

INFORMATIVA LUGLIO 2026

1) TENDE TAGLIAFUOCO

Si parla della compartimentazione invisibile. In molti edifici non si può riempire ogni spazio di porte blindate o muri spessi, eppure in caso di incendio, serve una barriera in grado di fermare fiamme e fumi in pochi minuti. Esiste una protezione che non si vede e che può fare la differenza tra un incendio contenuto e una tragedia: le tende tagliafuoco, che rimangono arrotolate in un cassonetto e quando scatta l'allarme antincendio, si abbassano in pochi secondi e diventano un vero e proprio muro flessibile contro fiamme fumi e calore. Offrono la stessa protezione di una parete o una porta REI ma con un impatto estetico nullo. E' quindi possibile proteggere persone e patrimonio senza rinunciare alla funzionalità degli ambienti e assicurando la continuità operativa anche dopo un evento critico.



2) DATORE DI LAVORO CHE E' ANCHE RSPP

L'RSPP è obbligatorio in tutte imprese, ma non può essere il datore di lavoro nelle aziende artigiane e industriali con oltre 30 lavoratori. I compiti dell'RSPP sono: individuare i fattori di rischio e le misure di prevenzione e protezione, elaborare le procedure di sicurezza, proporre programmi di informazione e formazione dei lavoratori, Organizzare la riunione periodica se ci sono più di 15 lavoratori e collaborare con il medico competente per la redazione del documento di valutazione dei rischi.



3) CAMPIONAMENTO POLVERI, OGNI QUANTO?

La periodicità delle misure varia da 12 a 36 mesi in funzione dell'indice di esposizione. Ma chi deve fare queste misure? Prevalentemente coloro che operano nel settore delle costruzioni, del legno, della metalmeccanica e dell'agro-alimentare, ma si consiglia di interpellare il proprio consulente per la sicurezza per stare tranquilli. Le polveri sono molto pericolose per la salute.

Le analisi non sono sufficienti, occorrono impianti di aspirazione, impianti di abbattimento, DPI, informazione formazione e addestramento dei lavoratori, procedure per le manutenzioni e le pulizie, autorizzazioni, comunicazioni amministrative, filtri adeguati, ecc. Inoltre occorre gestire adeguatamente il rischio incendio e il rischio esplosione, il tuo impianto elettrico è adatto alla lavorazione svolta?



4) SETTORE TURISTICO

Dal 1° gennaio 2026 i lavoratori impiegati nel settore turistico-ricettivo e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, possono completare la formazione sulla sicurezza e l'addestramento, entro 30 giorni dall'assunzione o dall'inizio della missione in caso di somministrazione di lavoro. In tutti gli altri settori la formazione deve essere erogata il primo giorno di lavoro.



5) FORMAZIONE LAVORATORI IN CASI SPECIFICI

Dal 1° gennaio 2026 i lavoratori sono obbligati a partecipare ai corsi di formazione sulla sicurezza anche durante i periodi di cassa integrazione e anche in caso di riduzione dell'orario di lavoro.



Il lavoratore sospeso dall'attività e beneficiario di prestazioni di sostegno al reddito, decade dal trattamento se rifiuta di essere avviato ad un corso di formazione o riqualificazione, compreso quello in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oppure se non lo frequenta regolarmente, senza giustificato motivo.

6) LAVORI USURANTI

La normativa italiana tutela una specifica categoria di lavoratori, quelli che svolgono professioni usuranti, che conducono cioè a un'usura di tipo fisico e mentale superiore rispetto ad altri lavori. Nel 2026 il tema dei **lavori usuranti** riguarda in modo diretto aziende e responsabili HR. Il quadro normativo resta stabile, ma il contesto previdenziale diventa più selettivo.



L'innalzamento progressivo dei requisiti di accesso alla pensione rende essenziale capire **quali mansioni rientrano davvero tra i lavori usuranti**, quali condizioni vanno rispettate e quali effetti produce il riconoscimento sul piano organizzativo.

Per il datore di lavoro la questione è concreta. Conta verificare se una mansione rientra in una **definizione giuridica precisa**, perché da questa dipendono l'accesso alla pensione anticipata, la documentazione da fornire e le verifiche dell'INPS. Inquadramenti imprecisi, mansioni poco coerenti o una gestione non strutturata dei turni possono rallentare le procedure o portare al rigetto delle domande.

Un lavoro è definito "usurante" quando comporta un'elevata esposizione a fattori fisici, psicologici o ambientali che possono **compromettere la salute del lavoratore nel lungo periodo**. La qualificazione delle mansioni rientra negli obblighi non delegabili del datore di lavoro. La corretta organizzazione del lavoro e la coerenza tra mansioni, turni e inquadramento contrattuale incidono direttamente sulla possibilità di riconoscere l'attività come usurante.

Una mansione rientra tra i lavori usuranti solo se è espressamente prevista dalla norma. Non è possibile estendere l'elenco per analogia o in base a valutazioni soggettive. Questo aspetto è decisivo nelle verifiche previdenziali e nelle istruttorie INPS. Il riconoscimento dipende dalla **mansione effettivamente svolta**, settore aziendale e job title hanno un peso limitato, contano le modalità operative, la continuità dell'attività e le condizioni in cui il lavoro viene

svolto nel tempo. Ecco perché bisogna distinguere i lavori usuranti dalle mansioni gravose. Le due categorie hanno basi giuridiche diverse e producono effetti previdenziali differenti.

La verifica passa da ciò che il lavoratore svolge ogni giorno: modalità operative, ambiente di lavoro, continuità dell'attività e organizzazione dei turni. L'elenco ufficiale comprende quattro grandi gruppi di attività. Ognuno presenta elementi oggettivi che permettono di valutare se la mansione rientra o meno tra i lavori usuranti. Su questi elementi si concentra l'attenzione dell'INPS in fase di istruttoria, non sulle definizioni aziendali interne.

Quando la mansione dichiarata non coincide con l'attività effettivamente svolta, il rischio di contestazione aumenta. **Tabella dei lavori usuranti: categorie e mansioni comprese**

Categoria normativa	Mansioni comprese	Elementi da verificare in azienda
Attività particolarmente faticose e ad alto rischio	Lavori in galleria, cava o miniera; cassoni ad aria compressa; palombari; lavori ad alte temperature; interventi in spazi ristretti; asportazione e bonifica amianto	Ambiente operativo reale; esposizione continuativa al rischio; documentazione su condizioni di lavoro e sicurezza
Addetti alla linea a ciclo continuo	Operatori inseriti in processi produttivi scanditi da macchinari o catene di montaggio	Presenza di ritmi imposti; assenza di autonomia sui tempi; continuità dell'attività nel tempo
Conducenti di mezzi di trasporto pubblico collettivo	Autisti e macchinisti addetti al trasporto di persone con mezzi pubblici (almeno 9 posti)	Tipologia di servizio; numero di posti del veicolo; continuità della mansione svolta
Lavoratori notturni	Lavoratori che svolgono attività notturna in modo sistematico, indipendentemente dal settore	Numero di notti annue; durata dei turni; continuità negli anni; tracciabilità delle presenze

Viene considerato lavoratore notturno chi:

- presta servizio per almeno 6 ore consecutive tra la mezzanotte e le 5 del mattino;
- svolge almeno 64 turni notturni all'anno, come previsto dal D.Lgs. n. 66/2003;
- ha lavorato in tale modalità per almeno 7 anni negli ultimi 10, o per tutto il decennio, come stabilito dalla Legge 232/2016, art. 1, comma 206.

Questo tipo di attività quindi può riguardare diverse figure professionali, come infermieri ospedalieri, operai dell'industria, addetti alla vigilanza, panettieri e molti altri.

I principali vantaggi previsti per chi rientra nella categoria dei lavori usuranti riguardano la possibilità di **andare in pensione in anticipo rispetto ai requisiti ordinari**. Il quadro normativo per i lavori usuranti nel 2026 resta invariato.

7) IL KIT PER GLI ADDETTI ANTINCENDIO

La sicurezza antincendio in azienda non si limita alla presenza di estintori posizionati strategicamente o alla redazione di un piano di evacuazione. Il fulcro di una strategia efficace risiede nella preparazione delle risorse umane designate alla gestione delle emergenze. E, in questo contesto, formazione e scelta dei DPI sono un binomio imprescindibile. Troppo spesso si assiste a una sottovalutazione dell'equipaggiamento protettivo destinato agli addetti alla gestione delle emergenze. Formare un lavoratore sulle procedure di evacuazione o sull'uso dei presidi di spegnimento è vano se, al momento del bisogno, l'operatore non dispone di DPI (Dispositivi di Protezione Individuale) certificati, pronti all'uso e tecnicamente idonei. Un kit deve offrire una protezione a tutto tondo durante le prime fasi di gestione dell'emergenza:



- Caschi EN443 per addetti squadra antincendio
- Paia di guanti di protezione antincendio
- Coperta antifiama
- Torcia elettrica
- altoparlante e fischietti
- ecc.

Si consiglia la maschere pieno facciale di Classe 3 in quanto serve formazione specifica apposita e idoneo addestramento da aggiornare periodicamente, inoltre i filtri devono essere sostituiti anche se la maschera non viene mai utilizzata.

8) IL PREPOSTO PUO' SALVARE I LAVORATORI

Nei recenti aggiornamenti del D. Lgs 81/08 il legislatore ha rafforzato il ruolo del preposto introducendo con la Legge n° 215/21 (Conversione in Legge, con modificazioni, del D.Lgs. n.146/2021) due modifiche cruciali all'art.19 del D.Lgs. n.81/08 che ne amplificano in modo significativo gli obblighi ed i compiti:



- il **comma a) dell'art.19** ora prevede che in caso di mancata attuazione delle disposizioni impartite o di persistenza dell'inadempienza, il preposto per la sicurezza possa, anzi debba, **interrompere subito l'attività del lavoratore** e successivamente informare i superiori diretti;
- al **comma f) dell'art.19** è stato aggiunto il **comma f bis)** che prevede che il preposto per la sicurezza **possa, se necessario, interrompere temporaneamente l'attività** e, comunque, debba fare una segnalazione tempestiva al datore di lavoro e al dirigente, qualora durante la vigilanza abbia rilevato mezzi e attrezzature di lavoro 'deficienti', oltre ad ogni altra condizione di pericolo.

L'intento del legislatore è alquanto chiaro: messo alle corde dai preoccupanti dati sugli infortuni sul lavoro che, nonostante un leggero calo, nel 2025 hanno visto l'aumento di quelli mortali con picchi significativi (oltre 570 decessi nei primi 9 mesi, soprattutto tra i giovani e le microimprese), il legislatore sembra voler puntare in modo significativo sulla vigilanza del

'preposto' per contrastare questo trend ingiusto e apparentemente inspiegabile, vista e considerata la presenza di una corposa e completa normativa sulla sicurezza dei lavoratori e dei luoghi di lavoro.

Ma è un compito complesso e difficile da portare a termine, in quanto il Preposto deve relazionarsi con degli adulti e non con dei giovani studenti dotati di conoscenze ed esperienze ancora in erba o addirittura nulle.

Qualcuno usa questo metodo: <<*Immagina che io sia uguale a te dal punto di vista fisico, che sia un tuo sosia. Dimmi come dovrei comportarmi per poterti sostituire nel tuo lavoro, in modo tale che non ci si accorga della sostituzione*>>.

Ma i lavoratori non sono tutti uguali, il Preposto quindi deve saper utilizzare metodi comunicativi personalizzati; in altre parole, deve, dapprima, conoscere ogni singolo lavoratore per poi essere in grado di attivare l'immagine o la parola o l'azione, giusta per catturare la sua attenzione e convincerlo a seguire più proficuamente i precetti stabiliti dal DVR e dalla normativa.

Per insegnare e correggere, il preposto non deve 'salire in cattedra', ma deve stare insieme al lavoratore e percorrere con lui la sua cattiva strada, fino al momento in cui riuscirà a trovare la chiave giusta per subentrare nella sua mappa mentale e stupirlo, senza riprenderlo, per poi spingerlo ad aprire concretamente gli occhi fino al punto di farsi seguire nella propria strada sicura. La capacità di instaurare sintonia e fiducia con l'interlocutore, al punto di farsi seguire nella propria strada, è un elemento fondante che deve caratterizzare la preparazione e la competenza del Preposto.

È sufficiente considerare per esempio i connettivi "ma", "e" ed "anche se" per far sì che il Preposto possa rendersi facilmente conto di come il lavoratore si trovi di volta in volta a focalizzare la propria attenzione con dei risultati sensoriali e cognitivi diversi.

Ad esempio, se il Preposto dice al lavoratore "Oggi hai lavorato bene ma hai commesso un errore", il lavoratore è portato a focalizzare maggiormente l'errore commesso ed a trascurare il fatto di aver lavorato bene.

Viceversa, se si collegano quelle stesse espressioni con il connettivo "e" la frase diventa "Oggi hai lavorato bene e hai commesso un errore", si può verificare che si ottiene un risultato diverso dal caso precedente, in quanto ai due eventi viene attribuita la stessa importanza.

Infine, se il Preposto dice al lavoratore "Oggi hai lavorato bene anche se hai commesso un errore", l'effetto che si ottiene è quello di focalizzare maggiormente l'attenzione del lavoratore sulla prima affermazione (oggi hai lavorato bene) lasciando l'altra (hai commesso un errore) in secondo piano.

Un altro metodo comunicativo efficace che il Preposto può prendere in considerazione è quello di trasformare le proprie critiche in domande, possibilmente utilizzando il termine '*come*' anziché il termine '*perché*'. Per esempio, trovandosi a segnalare ad un lavoratore che sta svolgendo la sua attività in modo "*troppo pericoloso*", il Preposto potrebbe chiedergli "*Come affronteremo ora la situazione?*", evitando invece di chiedergli "*Perché è troppo rischioso?*". Infatti le domande "*perché*" presuppongono spesso altri giudizi che a loro volta possono far regredire la situazione fino al conflitto o al disaccordo.

9) USO E GESTIONE DEI DPI AL LAVORO

Secondo l'articolo 2 della Direttiva UE 89/656/CEE, per dispositivi di protezione individuale (DPI) si intendono tutte le attrezzature progettate per essere indossate o tenute dal lavoratore per proteggerlo da uno o più pericoli che possono mettere in pericolo la sua sicurezza e salute sul lavoro, nonché qualsiasi aggiunta o

accessorio progettato per raggiungere tale obiettivo. Questa definizione esclude:

- abiti da lavoro e uniformi ordinari che non proteggono in modo specifico la sicurezza e la salute del lavoratore;
- attrezzature utilizzate dai servizi di emergenza e soccorso;
- Dispositivi di protezione individuale (DPI) indossati o utilizzati da militari, polizia e altre agenzie di ordine pubblico;
- DPI per i mezzi di trasporto su strada;
- attrezzature sportive;
- equipaggiamento di autodifesa o di deterrenza;
- Dispositivi portatili per rilevare e segnalare rischi e inconvenienti.

Il ruolo dei DPI è unicamente quello di ridurre la possibilità di esposizione a un pericolo (ad esempio, gli indumenti ad alta visibilità sono progettati per aumentare la visibilità del lavoratore), non di eliminare il pericolo. Prima di fornire DPI come mezzo di protezione per i lavoratori, il datore di lavoro dovrebbe valutare e, se possibile, attuare le seguenti misure:

- eliminazione dei pericoli;
- sostituzione (sostituzione della causa del pericolo (ad esempio un prodotto chimico utilizzato o macchinari/attrezzature) o del processo lavorativo con uno che presenta un rischio inferiore);
- controlli ingegneristici (mezzi fisici che limitano il rischio);
- controlli amministrativi (misure organizzative).

Se, dopo aver adottato tutte le misure sopra descritte, persiste un rischio residuo, è necessario fornire dispositivi di protezione individuale (**DPI**) per minimizzarlo ulteriormente. Tuttavia, i DPI proteggono solo chi li indossa, mentre altre misure di prevenzione possono proteggere tutti i presenti sul luogo di lavoro.

In base a quanto sopra, poiché i DPI rappresentano l'ultima risorsa dopo aver valutato altri metodi di protezione, è fondamentale che gli utilizzatori li indossino correttamente quando sono esposti al rischio. D'altro canto, l'uso dei DPI può comportare un carico di lavoro fisico aggiuntivo e limitazioni nella capacità di movimento dei lavoratori. Pertanto, è necessario attenersi alle raccomandazioni del produttore e ad altri codici di condotta e standard approvati in merito alla durata di utilizzo dei DPI e alle pause previste durante il loro utilizzo, e i lavoratori devono essere adeguatamente istruiti.

I datori di lavoro hanno l'obbligo di garantire che vengano forniti dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati a tutti i dipendenti che potrebbero essere esposti a un rischio per la loro salute o sicurezza sul lavoro, salvo nei casi e nella misura in cui tale rischio sia stato adeguatamente controllato con altri mezzi altrettanto o più efficaci.

Il datore di lavoro dovrà:



- garantire che i dipendenti ricevano i DPI gratuitamente;
- Scegliere i DPI appropriati in base ai rischi;
- specificare le condizioni di utilizzo dei DPI;
- organizzare sessioni di formazione;
- garantire un'adeguata conservazione, pulizia, disinfezione e manutenzione.

Il lavoratore e/o il suo rappresentante devono essere informati di tutte le misure da adottare in materia di salute e sicurezza quando si utilizzano i DPI sul lavoro. Coinvolgere i dipendenti nel processo di valutazione dei rischi è un modo molto efficace per identificare i pericoli e sviluppare soluzioni efficaci. Essi potranno apportare le proprie conoscenze, esperienze e comprensione dell'attività. La consultazione e la partecipazione dei lavoratori e/o dei loro rappresentanti devono avvenire conformemente all'articolo 11 della Direttiva quadro 89/391/CEE.

È importante, ove possibile, che ai lavoratori venga data la possibilità di scegliere uno specifico modello di DPI, ma solo se questo garantisce un'adeguata protezione contro i rischi.

La procedura di selezione dei DPI dovrebbe tenere conto anche delle condizioni di salute dei dipendenti, in particolare di eventuali patologie che possano ostacolare o impedire l'uso dei DPI stessi. Ad esempio, difetti visivi possono impedire l'uso di mascherine o protezioni per gli occhi, mentre la claustrofobia può impedire l'utilizzo di dispositivi di protezione delle vie respiratorie. Un altro problema importante è la difficoltà di adattare i DPI specificamente alle esigenze di persone con una conformazione corporea atipica (ad esempio, deformità del corpo o presenza di peli sul viso), poiché ciò può impedire la corretta regolazione dei dispositivi di protezione delle vie respiratorie. Per quanto riguarda i dispositivi di protezione delle vie respiratorie, è necessario effettuare dei test di adattamento.

- Esistono condizioni particolari per l'utilizzo dei DPI specificati, in quali casi e momenti specifici dovrebbero essere indossati?

Ad esempio, è fondamentale prevedere delle pause quando si indossano indumenti a tenuta stagna per proteggersi da agenti chimici quando si lavora in un ambiente caldo o quando si indossano dispositivi di protezione delle vie respiratorie per lunghi periodi della giornata (ad esempio, il personale sanitario che indossa maschere FFP2 durante la pandemia di COVID-19). Un altro esempio importante è la specifica del tempo massimo di funzionamento dei filtri antigas che proteggono dai vapori di sostanze chimiche o il tempo/periodo di protezione per i guanti che proteggono da solventi organici, oli e lubrificanti.

- Se sussiste più di un tipo di rischio ed è necessario utilizzare diversi tipi di DPI, è possibile adattare i dispositivi di protezione individuale (DPI) l'uno all'altro (senza comprometterne la capacità protettiva)?

Ad esempio, indossare una semimaschera filtrante potrebbe impedire di regolare gli occhiali protettivi. Le informazioni fornite dal produttore devono essere redatte nelle lingue ufficiali del paese in cui vengono utilizzati i DPI.

Le informazioni fornite dal fabbricante (istruzioni del fabbricante) devono contenere una descrizione dei simboli di identificazione presenti sul prodotto.

Tutti i tipi di DPI (e/o imballaggi) devono recare un'identificazione appropriata in conformità con le rispettive norme armonizzate.



CORSI DI FORMAZIONE

Descrizione	Destinatari	Periodo
Corso per lavoratori , parte generale 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 lavoratori , parte specifica SOLO RISCHIO BASSO (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 intero e di aggiornamento in materia di primo soccorso aziendale per imprese di ogni tipologia, ai sensi del DM 388/03	Datore di lavoro o dipendente appositamente incaricato alla gestione dell'emergenza sanitaria	Inizio 02/07/26
Corso per lavoratori , parte specifica (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Neoassunti	Inizio 07/07/26
Corso di aggiornamento per preposti aziendali (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Caporeparto o lavoratore con compiti di controllo e coordinamento	Inizio 13/07/26
Corso per lavoratori , aggiornamento per tutte le imprese (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Lavoratori in possesso di precedente attestato in scadenza	Inizio 14/07/26
Corso per RSPP/DL , aggiornamento per tutte le imprese (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Datore di lavoro che svolge direttamente i compiti di RSPP, con attestato scaduto o in scadenza	Inizio 15/07/26
Corso per RLS aggiornamento per tutte le imprese (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08)	Lavoratore eletto quale RLS dagli altri lavoratori e con attestato scaduto o in scadenza	Inizio 16/07/26
Corsi di formazione su commissione di qualsiasi tipo	Aziende che intendono organizzare corsi presso la propria sede	In qualunque periodo

Visitate il nostro sito!