successiva alla modifica intervenuta subito dopo l'infortunio era sovrapponibile) perché la situazione venutasi a creare per la predisposizione dei macchinari rispondeva a un interesse o a un vantaggio della società; la Corte d'appello poi, ricorda ancora la Cassazione, aveva del tutto trascurato la verifica della colpa di organizzazione dell'ente.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

TRE MINUTI PER LA TUA SICUREZZA

Riduzione del personale, sostituzioni e continuità della sicurezza nel periodo estivo

a cura di **Pierpaolo Masciocchi**

Il periodo estivo determina frequentemente una modifica temporanea degli assetti organizzativi. Ferie, sostituzioni, turnazioni, ricorso a lavoratori stagionali e riduzione delle presenze possono incidere sulla distribuzione delle competenze, sulla disponibilità delle figure di coordinamento e sulla capacità di gestire tempestivamente anomalie ed emergenze. Tali variazioni non costituiscono un elemento estraneo al sistema di prevenzione, ma una condizione organizzativa prevedibile che deve

essere pianificata. La riduzione del personale può comportare un incremento dei carichi individuali, l'assegnazione temporanea di compiti differenti, una minore disponibilità di lavoratori esperti e un indebolimento dei normali meccanismi di controllo. Il rischio aumenta quando le sostituzioni avvengono senza un adeguato passaggio di consegne o quando la continuità produttiva viene garantita attraverso soluzioni informali non coerenti con competenze, formazione e abilitazioni disponibili.

Implicazioni per il sistema di prevenzione aziendale

La programmazione delle ferie deve essere coordinata con le esigenze di sicurezza e con la necessità di assicurare la presenza delle competenze indispensabili. Non è sufficiente garantire il numero minimo di addetti: occorre verificare che siano effettivamente disponibili preposti, addetti alle emergenze, lavoratori formati per l'impiego di specifiche attrezzature e persone in grado di gestire attività non ordinarie. La sostituzione di un lavoratore esperto con personale privo di equivalente preparazione può modificare il livello di rischio anche quando il processo produttivo resta formalmente invariato. È quindi necessario pianificare le sostituzioni, formalizzare i passaggi di consegne e verificare che le procedure siano note e applicabili anche in presenza di organici ridotti.

La valutazione del rischio

La valutazione deve considerare le variazioni temporanee dell'organizzazione, soprattutto quando determinano modifiche nelle mansioni, nei carichi di lavoro, nei turni o nei livelli di supervisione. Occorre individuare preventivamente le attività che non possono essere svolte senza la presenza di determinate professionalità, verificare la disponibilità degli addetti alle emergenze e valutare l'eventuale incremento del lavoro isolato. Devono inoltre essere considerate le interferenze prodotte dall'ingresso di personale stagionale, somministrato o temporaneamente assegnato ad altre funzioni. La valutazione non richiede necessariamente una revisione generale del DVR, ma deve tradursi in una pianificazione documentata e coerente con le condizioni operative del periodo.

[TORNA AL SOMMARIO](#)

Il ruolo del lavoratore

Il lavoratore deve attenersi alle mansioni e alle attività per le quali dispone di adeguata formazione, segnalando tempestivamente l'assegnazione di compiti non conosciuti o l'assenza delle necessarie condizioni di sicurezza. In caso di sostituzione, è importante acquisire informazioni sulle procedure applicabili, sulle anomalie già rilevate e sui referenti presenti. La disponibilità a garantire la continuità del servizio non può tradursi nell'assunzione informale di responsabilità o nell'utilizzo di attrezzature per le quali non sia stata ricevuta la necessaria formazione o abilitazione.

Il ruolo dell'organizzazione

L'organizzazione deve predisporre un piano delle presenze coerente con le esigenze prevenzionistiche, assicurando la continuità delle funzioni essenziali e la disponibilità delle competenze necessarie. È opportuno identificare preventivamente le attività da sospendere o rimodulare in caso di organico insufficiente, garantire passaggi di consegne formalizzati e verificare la copertura dei ruoli di preposto e degli addetti alla gestione delle emergenze. La programmazione estiva deve inoltre evitare concentrazioni eccessive di carichi sui lavoratori presenti e assicurare che tempi di lavoro, pause e turnazioni rimangano sostenibili. La continuità produttiva può essere garantita soltanto quando resta assicurata anche la continuità del sistema di prevenzione.

Notizie dall'Ue



ILO e Commissione europea rinnovano la cooperazione su giustizia sociale e lavoro di qualità



L'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e la Commissione europea hanno concordato di rafforzare ulteriormente la loro cooperazione in materia di giustizia sociale, lavoro dignitoso e occupazione di qualità. L'intesa è stata raggiunta in occasione del diciassettesimo incontro di alto livello, co-presieduto dal Direttore generale dell'ILO, Gilbert F. Houngbo, e dalla Vicepresidente esecutiva della Commissione europea, Roxana Mînzatu.

Le due istituzioni hanno individuato nuove priorità strategiche per affrontare le principali trasformazioni del mercato del lavoro, tra cui l'intelligenza artificiale, i cambiamenti demografici, la transizione climatica e l'evoluzione delle catene globali del valore.

Particolare attenzione sarà dedicata a una governance dell'intelligenza artificiale incentrata

sulla persona, allo sviluppo delle competenze e al rafforzamento delle istituzioni del mercato del lavoro. ILO e Commissione hanno inoltre ribadito il ruolo degli standard internazionali del lavoro negli accordi commerciali e nelle catene di approvvigionamento, nonché l'importanza del dialogo sociale e dell'approccio tripartito.

La cooperazione futura punterà infine a integrare maggiormente gli strumenti finanziari e politici dell'Unione europea con l'esperienza normativa e tecnica dell'ILO, sostenendo protezione sociale, transizioni giuste, mercati del lavoro resilienti e occupazione dignitosa.

Maggiori info: [The International Labour Organization and the European Commission set renewed strategic agenda for social justice, quality jobs and a human-centred future of work | International Labour Organization](#)

[TORNA AL SOMMARIO](#)

Il Parlamento europeo discute le nuove linee guida per l'occupazione



Il 15 luglio, la commissione EMPL del Parlamento europeo ha esaminato la revisione delle linee guida europee per l'occupazione, che orienteranno le future raccomandazioni specifiche per Paese e i piani di partenariato nazionali e regionali collegati al bilancio UE 2028-2034. La Commissione europea ha evidenziato tre principali priorità: qualità del lavoro, investimenti nel capitale umano e collegamento con la futura strategia contro la povertà, con una

maggiore attenzione anche all'accessibilità degli alloggi e dei servizi essenziali. Il dibattito ha sottolineato l'importanza delle competenze, del dialogo sociale, della mobilità professionale e della protezione dei lavoratori durante le transizioni digitale e verde.

Maggiori info: <https://www.europarl.europa.eu/committees/it/empl/home/highlights>

TORNA AL SOMMARIO

La Commissione avvia la seconda fase di consultazione sul Quality Jobs Act



Il 20 luglio la Commissione europea ha avviato la seconda fase di consultazione delle parti sociali sul futuro Quality Jobs Act.

La consultazione si concentra su cinque ambiti prioritari: la gestione algoritmica e l'uso dell'intelligenza artificiale sul lavoro; la salute e la sicurezza, con particolare attenzione ai rischi psicosociali e agli effetti del caldo estremo; la tutela dei lavoratori nelle catene di subappalto; l'accompagnamento delle transizioni digitale e verde attraverso lo sviluppo delle competenze; il rafforzamento dei controlli, dell'applicazione delle norme e del ruolo delle parti sociali.

Le parti sociali europee potranno presentare le proprie osservazioni entro il 28 settembre 2026 e decidere successivamente se avviare negoziati per raggiungere un accordo congiunto.

La proposta legislativa sul Quality Jobs Act, parte della strategia europea per la competitività e la prosperità, è attesa entro la fine dell'anno.

Maggiori info: [La Commissione avvia una seconda fase di consultazione sulla Quality Jobs Act - Occupazione, Affari Sociali e Inclusione](#)

[TORNA AL SOMMARIO](#)

Attività



Assistenza



Formazione



Informazione



Ricerca

Prossimi Appuntamenti Fondazione Rubes Triva



INFORMAZIONE:

- **3 - 6 novembre 2026** – Quarta edizione del **Premio Buone pratiche per la salute e sicurezza sul lavoro**
- **Luogo:** Rimini - quartiere fieristico

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

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

Maggiori informazioni:

<https://www.fondazionerubestriva.it>
https://www.fondazionerubestriva.info/public/BuonePratiche/PremioBuonePratiche_Regolamento2026.pdf



[TORNA AL SOMMARIO](#)



INFORMAZIONE:

- Nona edizione **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/>
https://www.fondazionerubestriva.info/public/BandoPremioRT/Premio_RubesTriva2026_9ed.pdf

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

TORNA AL SOMMARIO



INFORMAZIONE:

- **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>

PROGETTO DI RICERCA

Primo Report Nazionale di Sostenibilità del settore dei servizi ambientali

L'iniziativa è volta a valorizzare il ruolo del settore per la qualità della vita delle comunità, la tutela dell'ambiente, l'economia circolare e la salute e sicurezza dei lavoratori.



SAPIENZA
UNIVERSITÀ DI ROMA



Sant'Anna
Scuola Universitaria Superiore Pisa



TORNA AL SOMMARIO



INFORMAZIONE:

- **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 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/SA-F3ed.asp>



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

Fondata dalla Fondazione Rubes Triva
in collaborazione con l'Osservatorio Olympus dell'Università di Urbino Carlo Bo



CORSO SPECIALISTA HSE
CORSO MANAGER HSE



120 ORE GRATUITE
DI FORMAZIONE



IN LINEA CON LA NORMA
UNI 11720:2025

TORNA AL SOMMARIO



INFORMAZIONE:

- **Rischio climatico e sicurezza sul lavoro: il progetto formativo “La consapevolezza del rischio clima: prevenzione e protezione”**

A seguito della partecipazione al **Bando INAIL Formazione e Informazione 2024**, la Fondazione Rubes Triva è risultata assegnataria di risorse finanziarie per la realizzazione del progetto **“La consapevolezza del rischio clima: prevenzione e protezione”**, dedicato alla prevenzione e alla gestione dei rischi lavorativi connessi ai cambiamenti climatici, con particolare attenzione al calore estremo e alla radiazione solare.

L'iniziativa, rivolta a datori di lavoro, figure della sicurezza, lavoratori e formatori, prevede corsi gratuiti in presenza in **Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Piemonte, Veneto, Toscana, Lazio, Marche,**

Basilicata, Campania, Puglia, Sardegna e Sicilia.

Il percorso affronterà misure di prevenzione e protezione, tecniche di valutazione del rischio, strumenti tecnologici, casi pratici e buone prassi per migliorare la sicurezza nei luoghi di lavoro.

Le aziende interessate possono manifestare il proprio interesse compilando il form di richiesta:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSecVSkCboWPAEgsm_N1Zvdx_blub_M5M9hVJNLFhleyb3c2tQ/viewform

La partecipazione sarà confermata in base alla disponibilità dei posti.

BANDO FORMAZIONE E INFORMAZIONE INAIL

RISCHIO CLIMA

FORMAZIONE E PREVENZIONE

PER LA TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Un percorso per sviluppare competenze nella valutazione e gestione dei rischi connessi ai **cambiamenti climatici** e al **rischio calore**.

RISCHIO CALORE

VALUTAZIONE PREVENZIONE PROTEZIONE MONITORAGGIO

FONDAZIONE RUBES TRIVA
SICUREZZA LAVORO AMBIENTE

- RISCHIO CALORE**
Prevenire gli effetti del calore estremo
- SALUTE E SICUREZZA**
Tutela dei lavoratori e riduzione degli infortuni
- FORMAZIONE**
Competenze e consapevolezza per tutti i ruoli aziendali
- KPI E VALUTAZIONE**
Metodi, strumenti e indicatori per decisioni efficaci
- CAMBIAMENTI CLIMATICI**
Adattarsi oggi per un lavoro sicuro e sostenibile domani

TORNA AL SOMMARIO



INFORMAZIONE:

- **La Fondazione Rubes Triva a Luci sul Lavoro**

La Fondazione Rubes Triva ha partecipato alla XVII edizione di Luci sul Lavoro, dedicata al tema “Competenze, tecnologie e rappresentanza per una nuova qualità del lavoro”.

Nel corso dell'evento, la Fondazione è intervenuta sui temi della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, sottolineando l'importanza della prevenzione, della partecipazione e di una cultura della sicurezza sempre più diffusa nel settore dell'igiene ambientale.

La Fondazione ha inoltre promosso una sessione dedicata ai parametri di sostenibilità e ai

vantaggi per le aziende, presentando il progetto di ricerca realizzato con la Scuola Superiore Sant'Anna di Pisa e l'Università Sapienza di Roma per la redazione di un report di settore sugli impatti ambientali, sociali e di governance.

Maggiori info:

https://www.fondazionerubestriva.info/public/NO_NE/CS%20-%20FRT%20alla%20manifestazione%20di%20Luci%20sul%20Lavoro.pdf

TORNA AL SOMMARIO