

## INFORMATIVA GENNAIO 2026

### 1) LAVORATORE NON PUO' SOLLEVARE PESI IN AZIENDA MA LO FA IN PALESTRA: LICENZIATO

Un lavoratore che, per ragioni di salute, era stato esonerato dal sollevare carichi al di sopra della spalla e comunque a maneggiarne di peso superiore ai 18 chilogrammi, si vanta su Instagram delle sue prodezze in palestra e viene licenziato per giusta causa.



Fuori dall'orario lavorativo infatti, era personal trainer di fitness, iscritto peraltro alla FIPE (Federazione italiana pesistica), e svolgeva regolarmente attività e allenamenti incompatibili con le prescrizioni mediche alle quali il medico aziendale competente lo aveva vincolato, ritenendo necessario ridurre la mansione affidatagli.

Il lavoratore, licenziato, ha impugnato il provvedimento del datore di lavoro perché a suo dire, la sua attività investigativa ha violato il suo diritto alla privacy. Sia il Tribunale di primo grado sia la Corte d'Appello di Roma avevano respinto il ricorso del lavoratore e confermato la legittimità del licenziamento. La prova dei fatti, infatti è emersa non tanto dal report dell'investigatore incaricato, quanto dall'evidenza del comportamento dello stesso ricorrente, che non aveva mai contestato la materialità delle condotte e le aveva anche rese pubbliche sui social network. La Corte di Cassazione, in ultima istanza, ha rigettato il ricorso del lavoratore con la motivazione che il dipendente licenziato ha consapevolmente violato gli specifici obblighi contrattuali di:

- fedeltà;
- correttezza;
- buona fede.

Con la sentenza n. 28367 del 27 ottobre 2025 ha così disposto che il licenziamento fosse legittimo. Con la sua condotta infatti, contraria ai propri doveri, ha legittimato il ricorso alla giusta causa di licenziamento.

L'aspettativa del datore di lavoro di correttezza e lealtà nella esecuzione del contratto è stata infatti delusa ed egli, a diritto, ha scelto la massima sanzione disciplinare.

L'obbligo di fedeltà infatti, ha ricordato la Corte, non si esaurisce nel divieto di concorrenza, ma si estende a ogni comportamento anche extralavorativo del dipendente che possa compromettere l'affidamento del datore di lavoro sulla sua correttezza e diligenza.

## **2) CONTROLLO SUL PREPOSTO IN SEDE ISPETTIVA**

E' legittimo individuare come preposto un lavoratore con anzianità di servizio inferiore a 12 mesi o un apprendista? Non esiste una regola generale. L'inidoneità del soggetto individuato a svolgere il lavoro di preposto si basa sulla sua capacità, di fatto e diritto, ad esercitare i poteri impeditivi di eventi lesivi secondo la previsione



Dell'art. 19 del D. Lgs. 81/08. Di conseguenza, gli Organi di Vigilanza procederanno ad una verifica puntuale e concreta, caso per caso, dell'effettiva idoneità del soggetto individuato come preposto. Tale verifica non si limiterà al mero possesso formale dei requisiti, ma riguarderà le reale sussistenza delle competenze e delle condizioni necessarie per adempiere agli obblighi previsti per il preposto, con particolari attenzione alle situazioni in cui la funzione sia attribuita a lavoratori con contratto di apprendistato, qualificati per la mansione, ma che non abbiano completato il percorso triennale di formazione professionalizzante. La verifica comprenderà inoltre l'accertamento che la formazione ricevuta non sia ridotta a un adempimento meramente formale, ma abbia effettivamente dotato il preposto delle conoscenze, competenze e abilità necessarie a svolgere il ruolo, in rapporto alle caratteristiche dell'attività lavorativa. A tal fine potranno essere raccolte anche informazioni testimoniali, seppur sommarie, dallo stesso soggetto incaricato, dai lavoratori e dai loro rappresentanti.

## **3) CANCELLI E VARCHI MOTORIZZATI**

I cancelli automatici vengono considerati come "quasi macchine" in quanto hanno un sistema di alimentazione e un impianto per il movimento. La Direttiva Macchine prevede l'obbligo di controllo periodico di cancelli scorrevoli, cancelli ad ante apribili, portoni basculanti, portoni sezionabili e/o avvolgibili, porte automatiche, ecc.



Si deve avere particolare attenzione qualora il serramento non sia già certificato CE come chiusura: l'installatore dell'automazione deve farsi carico della valutazione strutturale meccanica delle ante della chiusura da automatizzare. In questo caso l'accento si pone sulla sicurezza del serramento in quanto tale (cancello, porta, portone) da motorizzare, e si andranno a valutare: resistenza meccanica, protezione dal pericolo di deragliamento, protezione da uncinamento, protezione dal pericolo di caduta ribaltamento schiacciamento, protezione dal convogliamento derivante da parti mobili, protezione da sollevamento (in caso di chiusura con movimento verticale). Si ricorda infine che deve essere rilasciata dichiarazione di conformità ai sensi del DM 37/08 (installazione serramento ed automazione).

## **4) VALUTAZIONE DELL'EFFICACIA DELLA FORMAZIONE DURANTE LE PRESTAZIONI OPERATIVE**

Non è sufficiente pianificare ed erogare la formazione ma è necessario verificarne l'efficacia durante lo svolgimento della prestazione di lavoro. Quindi bisogna dare **meno attenzione agli attestati e più all'effettività**. Come fare le verifiche di efficacia della formazione? Lo scopo

dell'info-formazione è l'acquisizione di conoscenze e competenze, quello dell'addestramento anche di abilità. Pertanto la valutazione dell'efficacia del processo di valutazione è la verifica, **durante la prestazione lavorativa**, di:

- Conoscenze;
- Competenze;
- Abilità nell'uso sicuro di macchine, impianti, attrezzature, sostanze DPI ecc.

La verifica delle conoscenze acquisite tramite la formazione può essere effettuata con dei questionari con domande aperte o chiuse o mediante un trainer che pone le stesse domande, per evitare di far scrivere il lavoratore e vedremo perché nei punti seguenti, e convalida la correttezza delle risposte. La verifica delle abilità pratiche si può fare mediante un processo di osservazione comportamentale. Il singolo comportamento è ciò che il lavoratore fa in uno specifico momento di osservazione. Si può osservare quello che i lavoratori fanno, ovvero se il loro comportamento è sicuro o a rischio. Per implementare un processo di osservazione comportamentale:

- Si definiscono i comportamenti di sicurezza che devono essere esibiti nelle varie situazioni (ad esempio "alza il peso piegando le ginocchia a schiena dritta"). Questo implica una analisi dei vari reparti, delle varie attività e la definizione esatta dei comportamenti in ogni situazione. Anche se questa attività dovrebbe far parte della valutazione dei rischi, spesso non è così chiaro e documentato. E' una attività da fare spesso da zero, con il contributo di più persone (lavoratori del reparto interessato, preposti, RLS, Rspp). Meglio se aiutati da un consulente esperto del comportamento umano;
- Si creano delle checklist comportamentali (vedi esempio);

Comportamento	Sicuro	A rischio
Cammina sul percorso pedonale		
Alza il peso piegando le ginocchia a schiena dritta		
Durante l'uso dell'aria compressa utilizza la visiera		
Procede con il carrello elevatore a forche basse		

- Il tutor o l'rspp (o in ogni caso il soggetto che ha avuto un adeguato livello di formazione sul processo) utilizza la checklist mentre osserva il comportamento del lavoratore. Compila la checklist.

Si deve definire quante checklist servono e quante osservazioni per poter dire che "il lavoratore ha appreso le abilità pratiche richieste". Anche se l'implementazione di tale processo pone qualche sfida, realizza un notevole miglioramento della sicurezza reale, valutata sul livello operativo.

Nel caso dei questionari, delle domande e delle checklist si potrebbe semplicemente considerare come livello di accettabilità una percentuale del totale di risposte corrette (ad es. il 70%). I casi potrebbero essere i seguenti:

- Nel caso di **percentuale risposte corrette >70% (giudizio efficace)** si discutono con il lavoratore le risposte sbagliate o si evidenziano i comportamenti a rischio, su cui concentrare la prossima attività di vigilanza. Non sono necessarie altre attività. Il lavoratore può essere utilizzato;

- Nel caso di **risposte corrette tra 50 e 70%, (giudizio inefficace)** si discutono con il lavoratore le risposte sbagliate come al punto precedente. E' richiesta una nuova valutazione di efficacia dopo qualche giorno, **senza dover rifare la formazione**. Il lavoratore non può essere utilizzato;
- Nel caso di **risposte corrette inferiore al 50% (giudizio inefficace)** è necessario dover rifare la formazione/addestramento. Il lavoratore non può essere utilizzato.

Questioni importanti da affrontare:

- Abbiamo molto spesso a che fare con lavoratori italiani a bassissima scolarità, con stranieri che non parlano (e scrivono) bene l'italiano. Fanno fatica ad apprendere concetti che hanno un minimo di complessità e trovano difficile scrivere. Pertanto, se abbiamo lavoratori di questa tipologia, non possiamo utilizzare questionari o domande.
- Uno dei soggetti candidati ad effettuare la valutazione di efficacia, cioè il tutor, potrebbe essere il capo reparto del lavoratore, ovvero il preposto. Dobbiamo tenere conto del conflitto di interessi in cui si trova. Nel caso in cui dovesse rilasciare un giudizio di inefficacia della formazione ad un suo sottoposto perderebbe la disponibilità di un collaboratore, quindi potrebbe essere portato ad "agevolare" la verifica.

## 5) APPARECCHI ELETTROMEDICALI

Gli apparecchi elettromedicali sono dispositivi medici classificati come attrezature di lavoro, alimentati elettricamente e destinati alla diagnosi, al trattamento o alla sorveglianza sotto supervisione di un medico o altro professionista, che entra in contatto con la persona e trasferisce energia. Nella definizione rientrano anche le apparecchiature per uso estetico (stimolatori ad ultrasuoni, gli ultrasuoni ad alta frequenza, gli stimolatori a microcorrenti, i disincrostanti per pulizia con intensità superiori a 4 mA, ecc.), che quindi devono essere sottoposte a verifiche periodiche. Gli operatori sanitari e gli operatori estetici hanno il preciso dovere di far verificare periodicamente le proprie attrezature per garantire nel tempo le condizioni di sicurezza e tutelare coloro che a diverso titolo possono venire in contatto con esse. Questa tipologie di attrezature possono trovarsi in: ospedali e cliniche, ambulatori medici e centri di diagnostica medica, studi odontoiatrici ed oculistici, case di cura e di riposo, centri estetici, locali adibiti ad uso medico all'interno di altre strutture (es. infermerie). La periodicità delle verifiche è annuale se trattasi di locali di chirurgia e assimilabili e biennale per tutti gli altri locali. Il responsabile delle apparecchiature risponde penalmente in caso di omesse verifiche.



## 6) SICUREZZA DELLE SCALE DOPPIE

Se lo sgabello a gradini non supera 75 cm non occorre parapetto, per altezze comprese tra 75 cm e 1 metro occorre parapetto, se l'altezza è compresa tra 1 e 2 metri serve una scala leggera on piattaforma e parapetto (ed eventuale piccolo corrimano), per altezze maggiori occorre



una scala mobile con piattaforma e cancelletto fisso. Le scale doppie non devono essere utilizzate come mezzo di accesso. Non si usano le scale con tacchi o ciabatte.

## 7) RESPONSABILE NON RESPONSABILE DELLA SICUREZZA

In tantissimi contesti c'è una contraddizione organizzativa di preposti che vigilano per la produzione ma non anche per la sicurezza. Molti datori di lavoro e dirigenti sono straconvinti che chi decide possa essere persona diversa da chi ha la responsabilità delle conseguenze di quelle



decisioni. Un po' come se uno guidasse un'auto ma la responsabilità di quello che fa il guidatore potesse essere scaricata sul passeggero. Purtroppo è proprio una convinzione sbagliata e radicata, si tratta di ignoranza.

## 8) CONDENSA DEL COMPRESSORE

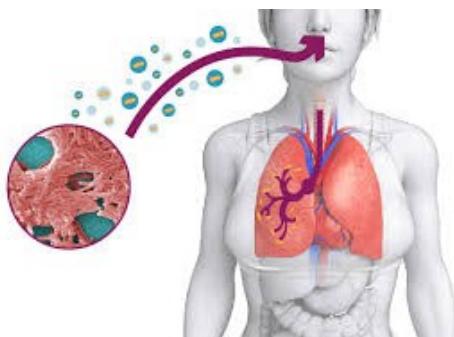
L'acqua di condensa del compressore è considerata a tutti gli effetti uno scarico industriale in quanto può contenere quantità variabili di olio e impurità che la rendono un refluo particolarmente inquinante. Tale refluo deve quindi essere gestito o come scarico idrico industriale (e serve l'autorizzazione allo scarico) o come rifiuto speciale CER 160101.



Gettare le acque di condensa nelle fognature o superare il limite fissato dall'autorizzazione comporta arresto da due mesi a due anni o l'ammenda da 1500 a 10000 euro. L'azienda deve decidere come intende gestire questo refluo per rispettare la normativa vigente e istruire i lavoratori sulle corrette modalità di gestione

## 9) LA LEGIONELLA: PREOCCUPATI!

La legionella non si vede, ma può essere presente nell'acqua sanitaria e può proliferare se ci sono tratti di acqua stagnante, incrostazioni o corrosione delle tubazioni, biofilm, temperature comprese tra 25 e 45 °C.



La legionella si contrae inalando aerosol contaminato (docce, rubinetti, impianti di climatizzazione, ecc.) non avviene per ingestione o contatto. Per prevenire la legionella occorre mantenere l'acqua calda sopra i 50° C e quella fredda al di sotto del 20°C, pulire rompigetto e doccette, far scorrere l'acqua dopo periodi di inutilizzo. Non è possibile eliminarla definitivamente, ma si può controllarne e contenerne la proliferazione con manutenzione degli impianti, shock termico e trattamenti chimici mirati. Nelle aziende in cui possono essere docce per i lavoratori, acque ferme e altre situazioni a rischio, si consiglia di fare periodicamente l'analisi delle acque.



## CORSI DI FORMAZIONE

Descrizione	Destinatari	Periodo
Corso per <b>lavoratori, parte generale</b> per <u>tutte</u> le imprese (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Lavoratori appena assunti o comunque privi di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	In e-learning su piattaforma Protecno
Corso per <b>lavoratori, parte specifica</b> <b>SOLO RISCHIO BASSO</b> (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Lavoratori appena assunti o comunque privi di formazione sulla sicurezza nei luoghi di lavoro	In e-learning su piattaforma Protecno
Corso <b>intero</b> per <b>RSPP</b> in aziende a basso medio e alto rischio (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Datore di lavoro che assume l'incarico di RSPP per la propria azienda	Inizio 07/01/26 (FAD)
Corso <b>intero</b> per <b>RLS</b> aziendale (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08)	Lavoratore dipendente eletto dagli altri lavoratori	Inizio 08/01/26 (FAD)
Corso per <b>lavoratori, parte specifica</b> (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Neoassunti	Inizio 14/01/26
Corso <b>intero</b> per <b>Dirigenti</b> in aziende a basso medio e alto rischio (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Lavoratori appositamente incaricati	Inizio 21/01/26 (FAD)
Corso <b>intero</b> per <b>Datore di lavoro</b> in aziende a basso medio e alto rischio (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Titolari, imprenditori, legali rappresentanti, presidenti, ecc.	Inizio 22/01/26 (FAD)
Corso <b>di aggiornamento</b> in materia di <b>primo soccorso aziendale</b> per imprese di ogni tipologia, ai sensi del DM 388/03	Datore di lavoro o dipendente appositamente incaricato alla gestione dell'emergenza sanitaria	29/01/26
Corso <b>intero e aggiornamento</b> per addetti alla guida del <b>carrello elevatore</b> , ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25	Lavoratori che utilizzano l'attrezzatura nello svolgimento della propria mansione	Inizio 03/02/26
Corsi di formazione su commissione di <b>qualsiasi tipo</b>	Aziende che intendono organizzare corsi presso la propria sede	In qualunque periodo

**Visitate il nostro sito!**