STUDIO PROTECNO
Prevenzione Consulenza Formazione Sicurezza

Presso galleria Aringhieri – 56038 Ponsacco (PI)
Partita IVA e C.F. 01430340503 – Cap. soc. € 10300,00 i.v.
Tel. 0587/483130 www.studioprotecnosrl.it – info@studioprotecnosrl.it

INFORMATIVA NOVEMBRE 2026

1) SICUREZZA FOTOVOLTAICO



Il fotovoltaico è ormai presente su migliaia di tetti, ma basta un guasto, un cavo danneggiato, un arco elettrico o un componente surriscaldato per generare temperature che superano i 700 °C.
Sono temperature in grado di incendiare isolanti, guaine e materiali combustibili. Una volta che l'incendio si innesca, la propagazione può essere rapidissima; le fiamme corrono lungo i pannelli, raggiungono gli strati sottostanti e da lì potrebbero arrivare all'interno dell'edificio.
E quando questo accade, spegnere diventa difficile e pericoloso anche per i Vigili del Fuoco, in quanto i moduli continuano a generare energia finché sono esposti alla luce.
Serve una barriera certificata tra impianto e struttura, con resistenza EI, capace di bloccare il passaggio di fiamme e calore; è fondamentale scegliere materiali incombustibili con certificazioni valide e testate secondo le norme europee. La documentazione va conservata: del progetto, dei materiali (tutti), della posa in opera (di tutto). Non devono essere trascurati sigillature e fissaggi che con il tempo possono deteriorarsi. Serve manutenzione preventiva.

2) VALUTAZIONE DEL RISCHIO FULMINAZIONE



Ce l'hai? E' un documento obbligatorio in tutti i luoghi di lavoro. Se ce l'hai, che data riporta? Potrebbe non bastare più. Entro il 31 ottobre 2027 la valutazione deve essere aggiornata alla nuova CEI EN IEC 62035, cambiano i criteri di valutazione e il documento in tuo possesso potrebbe essere superato. Consulta il professionista della sicurezza.

3) INFORTUNI NELLE MICROIMPRESE



Malgrado valutazione dei rischi, corsi di formazione, progresso tecnologico, ecc. incidenti e infortuni continuano ad accadere, sopratutto nelle ditte piccole. Quali sono le principali modalità di accadimento? Caduta di persone dall'alto, caduta di materiali dall'alto, perdita di controllo o ribaltamento di veicolo/mezzo di trasporto. Quali sono i principali fattori causali? Azioni estemporanee (atti compiuti all'improvviso, sul momento, senza alcuna preparazione o pianificazione precedente), pratiche abituali (comportamenti, azioni o metodi di lavoro che si ripetono nel tempo in modo regolare, consueto e costante), carenza di informazione, formazione e addestramento. Spesso ci sono problemi con le attrezzature di lavoro, ambienti pericolosi, errata gestione della merce e degli stoccaggi, mancato uso dei DPI. Sono tutti problemi che possono essere risolti, permettendo ai

lavoratori di lavorare in sicurezza ed evitare e/o limitare incidenti/infortuni.

4) FORMAZIONE: RUOLI DI RSPP E DATORE DI LAVORO



Non è infrequente imbattersi in RSPP e ASPP che organizzano, sotto tutti i profili, i corsi di formazione in materia di salute e sicurezza rivolti ai lavoratori (selezionando le società di formazione, contattando i docenti, chiamando a raccolta i discenti e garantendone la presenza in aula, facendosi carico dei correlati adempimenti documentali e così via), esercitando spesso (e inconsapevolmente), a fini organizzativi, poteri gerarchici, gestionali e decisionali atti a configurare un ruolo di dirigente di fatto potenzialmente rilevante - sotto il profilo omissivo o anche commissivo - in caso di infortunio o malattia professionale.

Il Testo Unico di Salute e Sicurezza attribuisce ai componenti del Servizio di Prevenzione e Protezione - ovvero agli RSPP e agli eventuali ASPP - il compito di "proporre i programmi di informazione e formazione dei lavoratori", sulla base del ruolo consulenziale e di supporto nei confronti del datore di lavoro di cui essi sono investiti da tale decreto (art.33 c.1 lett.d) del D. Lgs. 81/08).

L'obbligo di assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata grava invece sul datore di lavoro e sul dirigente, i quali devono (pena la sanzione alternativa dell'arresto o dell'ammenda) adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37 (art.18 c.1 lett.l) in comb. disp. art.37 D.Lgs.81/08).

E' il Datore di lavoro che deve verificare che la formazione comprenda tutti i compiti da svolgere dai lavoratori e tutte le procedure da conoscere.

La **"verifica dell'efficacia della formazione durante lo svolgimento della prestazione lavorativa"** imposta e disciplinata dal nuovo Accordo Stato Regioni (parte IV, punto 7) è (ovviamente) inquadrata dall'Accordo come un obbligo del datore di lavoro, il quale oltre ad assicurare che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in merito ai rischi specifici, deve, pertanto, anche verificarne l'efficacia durante lo svolgimento della prestazione di lavoro, al fine di verificare e misurare l'effettivo cambiamento che la formazione ha avuto sui partecipanti.

Il datore di lavoro, eventualmente anche con il supporto del RSPP può utilizzare una delle seguenti modalità:

- Analisi infortunistica aziendale, mediante l'adozione di un modello di studio pre-post, misurando l'incidenza infortunistica prima e dopo l'intervento formativo inclusi i "mancati infortuni";
- Questionari da somministrare al personale, al fine di valutare tramite un questionario di autovalutazione l'acquisizione di comportamenti sicuri da parte dei lavoratori destinatari dell'attività formativa;
- Check list di valutazione, concepita per poter misurare la valutazione di efficacia dell'attività formativa attraverso l'osservazione dei comportamenti dei lavoratori nei confronti delle misure relative alla salute e sicurezza del lavoro.

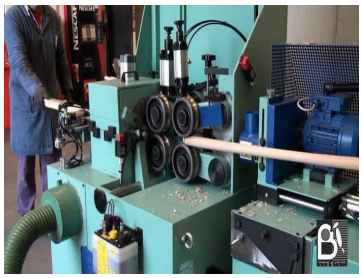
Si deve pertanto definire una checklist che risponda ad una serie di osservazioni per poter

verificare se il lavoratore ha adottato dei comportamenti sicuri. Ad esempio, si possono individuare i seguenti elementi: utilizzo dei DPI, corretto utilizzo attrezzature, rispetto delle procedure di lavoro."

Ora, è chiaro che, nell'ambito dell'attività di verifica dell'efficacia della formazione, l'RSPP potrà efficacemente e legittimamente svolgere (al pari del Medico Competente, pur non richiamato dalla norma) una funzione di supporto consulenziale al datore di lavoro, ad esempio nella predisposizione del modello pre-post per l'analisi infortunistica aziendale, dei contenuti della check list e così via.

In conclusione, si dovrà tenere conto, nell'applicazione delle disposizioni dell'Accordo su richiamate, del fatto che: è pacifico, insomma, che il RSPP non è destinatario di poteri decisionali, né operativi, né di doveri di vigilanza sulla corretta applicazione delle modalità di lavoro.

5) MACCHINA MANOMESSA



Si tratta di un reato da Codice Penale, oltre che relativo al D. Lgs. 81/08. Chi deve conoscere la modifica apportata? Chi l'ha autorizzata? Chi l'ha valutata come sicura? Chi deve impedire l'utilizzo di quella attrezzatura? Chi deve vigilare sulle modalità operative del reparto? Tutte queste persone, ma può essere anche una sola, sono colpevoli e in caso di infortunio vengono condannate. Una pena maggiore ce l'ha chi ha un potere di comando sugli operai, un potere di spesa, un potere disciplinare, un obbligo di presenza continuativa in reparto.

6) IMPORTANZA DEL DVR



La valutazione dei rischi deve essere un processo dinamico, reale e dimostrabile, non è un puro obbligo cartaceo, non è un faldone da rispolverare solo durante un'ispezione o, nel peggior dei casi, a seguito di un infortunio. Bisogna poi eliminare l'idea che la competenza pratica del lavoratore possa esonerare l'azienda da Obblighi formativi. Patentini o una lunga esperienza sul campo non sostituiscono in alcun modo la formazione generale e specifica. La formazione deve essere codificata, tracciabile, verificabile e costantemente aggiornata rispetto ai rischi reali della mansione. La conformità documentale non è un vuoto formalismo, ma una tutela aziendale. Redigere e aggiornare il DVR non è solo un obbligo di legge, ma un investimento strategico per la salvaguardia dei lavoratori e l'efficienza aziendale.

7) MANUTENZIONE IMPIANTI ELETTRICI



L'articolo 86 del D. Lgs. 81/08 stabilisce che il Datore di Lavoro deve provvedere affinché gli impianti elettrici siano periodicamente sottoposti a controllo per verificarne lo stato di conservazione ed efficienza.

Periodicità: La legge non fissa un numero di mesi preciso. La frequenza viene definita dal Datore di Lavoro in base alla valutazione del rischio (DVR), seguendo le linee guida dei costruttori e le norme di buona tecnica.

Norma CEI 64-8 (Parte 6): È la "bibbia" degli impianti elettrici a bassa tensione. La Parte 6 tratta specificamente le verifiche e stabilisce che gli impianti devono essere controllati periodicamente. Suggerisce, per la maggior parte dei luoghi di lavoro ordinari, una periodicità indicativa di 3-5 anni per verifiche approfondite, e scadenze più brevi per i controlli di routine.
Guida CEI 0-10 ("Guida alla manutenzione degli impianti elettrici"): È il documento interamente dedicato a questo tema. Fornisce le linee guida per pianificare la manutenzione, i criteri per stabilire la periodicità in base all'usura e all'ambiente, e i modelli per redigere il Piano di Manutenzione.
Norma CEI 11-27: Regola l'esecuzione dei lavori elettrici e definisce i requisiti del personale che può eseguire la manutenzione (personale qualificato come **PES** - Persona Esperta, o **PAV** - Persona Avvertita). Il quadro normativo (D.Lgs. 81/08, D.M. 37/08 e norme CEI) prevede una serie precisa di adempimenti e controlli tecnici:

- **Registro delle manutenzioni:** Tutti i controlli, le manutenzioni e le verifiche devono essere obbligatoriamente annotati in un apposito registro da tenere a disposizione degli organi di vigilanza (es. ISPETTORATO DEL LAVORO, ASL).
- **Esame a vista:** Verifica dell'integrità dei componenti, assenza di parti scoperte sotto tensione, corretta chiusura dei quadri elettrici e stato dei cavi.
- **Prove strumentali:** Misura della resistenza di isolamento dei circuiti, prova di continuità dei conduttori di protezione e verifica dei tempi di scatto degli interruttori differenziali (salvavita).
- **Illuminazione di emergenza:** Test periodici di funzionalità e autonomia delle lampade di sicurezza (secondo norma **UNI 11222**).
- **Qualifica degli operatori:** La manutenzione e i controlli tecnici devono essere affidati a ditte abilitate ai sensi del **D.M. 37/08** o a personale interno appositamente formato e qualificato come **PES** (Persona Esperta) o **PAV** (Persona Avvertita) secondo la norma **CEI 11-27**.

Cosa chiedono i VVF per le aziende soggette a CPI: Garantire il controllo periodico degli impianti elettrici in conformità alle norme CEI, o altro riferimento tecnico equivalente, con periodicità non superiore a 3 anni per gli impianti ordinari e a 6 mesi per l'alimentazione dei servizi di sicurezza.

8) GIOVANI E SICUREZZA



Molti giovani sono in grado di riconoscere i principali fattori di rischio ma mostrano minore sicurezza nel segnalare pericoli, errori o condizioni non conformi ai propri responsabili. La mancanza di fiducia nel comunicare problemi di sicurezza emerge come uno dei principali elementi di vulnerabilità. Tra i giovani lavoratori può esserci la tendenza a sviluppare una percezione soggettiva di invulnerabilità, ovvero la convinzione implicita che gli eventi negativi abbiano minori probabilità di verificarsi a proprio danno rispetto ad altri individui. Questa convinzione può portare a sottovalutare il rischio, a trascurare procedure di sicurezza o a non intervenire quando vengono osservate situazioni pericolose. Il fenomeno non deve essere interpretato come irresponsabilità, bensì come una

caratteristica psicologica frequentemente associata alle prime fasi dell'età adulta, quando l'esperienza diretta di eventi avversi è ancora limitata. I lavoratori tendono ad adottare comportamenti sicuri quando percepiscono che dirigenti, preposti e colleghi attribuiscono un valore reale alla prevenzione e non considerano la sicurezza un ostacolo alla produttività.

Per i giovani lavoratori questo aspetto assume un'importanza ancora maggiore. Nelle prime fasi di inserimento professionale, infatti, il comportamento osservato nei colleghi più esperti costituisce un potente modello di apprendimento. Se le regole vengono sistematicamente aggirate o minimizzate, il neoassunto tenderà rapidamente a normalizzare tali pratiche.

Le evidenze scientifiche suggeriscono alcune linee di intervento particolarmente efficaci:

1. Formazione esperienziale: l'apprendimento basato su simulazioni, casi reali e scenari interattivi favorisce una maggiore interiorizzazione del rischio rispetto alla semplice esposizione teorica.
2. Leadership inclusiva: i giovani lavoratori devono sentirsi autorizzati a esprimere dubbi, segnalare criticità e chiedere chiarimenti senza timore di giudizi negativi.
3. Mentoring e affiancamento: la presenza di lavoratori esperti che fungano da modello positivo facilita la costruzione di comportamenti sicuri e rafforza il senso di appartenenza organizzativa.
4. Comunicazione partecipativa: coinvolgere i giovani nella definizione delle procedure e nelle attività di miglioramento della sicurezza aumenta il senso di responsabilità e l'adesione alle misure preventive.
5. Utilizzo di strumenti digitali: applicazioni, microlerning, realtà virtuale e piattaforme interattive possono rappresentare strumenti particolarmente efficaci per raggiungere le nuove generazioni e migliorare la consapevolezza dei rischi.

Le differenze generazionali nella percezione del pericolo non devono essere interpretate come una contrapposizione tra lavoratori più giovani e più esperti. Al contrario, rappresentano un'opportunità per ripensare le strategie di prevenzione alla luce delle trasformazioni culturali e sociali in atto.

9) MOBBING SUL LAVORO

Mobbing sul lavoro:



- consiste in comportamenti vessatori ripetuti nel tempo
- Può essere verticale, orizzontale o misto
- il datore di lavoro ha obblighi di tutela nei confronti dei lavoratori
- il fenomeno può essere collegato ai rischi da stress lavoro-correlato
- la vittima può ottenere il risarcimento dei danni subiti
- la prevenzione del mobbing migliora benessere organizzativo e produttività.

Quando il mobbing può dare diritto al risarcimento del danno

Ai fini dell'ottenimento del risarcimento del danno, indennizzabile come MALATTIA PROFESSIONALE non tabellata, sulla vittima del mobbing incombe l'onere di dimostrare l'esistenza di una patologia anche solo temporanea, effettivamente riconducibile alle vessazioni subite sul luogo di lavoro. Il risarcimento può anche essere di natura non patrimoniale, in questo caso dovranno essere valutate:

- le lesioni all'integrità psicofisica (danno biologico),
- la sofferenza psicologica derivante dalle condotte persecutorie (danno morale),
- il peggioramento della qualità della vita che inevitabilmente si ripercuote sullo svolgimento delle normali attività quotidiane (danno esistenziale).

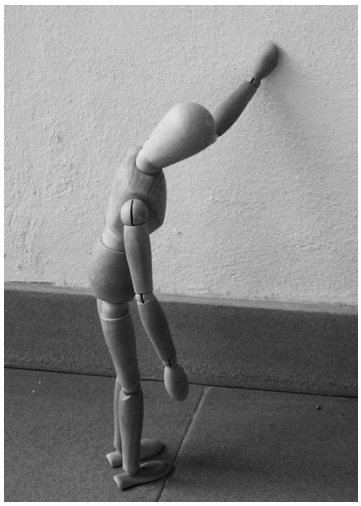
I costi del mobbing per le aziende

Occorre segnalare che il mobbing non lede solo chi lo subisce ma rappresenta un vero e proprio costo anche per le aziende che devono sostenere l'aumento del tasso di assenteismo dei dipendenti mobbizzati con conseguente perdita di produttività. Inoltre, i contenziosi che ne derivano, spesso finiscono con impattare negativamente anche sull'immagine stessa dell'impresa. Per queste ragioni, sarebbe opportuno promuovere una cultura manageriale che sappia riconoscere e fronteggiare il problema, allo scopo di tutelare contestualmente persone e organizzazione. Risulta infatti superfluo valutare le performance lavorative se prima non si favoriscono relazioni decenti tra colleghi e superiori.

Perché contrastare il mobbing conviene a lavoratori e imprese

Un'organizzazione che vuole essere credibile all'esterno, deve esserlo innanzitutto al proprio interno. Investire nelle persone significa valorizzare non solo le competenze professionali ma anche le capacità relazionali, per costruire un ambiente di lavoro sano e collaborativo. In quest'ottica, non si può prescindere dalla necessità che le risorse umane debbano essere considerate anche sotto il profilo del BENESSERE ORGANIZZATIVO, rimuovendo tutti quegli ostacoli che impediscono una reale crescita inclusiva, duratura e sostenibile.

10) LAVORI USURANTI



Con la definizione normativa delle lavorazioni usuranti, sono state individuate altre categorie di lavorazioni definite "gravose e usuranti". I lavori gravosi richiedono al lavoratore un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento in modo continuativo.

Quali lavori sono considerati gravosi?

I lavori gravosi, per cui sono stati previsti alcuni benefici previdenziali (meno consistenti di quelli destinati agli addetti alle lavorazioni usuranti) sono state elencate negli allegati C ed E della Legge 232/16 e successivamente ampliate con l'inserimento di ulteriori 4 tipologie di lavoro dalla Legge 205/17 e dal DM 05/02/18. Le lavorazioni usuranti individuate dal decreto sopra citato sono le seguenti:

- i lavori svolti in galleria cava, miniera,
- i lavori nelle cave,
- lavori nelle gallerie,
- lavori in cassoni ad aria compressa,
- lavori svolti dai palombari,
- lavori ad alte temperature,
- lavorazioni del vetro cavo,
- lavori espletati in spazi ristretti,
- lavori di asportazione dell'amianto,

- lavoratori notturni,
- lavoratori addetti alla cosiddetta linea catena,
- conducenti di veicoli pesanti.

Benefici previdenziali per lavori usuranti: le 15 categorie professionali

Per accedere al beneficio previdenziale occorre che il lavoratore appartenga ad una delle categorie professionali riportate di seguito. Si tratta di 15 categorie professionali, individuate dai rispettivi codici ISTAT, che corrispondono a 65 mansioni:

- Operai dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici;
- Conduttori di gru o di macchinari mobili per la perforazione nelle costruzioni;
- Conciatori di pelli e di pellicce;
- Conduttori di convogli ferroviari e personale viaggiante;
- Conduttori di mezzi pesanti e camion;
- Personale delle professioni sanitarie infermieristiche e ostetriche ospedaliere con lavoro organizzato in turni;
- Addetti all'assistenza di persone in condizioni di non autosufficienza;
- Insegnanti della scuola dell'infanzia ed educatori degli asili nido;
- Facchini, addetti allo spostamento merci e assimilati;
- Personale non qualificato addetto ai servizi di pulizia;
- Operatori ecologici e altri raccoglitori e separatori di rifiuti;
- Siderurgici di prima e seconda fusione e lavoratori del vetro addetti a lavori ad alte temperature;
- Operai dell'agricoltura, della zootecnia e pesca;
- Pescatori della pesca costiera, in acque interne, in alto mare dipendenti o soci di cooperative;
- Marittimi imbarcati a bordo e personale viaggiante dei trasporti marini e acque interne.

Nuove categorie lavori gravosi

Nella nuova definizione della gravosità delle occupazioni la Commissione ha seguito due strategie operative complementari. In primo luogo ha passato in rassegna tutte le attività lavorative che per le loro caratteristiche risultavano affini a quelle già presenti in elenco. Successivamente ha costruito un indice di gravosità sulla base di tre criteri Inail che definiscono il numero e la gravità degli infortuni e delle malattie professionali:

- frequenza degli infortuni rispetto alla media,
- numero di giornate medie di assenza per infortunio,
- numero di giornate medie di assenza per malattie professionale.

11) AFFIDAMENTO DI LAVORI AD ALTRE IMPRESE



Gli appalti coinvolgono spesso più aziende nello stesso ambiente di lavoro, generando rischi da interferenza tra attività diverse. Il datore di lavoro committente è responsabile della valutazione e gestione di questi rischi, tra le proprie attività lavorative e quelle di esecutori, prestatori e fornitori. Una gestione inefficace degli appalti può portare a:

- Incidenti sul lavoro e infortuni dovuti a rischi non adeguatamente valutati.
- Mancanza di chiarezza sulle responsabilità tra committente e appaltatore.

•Sanzioni e contenziosi per violazioni della normativa sulla sicurezza.

Attraverso il DUVRI, il **committente** identifica e analizza i RISCHI DA INTERFERENZA, indicando le misure di prevenzione da adottare. Per questo, è fondamentale redigerlo con attenzione e precisione.

L'importanza del DUVRI

Il DUVRI è il documento obbligatorio, da allegare ai contratti di appalto e d'opera, che il datore di lavoro committente deve elaborare per valutare e gestire i rischi da interferenza tra le attività svolte da diverse aziende. Non sostituisce il DVR (Documento di Valutazione dei Rischi) delle singole imprese, ma integra le misure necessarie per prevenire situazioni di pericolo derivanti dall'interazione tra più soggetti. La normativa prevede l'obbligo di redigere il DUVRI in numerosi casi di appalti di servizi o forniture, con alcune eccezioni, come nel caso di lavori di breve durata o senza interferenze. Tuttavia, anche quando il DUVRI non è richiesto, il committente è comunque tenuto a garantire la sicurezza dell'appalto.

In particolare al datore di lavoro committente spetta infatti il ruolo di garanzia sulla prevenzione degli infortuni derivanti dai rischi interferenziali tra le proprie attività e quelle degli esecutori, prestatori e fornitori. Allo scopo elabora il Documento unico per la valutazione dei rischi interferenti, da allegare ai contratti di appalto e d'opera, e **stima i costi della sicurezza** relativi, i quali non sono soggetti a ribasso.

12) I CONTROLLI PERIODICI DELL'ILLUMINAZIONE DI EMERGENZA



La normativa di riferimento è la CEI EN 50172:2026 (che è cogente). Uno degli aspetti organizzativi più rilevanti riguarda la necessità di designare una persona debitamente autorizzata alla supervisione della manutenzione del sistema. Alla persona designata deve essere attribuita un'autorità sufficiente per assicurare l'effettiva esecuzione di tutte le attività necessarie a mantenere il sistema in condizioni di corretto funzionamento. La norma prevede controlli articolati secondo precise periodicità:

- ispezioni giornaliere durante le quali devono essere esaminati visivamente gli indicatori di stato del sistema, allo scopo di individuare tempestivamente eventuali guasti o anomalie
- ispezioni e prove mensili in cui si simula in guasto all'alimentazione dell'illuminazione ordinaria per verificare che ogni sorgente luminosa si accenda correttamente
- verifiche annuali in cui si controlla anche l'effettiva capacità delle batterie e delle sorgenti di alimentazione di garantire la durata richiesta
- misure quinquennali dell'illuminamento allo scopo di verificare il mantenimento dei requisiti illuminotecnici stabiliti dalla UNI EN 1838.

L'esito dei controlli deve essere verbalizzato su apposito registro tenuto a disposizione dell'autorità di vigilanza, come previsto dall'art. 86 del D. Lgs. 81/08.



CORSI DI FORMAZIONE

Descrizione	Destinatari	Periodo
Corso per **lavoratori**, **parte generale** per tutte 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
Aggiornamento PAV-PES-PEI per addetti ai lavori elettrici	Rivolto a chi effettua lavori a tensione inferiore a 1000 V, ai sensi dell'art. 82 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i. - Norme CEI EN 50110-1 e CEI 11-27.	16/11/26
Corso **intero** per **RSPP** in aziende a basso medio e alto rischio (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 21/12/11)	Datore di lavoro che assume l'incarico di RSPP per la propria azienda	Inizio 13/01/27 (FAD)
Corso **intero** per **RLS** aziendale (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08)	Lavoratore dipendente eletto dagli altri lavoratori	Inizio 14/01/27 (FAD)
Corso **intero** per **preposti** aziendali (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Caporeparto o lavoratore con compiti di controllo e coordinamento	Inizio 15/01/27
Corso per **lavoratori**, **parte specifica** (ai sensi dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Neoassunti	Inizio 18 gennaio 2027
Corso di **aggiornamento** formazione **lavoratori** in materia di sicurezza e salute sul lavoro (ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. 81/08 e dell'Accordo Stato Regioni del 17/04/25)	Lavoratori con attestato in scadenza, dipendenti di aziende di vario tipo	Inizio 20 ottobre
Corsi di formazione su commissione di **qualsiasi tipo**	Aziende che intendono organizzare corsi presso la propria sede	In qualunque periodo

Visitate il nostro sito!

Ponsacco, 02/11/26

Team Studio Protecno