

INFORMATIVA SETTEMBRE 2026

1) SE IL TETTO NON E' SICURO IL LAVORATORE NON SALE!

L'affidamento di lavori in quota (superiori ai 2 metri) richiede la verifica dell'idoneità tecnico-professionale dell'impresa appaltatrice da parte del committente (un artigiano da solo non può salire sul tetto). Il datore di lavoro dell'impresa esecutrice deve redigere il DVR (Documento Valutazione Rischi) e il POS (Piano Operativo di Sicurezza), garantendo la sorveglianza sanitaria e la formazione specifica dei propri lavoratori.

Quando non è possibile garantire la sicurezza tramite misure collettive (ponteggi, parapetti, ecc.), il lavoratore deve essere dotato di **DPI anticaduta**. Il Committente dovrà accertarsi della presa visione delle istruzioni di sicurezza da seguire sul tetto da parte dell'operatore richiedendone la sottoscrizione nell'apposito campo in modo da dare atto di aver ottemperato a quanto richiesto dalla legge. **Cosa deve fare un lavoratore autonomo se la copertura su cui deve fare dei lavori non è sicura?**

Si deve rifiutare di salire e non tentare soluzioni improvvisate, comunica immediatamente al committente (il proprietario o l'amministratore) che la struttura presenta rischi di sfondamento o crollo e mette per iscritto che il lavoro è sospeso per mancanza delle condizioni minime di sicurezza. Se per muoversi deve usare DPI anticaduta (imbracatura e cordino) deve essere presente adeguata linea vita o comunque ancoraggi sicuri e certificati.



2) LAVORARE TROPPO E' PERICOLOSO!

Lavorare troppo può diventare un danno alla salute. E il datore di lavoro può essere condannato a risarcire il dipendente. Lo ha stabilito la Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 16305 del 26 maggio 2026, in un caso che riguarda un direttore di ipermercato costretto a turni massacranti: circa 12 ore al giorno per 6 giorni a settimana. L'azienda sosteneva che il lavoratore fosse un quadro direttivo e quindi non soggetto ai normali limiti di orario. Ma per i giudici esiste un limite che vale per tutti, anche per dirigenti e manager: il diritto alla salute e alla dignità personale. Nel caso concreto, il dipendente gestiva contemporaneamente personale, attività commerciali, certificazioni HACCP e persino incarichi nel cda. Un carico definito dalla Cassazione "estenuante". Le prove? Badge, email aziendali, testimonianze e consulenza medico-legale. Tutto ha confermato il nesso tra il lavoro e le patologie psichiche sviluppate dal dipendente: ansia, depressione e attacchi di panico. E attenzione a un punto importante: non



conta che il lavoratore sia "stakanovista" o particolarmente zelante. Se le mansioni affidate rendono inevitabili orari disumani, la responsabilità resta del datore.

La Cassazione chiarisce anche che:

- * il superminimo non paga automaticamente ogni straordinario;
- * l'indennità di funzione non autorizza carichi oltre la tollerabilità fisica;
- * le assenze dovute a malattie causate dal lavoro non possono essere conteggiate nel periodo di comporto.

Per questo il licenziamento è stato dichiarato nullo, con reintegra del lavoratore e risarcimento economico. Tradotto in parole semplici: il fatto che un dipendente abbia un ruolo importante non significa che debba sacrificare la salute per l'azienda.

3) LE RIUNIONI E LA REALTA', ESAME DI UN CASO

Settore metalmeccanico, riunione per capire perché i margini stanno calando, analisi del P&L (documento contabile fondamentale che riassume i ricavi, i costi e il profitto/perdita di un'attività in un determinato periodo di tempo) e di una presentazione di 50 slide. Nessun risultato. Andiamo in officina dove molti lavoratori sono fermi e chiediamo. Motivo del blocco? La mancanza di una serie di componenti in ritardo. Abbiamo ascoltando gli operatori e i responsabili, la soluzione è arrivata direttamente dagli operai: l'idea c'era già, bastava solo ascoltarli e autorizzarli ad agire. La rapidità, la libertà decisionale e, soprattutto, la presenza del CEO sul campo hanno dato un'iniezione di fiducia incredibile a tutta la squadra. Per una settimana intera, in mensa, non si è parlato d'altro! Perché la leadership non si esercita in sala riunioni, si dimostra in fabbrica.



4) IL POTERE/AUTORITA' DEL DATORE DI LAVORO

Il vero potere non si esibisce, esiste e basta. I più forti sono gentili, non hanno bisogno di intimidire, la loro presenza parla da sola. I più intelligenti ascoltano, sanno che non si smette mai di imparare. Chi costruisce risultati non li racconta ogni giorno, li lascia parlare. Chi ha fiducia in se non ha bisogno di approvazione, ha fatto il lavoro interiore. Chi ostenta, a volte sta lottando con se stesso. Chi si vanta dell'astuzia, spesso teme di non averne abbastanza. Se ti sorprendi a voler dimostrare valore, intelligenza o successo, fermati un istante e chiediti: a chi sto cercando di piacere? Non è meglio essere autorevoli che non autoritari?



5) A VOLTE LA SERIETA' E' SAPER RINUNCIARE

A volte il cliente chiede troppo e viene perso un lavoro importante. Si tratta di prestazioni di elevato valore tecnico e con tolleranze risicate. Occorre scegliere tra assecondare il cliente, firmare, incassare il budget e sperare che vada tutto bene, oppure fermarsi, mettere le carte in tavola, spiegare con chiarezza i rischi e proporre una variante tecnica più corretta, anche se questo significa far salire i costi e rimettere mano al



progetto. Spesso il cliente cerca qualcuno più accomodante ma quello che sembrava un risparmio iniziale si trasforma spesso in una moltitudine di problemi. La reputazione si costruisce con esperienza e competenza, e si difende anche, e soprattutto, grazie ai contratti rischiosi che si ha il coraggio di NON firmare.

6) L'RSPP E IL DATORE DI LAVORO

L'RSPP è un tecnico, non un poliziotto di reparto. L'RSPP non è la baby sitter del datore di lavoro, non ha poteri di spesa, non ha poteri di comando e non deve presidiare le macchine affinché nessun lavoratore commetta sciocchezze. La nomina dell'RSPP non salva il datore di lavoro (e anche dirigenti e preposti) dalle sanzioni penali (e dall'arresto). L'RSPP non ha una posizione di garanzia propria verso i lavoratori. L'RSPP serve per "pensare", a sorvegliare e spendere ci pensa il datore di lavoro.



7) UN CASO DI INGIUSTIZIA

Il datore di lavoro ha violato l'art. 2087 del codice civile: l'azienda deve tutelare la salute di chi lavora, anche quella di un padre che chiede solo di stare col figlio appena nato. Nasce il figlio e lui chiede i permessi di paternità alternandosi con la moglie. Iniziano a prenderlo in giro ("fatti crescere le tette così lo allatti anche!"), lo demansionano di parecchio e il capo gli dice che lo stanno punendo "per educare gli altri", lo offendono, lo fanno star male, fino a farlo cadere in depressione cronica con disturbi dell'adattamento e forti stati di ansia. Dopo 194 giorni di assenza dal lavoro viene licenziato e lui fa ricorso. Dopo tre anni il giudice dà ragione al lavoratore e l'azienda deve reintegrarlo, pagargli stipendi e contributi arretrati, e versargli un importo per danni. Infine gli viene riconosciuto un danno permanente all'integrità psicofisica del 6 %



8) LA SOLITUDINE AL LAVORO FA MALE AL LAVORO

Nelle riunioni le persone sono presenti e preparate, ma spesso non si sentono realmente parte dello stesso percorso. La partecipazione diminuisce, le idee circolano con maggiore fatica, il confronto si impoverisce e la collaborazione perde progressivamente energia.

Purtroppo in questi tempi:

- le relazioni sono sempre più funzionali e sempre meno personali;
- le conversazioni sono limitate alla gestione operativa;
- gli spazi di confronto si restringono progressivamente;
- le persone condividono obiettivi e processi senza sviluppare un reale senso di appartenenza.

Quando queste condizioni si consolidano allora iniziano a emergere gli effetti secondari:

- le idee circolano meno;
- i dubbi restano inespressi;
- la disponibilità al confronto si riduce;
- la fiducia perde profondità;



- la collaborazione continua a esistere sul piano operativo, ma perde parte della sua energia.

Lavorare insieme e sentirsi insieme sono due cose diverse. Un'organizzazione può continuare a essere efficiente, rispettare tempi e risultati, produrre performance soddisfacenti e, nello stesso momento, perdere lentamente la qualità delle relazioni che ne costituisce il tessuto connettivo. Si manifesta una prudenza che sostituisce il confronto, tante domande restano inespresse, ci sono idee che non vengono condivise e cresce la difficoltà di costruire fiducia tra persone che, formalmente, collaborano ogni giorno. La salute organizzativa dipende dalla qualità delle relazioni che permettono alle persone di sentirsi riconosciute, ascoltate e coinvolte. Non solo.

9) FORTUNA O CAPACITA'?

La sicurezza non è l'assenza di incidenti ma la presenza di capacità. Misurare l'assenza di eventi negativi può mascherare rischi latenti e farci cadere in una falsa sensazione di sicurezza. Per lavorare in sicurezza occorre formare lavoratori a riconoscere, rispondere e adattarsi a tutte le situazioni, anche quelle impreviste. Occorre creare un ambiente in cui le persone sanno affrontare le sfide in modo efficace e consapevole. Bisogna passare da "NON SUCCEDE NULLA QUINDI VA TUTTO BENE" a "SIAMO PREPARATI, CAPACI E PRONTI". Investire nella costruzione di capacità collettive non solo previene incidenti, ma crea una cultura in cui la sicurezza è un comportamento quotidiano e condiviso.



10) DATORE DI LAVORO IGNORANTE

Purtroppo più di un datore di lavoro ha detto "se gli attestati sono patrimonio privato del lavoratore e li può usare dove vuole, se li dovrebbe pagare, a meno che io per libera scelta decida di pagarli.



Capita troppe volte di vedere la ditta che paga a tutti la formazione, spesso con sacrifici, e poi i lavoratori fuggono con il malloppo!" Ci sorprende che dopo oltre 30 anni di leggi sulla sicurezza, ancora non si sappia che i corsi sono obbligatori e che LE MISURE RELATIVE ALLA SICUREZZA, ALL'IGIENE ED ALLA SALUTE DURANTE IL LAVORO NON DEVONO IN NESSUN CASO COMPORTARE ONERI FINANZIARI PER I LAVORATORI. E' vero che l'azienda deve pagare i corsi di formazione, ma se il lavoratore va via di cosa se ne fa la ditta del suo attestato? Ma che figura ci fa il datore di lavoro? Bella!

11) CONTANO DI PIU' LE PROCEDURE O GLI ADEMPIMENTI BUROCRATICI?

Pronuncia della Corte di Cassazione Penale Sez. IV (Sentenza n. 20149 del 3 giugno 2026) che rappresenta una boccata d'ossigeno per chi si occupa di Sicurezza sul Lavoro con approccio pragmatico.

Un operaio addetto al magazzino è purtroppo deceduto a causa di una caduta dall'alto mentre utilizzava una scala doppia. Al momento del fatto il lavoratore operava da solo e la scala era posizionata in modo non corretto. Il datore di lavoro era stato



inizialmente imputato per gravi carenze nel DVR (mancava la valutazione specifica per la mansione di magazziniere), per l'assenza di firme del lavoratore sulle procedure e per l'omessa visita medica preventiva.

Nonostante il DVR presentasse delle carenze dal punto di vista pratico sulla specifica mansione, l'azienda aveva istituito una "Procedura di sicurezza opere provvisoriale" che dettagliava perfettamente l'obbligo di lavorare in coppia (presenza del secondo operatore a terra a trattenere la scala). I lavoratori erano stati formati su questo. La Cassazione ha stabilito che la sostanza della prevenzione esisteva ed era idonea, indipendentemente dalle lacune testuali del DVR e dalla mancanza di firme del lavoratore sul documento della procedura.

Sulla Sorveglianza Sanitaria Questo è forse il passaggio più apprezzabile. Di solito, basta non aver adempiuto all'obbligo della visita medica preventiva per vedersi accollare la responsabilità dell'evento. La Cassazione ha ribadito con fermezza un principio cardine del diritto penale: l'omissione rileva solo se c'è un nesso causale dimostrato con l'infortunio. Poiché dagli accertamenti clinici è emerso che il lavoratore era in perfetta salute e non soffriva di disturbi dell'equilibrio, la mancata visita non ha avuto alcun ruolo nel determinismo dell'evento.

Organizzazione aziendale vs Imprevedibilità. L'azienda aveva organizzato i turni prevedendo stabilmente 2 persone in magazzino. Il fatto che il collega si fosse allontanato un istante per rispondere al telefono non può tramutarsi in una colpa organizzativa del DL.

Un plauso alla Sezione Quarta della Cassazione per aver analizzato l'effettiva realtà operativa dell'ambiente di lavoro, valorizzando la formazione e le procedure operative esistenti al di là dei meri adempimenti formali. Fare sicurezza significa proteggere i lavoratori con flussi di lavoro sicuri, non collezionare carte firmate da esibire agli organi di vigilanza.

12) VERIFICHE PERIODICHE?

Le verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro non rappresentano un semplice adempimento documentale, ma uno strumento fondamentale per garantire la sicurezza dei lavoratori e prevenire guasti, cedimenti e infortuni. L'art. 71 del D.Lgs. 81/08 impone di verificare lo stato di conservazione, l'efficienza dei



Dispositivi di sicurezza, l'idoneità all'uso e il mantenimento delle condizioni di sicurezza. Tra le principali attrezzature soggette a verifica troviamo: apparecchi di sollevamento materiali (gru, autogru, carroponti, paranchi, argani, e piattaforme autosollevanti su colonne), apparecchi di sollevamento persone (PLE, cestelli, ascensori e montacarichi da cantiere), attrezzature e impianti a pressione (generatori di vapore, recipienti a pressione, insiem, tubazioni e impianti contenenti fluidi in pressione), impianti di riscaldamento e attrezzature particolari. Il datore di lavoro deve richiedere le verifiche entro le scadenze previste, mettere a disposizione la documentazione tecnica, conservare i verbali delle verifiche, garantire la tracciabilità delle attività eseguite, sospendere l'utilizzo dell'attrezzatura in presenza di anomalie o esito negativo. La periodicità delle verifiche varia in funzione della tipologia dell'attrezzatura, del settore di utilizzo e delle condizioni operative. Una corretta pianificazione delle scadenze, insieme alla manutenzione e ai controlli interni, consente di mantenere le attrezzature efficienti, conformi e sicure nel tempo. La sicurezza passa anche dalla verifica puntuale delle attrezzature utilizzate ogni giorno.



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!