

INFORMATIVA AGOSTO 2026

1) RESPONSABILITÀ SENZA DELEGHE

Responsabile di produzione, Capo Manutenzione, Responsabile della Logistica, Direttore tecnico, Responsabile di stabilimento, ecc. non hanno bisogno di deleghe per avere la responsabilità delle attività e dei lavoratori. Contano le mansioni effettivamente attribuite all'interno dell'impresa. E chi non ha incarichi ufficiali ha spesso assoluto disprezzo di ogni regola antinfortunistica, pensando che alla sicurezza ci pensi qualcun altro. Ma l'autorità e il comando, comportano automaticamente molte molte responsabilità sotto vari aspetti. E questo in molti lo sottovalutano.



2) PREPOSTO DEL COMMITTENTE

Se le imprese esecutrici o artigiano non vengono selezionati adeguatamente, il preposto potrebbe avere dei grossi problemi. Potrebbe trovarsi a che fare con maestranze che non parlano bene l'italiano e/o prive di adeguata formazione, incompetenti e/o con attrezzature non idonee ad eseguire i lavori richiesti. Il preposto



Aziendale (caporeparto, caposquadra, capoufficio, responsabile manutenzioni, ecc.) non deve assolutamente dare direttive ai lavoratori delle ditte esterne, anche se il proprio datore di lavoro gli ha detto: LA PRODUZIONE PRIMA DI TUTTO! Il datore di lavoro non deve mettere il proposto in una situazione in cui la cooperazione e il coordinamento tra imprese è assente insufficiente o nulla (e quindi il proposto dovrebbe improvvisare ...), o dove alle ditte esterne non sono state fornite adeguate informazioni sui rischi specifici presenti nell'area in cui essi andranno a lavorare, o dove ci sono già altre ditte a lavorare senza una adeguata previsione di organizzazione. Il datore di lavoro non si può disinteressare della gestione delle ditte esterne, deve garantire l'effettuazione dei lavori in condizioni di sicurezza, dando ai preposti le adeguate formazione informazione e istruzioni operative pratiche.

3) SONO I GUANTI GIUSTI?

Il datore di lavoro, non solo deve consegnare i DPI ai lavoratori, ma deve garantire che essi siano idonei a proteggerli dai rischi e adeguati alle caratteristiche del lavoratore e alle modalità operative. Quindi il datore di lavoro può essere sanzionato non solo per omissione della fornitura ma anche per inidoneità o inadeguatezza dei DPI scelti e poi forniti ai lavoratori. E' capitato: guanti in lattice al posto dei guanti antitaglio, guanti per rischio meccanico al posto dei guanti anticalore,



guanti in pelle al posto dei guanti per rischio chimico. Il datore di lavoro deve stabilire per ogni mansione e per ogni compito quali sono i guanti da indossare e quali requisiti devono avere, in base alla valutazione dei rischi e alla consulenza del professionista della sicurezza.

4) IN CASO DI INCENDIO NON IMPROVVISARE!

Quando una persona è priva di formazione antincendio e tenta di utilizzare un dispositivo di spegnimento, può esporsi a rischi significativi, può scegliere l'estintore sbagliato e adottare distanze e/o direzioni sbagliate, può sottovalutare fumo, vento, asfissia, spazi, ecc. Nei luoghi di lavoro è fondamentale la formazione specifica degli addetti antincendio, esercitazioni pratiche periodiche, segnaletica chiara e istruzioni operative facilmente accessibili. In alcuni casi l'acqua non va usata (su parti in tensione, su oli e grassi, ecc.), qualche volta è meglio usare sabbia o coperta antifiama (meglio sarebbe fare affidamento su compartimenti di superfici contenute). L'anidride carbonica in alcuni casi può provocare asfissia, la polvere può provocare gravi irritazioni alle vie respiratorie. La sicurezza non dipende solo dalle leggi ma da una responsabilità condivisa tra istituzioni, imprese, esercenti e cittadini. Solo attraverso formazione, consapevolezza e rispetto delle regole è possibile ridurre i rischi e garantire ambienti di lavoro sicuri per tutti.



5) RISCHI RELATIVI ALLA INFORMAZIONE-FORMAZIONE

Con sentenza n° 12780 del 07/04/26 la quarta sezione penale della Corte di Cassazione ha affermato che è onere del datore di lavoro assicurare al lavoratore una informazione adeguata anche sui rischi specifici inerente alle attrezzature di lavoro che il dipendente non usa in maniera diretta, ma presenti sul posto di lavoro con cui egli può venire in contatto o rispetto alle quali possono verificarsi interferenze nello svolgimento delle attività affidategli. **TRADOTTO:** il datore di lavoro deve dimostrare di aver fatto informazione formazione e addestramento su tutte le macchine e apparecchiature presenti sul posto di lavoro, sia che siano normalmente utilizzate dal lavoratore, sia che siano potenzialmente utilizzate o che in qualche modo possano influenzare l'attività del lavoratore.



6) LAVORATORE ESPERTO CHE SI FA MALE

Il tribunale non valuta il buon senso, valuta i documenti. Non si può scrivere che le operazioni devono avvenire **ADOTTANDO ADEGUATE CAUTELE**, per la Cassazione questa frase è una condanna a morte legale, è troppo generica. Secondo i giudici, il datore di lavoro non può mai delegare la sicurezza all'esperienza o all'intelligenza del Lavoratore, ma deve proceduralizzare tutto. Se il lavoratore elude un sistema di sicurezza è colpa dell'azienda che non glielo ha esplicitamente vietato per iscritto e non lo ha formato su quella specifica procedura. Nessuna manomissione è considerata imprevedibile se a monte manca una regola scritta che la vieta. Nell'ordinamento italiano il lavoratore è



considerato un soggetto da guidare in ogni singolo passo, l'esperienza pregressa in tribunale non vale nulla. Occorre spiegare che l'acqua bagna, il fuoco brucia, che occorre tirare il freno a mano, ecc. VI SEMBRA GIUSTO?

7) LAVORATORE CHE ARRIVA SEMPRE IN RITARDO

Il lavoratore rischia il licenziamento in quanto, in quanto ignora le direttive aziendali e viene meno la fiducia del datore di lavoro. La sentenza 13722/2026 precisa comunque che occorre fare una valutazione caso per caso, per considerare la frequenza delle violazioni, della loro durata, del ruolo ricoperto dal lavoratore all'interno dell'organizzazione, delle conseguenze sull'attività aziendale e e dell'eventuale danno economico e/o reputazionale.



8) FALSIFICARE RIGISTRI DI CARICO E SCARICO RIFIUTI E' REATO?

Sì, si tratta di illecito penale. La falsificazione può riguardare il rappresentare un percorso solo apparentemente lecito dei rifiuti, far perdere la reale identificazione e tracciabilità del rifiuto, identificare codici CER fittizi, esporre dati non corrispondenti al vero nei documenti sottoposti al controllo delle autorità. Non si tratta di semplice gestione irregolare della documentazione, ma di vera e propria falsità nelle registrazioni obbligatorie.



9) RISCHIO INTERFERENZIALE E INFORTUNIO

Facciamo un esempio. In uno stabilimento il committente affida lavori ad una impresa (che dirige i lavori e fornisce i materiali) che subappalta le riparazioni sul tetto. Nella riunione tra committente e appaltatore principale emerge che la copertura non è calpestabile (eternit), ma non lo dicono al subappaltatore, quindi un operaio sale sul tetto e cade da 7 metri (invalidità permanente). Ovviamente il datore di lavoro dell'impresa principale è stato condannato. Il coordinamento non è una riunione a porte chiuse tra chi conta. Se sei l'appaltatore principale e scopri un pericolo che interferisce con il lavoro altrui, devo condividere quell'informazione. L'interferenza nasce perché aziende diverse lavorano nello stesso luogo. In caso di pericoli mortali occorre fermare i lavori.



10) ABBIAMO SEMPRE FATTO COSI'!

E' così che le aziende, in questo periodo difficile, muoiono. Continuare secondo vecchi metodi non è esperienza, è pigrizia intellettuale travestita da tradizione. Ci sono titolari convinti di conoscere il mercato, ma non si sono mai aggiornati. In molte

aziende le procedure sono carta straccia e la guerra fredda tra uffici e officina sono per loro normali. Il SEMPRE FATTO COSI' è l'alibi per non guardare in faccia l'inefficienza. Le aziende che falliscono hanno un passato glorioso e un presente immobile, aspettano che le cose cambino. Le aziende falliscono non perché non sapevano fare il loro lavoro, ma perché hanno



smesso di imparare a farlo meglio. La strategia per il futuro non può essere replicare il passato. Assumete giovani preparati e intraprendenti e smettete di comandare! I cambiamenti sono difficili ma vanno affrontati obbligatoriamente

11) INFORTUNIO IN SMART WORKING

Premesso che innanzitutto ci sono obblighi precisi del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori in smart working, se un lavoratore che lavora in smart working nella sua privata abitazione si fa male, si tratta di un infortunio sul lavoro o di un semplice infortunio domestico? La risposta l'ha data il tribunale di Padova

Con la sentenza n° 462 del 2025. Se il lavoratore riesce a dimostrare il nesso causale dell'infortunio con il lavoro svolto, allora si tratta di un infortunio sul lavoro. In questo caso la lavoratrice stava partecipando a una videoconferenza in smart working, si è alzata dalla propria postazione per recuperare dei documenti necessari per gli argomenti trattati nella videoconferenza, ma nel farlo è inciampata e caduta, facendosi anche molto male.



12) UFFICI/REPARTI LITIGIOSI

Partiamo dalla posta elettronica, non esiste la mansione INVIARE MAIL, inviare un messaggio non serve a risolvere i problemi, occorre sempre attivarsi per raggiungere obiettivi. Questi sì che sono importanti! Con l'invio di una mail non si evitano problemi e non ci si scarica dalle responsabilità. Eliminate il copia conoscenza, se tutti sanno non è detto che qualcuno di muova e risolva i problemi. La colpa è sempre dell'altro ufficio. Non è sufficiente che un ufficio funzioni e sia efficiente, occorre che si coordini con gli altri, organizzandosi di conseguenza e cercando di ottimizzare i processi (tempi e qualità del bene o del servizio). Se i flussi tra i vari uffici non sono ottimizzati il cliente percepisce un'azienda lenta anche se tutti i lavoratori danno il massimo e anche di più. Non è un problema di colleghi che non collaborano, è un fallimento del sistema. Spesso l'azienda è organizzata in verticale (per funzioni) e ad ogni confine tra reparti il valore si inceppa, d'altra parte, il valore per il cliente scorre in orizzontale.



Occorre mappare il processo dall'ordine all'incasso, non per reparti, serve un responsabile trasversale del flusso che abbia l'autorità di risolvere i problemi tra i reparti.

13) OCCORRE COMUNICARE MEGLIO!

La comunicazione da sola non elimina il rischio, se dico semplicemente FATE ATTENZIONE, sono troppo generico. Il contenuto della comunicazione è verificabile e alla fine c'è una conferma. Facciamo un esempio:

- 1) c'è un fatto: il carico è sospeso in area A
- 2) c'è un rischio: schiacciamento
- 3) c'è una regola: l'area è interdetta
- 4) c'è un'azione richiesta: il transito deve essere fermato



5) c'è una conferma: mantenere la distanza di sicurezza

Questa impostazione è coerente con l'approccio dei fattori umani: molti errori non derivano solo da disattenzione individuale, ma da informazioni incomplete, ambigue, tardive o non confermate. La comunicazione di sicurezza, quindi, deve essere trattata come parte del sistema di prevenzione, non come attività accessoria di sensibilizzazione. Per l'organizzazione questo comporta alcune conseguenze pratiche:

- le istruzioni devono essere specifiche rispetto al rischio reale;
- i preposti devono saper comunicare ordini e divieti in modo chiaro;
- le procedure devono evitare formulazioni ambigue;
- nei passaggi critici deve essere prevista la conferma della comprensione;
- la comunicazione deve essere coerente con DVR, procedure operative, formazione e vigilanza.

Il punto è ridurre l'incertezza operativa. Comunicare la sicurezza significa trasformare il rischio valutato in istruzioni chiare, controllabili e comprese da chi deve operare.

14) COLPA DELL'UFFICIO ACQUISTI!

L'RSPP fa il suo lavoro, individua i DPI corretti e segnala l'esigenza. La palla poi passa all'Ufficio Acquisti che, per ragioni di budget o di fretta, compra un modello diverso, difforme o non idoneo.

La Cassazione Penale (sentenza n. 34804) ha condannato il responsabile dell'Ufficio Acquisti per lesioni colpose gravi, a causa dell'acquisto di un carrello merci privo di freni. Il "capo" dell'Ufficio acquisti è a tutti gli effetti un dirigente in materia di salute e sicurezza, anche senza una delega formale, se ha potere decisionale di spesa. La funzione prevenzionistica si esercita nei fatti. Se hai potere di firma e di scelta sugli acquisti, hai in mano la sicurezza (e la responsabilità penale) dei tuoi colleghi.



15) ACCESSORI DI SOLLEVAMENTO

Grilli, golfari, brache in poliestere, funi e catene sono elementi fondamentali nelle operazioni di sollevamento. Ma un accessorio non verificato correttamente può trasformarsi in un rischio grave per operatori, impianti e carichi. Le verifiche periodiche degli accessori di sollevamento non sono solo un obbligo normativo: sono una misura concreta di prevenzione. Cosa verificare? Trattasi di: Marcatura CE e portata (WLL), Stato di usura e deformazioni, Cricche, corrosione, tagli e schiacciamenti, Integrità dei sistemi di



sicurezza Corretta identificazione e tracciabilità. Errori ancora troppo frequenti: Utilizzo di accessori senza marcatura, Angoli di lavoro eccessivi, Carichi sbilanciati, Brache danneggiate o annodate, Mancata registrazione delle verifiche. Buone pratiche operative: Ispezione visiva prima di ogni utilizzo, Verifiche periodiche programmate, Registro controlli aggiornato, Formazione specifica degli operatori, Messa fuori servizio immediata degli accessori difettosi. La sicurezza nel sollevamento non dipende solo dalla macchina, ma anche dagli accessori utilizzati e dal modo in cui vengono controllati.



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	17/09/26
Corso intero e di aggiornamento in materia di prevenzione incendi per imprese di ogni tipologia, ai sensi del DM 02/09/21	Datore di lavoro o dipendente appositamente incaricato alla gestione dell'emergenza incendio	22-23/09/26
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	8-9/10/26
Corso per lavoratori , parte specifica (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Neoassunti	Inizio 13/10/26
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	21/10/26
Corso addetto alla Segnaletica stradale , valido ai sensi del d.lgs. 81/08 e Decreto Interministeriale del 22 gennaio 2019	Il corso è rivolto a tutti i lavoratori adibiti all'installazione ed alla rimozione della segnaletica di cantieri stradali in presenza di traffico o comunque addetti ad attività in presenza di traffico.	28/10/26

Visitate il nostro sito!