



Numero 2 / 2026

Monica BERNARDI

Sergio VIANELLO

**I recenti provvedimenti in materia di prevenzione
degli infortuni e di sicurezza sul lavoro:
nuovi obblighi o nuova visione?**

I recenti provvedimenti in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro: nuovi obblighi o nuova visione?

Monica BERNARDI

Dottoressa Commercialista ODCEC di Milano

Sergio VIANELLO

Ingegnere Forense OIM – Sicurezza sul lavoro

Con l'Accordo, ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al medesimo decreto legislativo n. 81 del 2008 (Rep. atti n. 59/CSR del 17 aprile 2025), sono stati introdotti nuovi adempimenti a carico delle aziende, in materia di formazione, per prevenire gli infortuni sul lavoro che, nonostante il susseguirsi di nuove norme e minacce di sanzioni, non accennano a diminuire. L'Accordo, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 119 del 24 maggio 2025, lascia un anno di tempo alle aziende per adeguarsi alle nuove regole e ai nuovi adempimenti.

La norma si occupa di stabilire nuovi criteri per la formazione professionale sia dei lavoratori (a tutti i livelli) che del Datore di Lavoro, con lo scopo di migliorare la consapevolezza dei rischi legati all'attività lavorativa. Si confida nel fatto che, se tutti sono formati "effettivamente" e sono consapevoli dei pericoli e se è presente a tutti i livelli la giusta attenzione e serietà nell'approccio al lavoro, la probabilità di infortuni si riduca. Affinché ciò avvenga, la formazione di tutti i soggetti coinvolti deve essere efficace: è importante non solo che il corso venga svolto ma soprattutto che i discenti abbiano acquisito le competenze necessarie per svolgere il proprio lavoro in sicurezza.

Per realizzare questo obiettivo ambizioso quanto doveroso, la norma interviene su più punti: idoneità dei formatori per fornire una didattica di alto livello, verifiche finali di apprendimento, elenco delle attività soggette a formazione.

Il nuovo Accordo non stravolge i requisiti generali, ma li rende più severi per la formazione pratica: i soggetti incaricati della formazione degli addetti ai lavori non solo devono essere in possesso di titoli accademici specifici, ma devono anche aver maturato un'esperienza pluriennale nel campo della salute e della sicurezza.

Inoltre l'Accordo prevede una valutazione obbligatoria dell'apprendimento a conclusione di tutti i corsi, per assicurarsi che i partecipanti abbiano acquisito le competenze necessarie. Non basta più il test finale "formale" ma la verifica deve essere strutturata, quindi coerente con i contenuti

(domande sui rischi reali, non solo teorica ma con applicazione pratica), adeguata al lavoratore (in base al livello culturale, all'esperienza e alla lingua) e tracciabile (la verifica deve essere documentata e i risultati registrati in riferimento allo specifico percorso formativo). Questi punti sono fondamentali in quanto spostano il focus dalla forma (aver fatto il corso) alla sostanza (verifica dell'effettivo apprendimento): se, per esempio, il lavoratore non comprende la lingua del corso e del test, la verifica è nulla. Ciò è in linea con la recentissima sentenza della Cassazione Penale, Sezione IV, 8 aprile 2026 n. 14151, relativa all'infortunio di un lavoratore indiano, la quale ha chiarito che il datore di lavoro risponde dell'evento lesivo quando la formazione non viene erogata in una lingua realmente comprensibile al lavoratore straniero. La Corte ha ribadito che la formazione deve essere effettiva e concretamente assimilata anche sotto il profilo linguistico.

Un altro punto importante introdotto dalla nuova norma è la formazione obbligatoria del Datore di Lavoro non RSPP. Infatti, finora, il Datore di Lavoro che non fosse anche RSPP ma che si avvalsesse di un RSPP esterno, non era obbligato ad una formazione specifica. Il Datore di Lavoro è colui che decide come e quanto investire in termini di spesa per rendere sicura la propria realtà produttiva, è colui che risponde penalmente degli eventi nefasti che riguardano la propria azienda, ma non è consapevole dei rischi di infortunio o di malattia professionale cui sono esposti i propri dipendenti. Da oggi anche i Datori di Lavoro devono formarsi, per avere le competenze di base per poter prendere le decisioni relative alla gestione della sicurezza della propria realtà lavorativa.

Abbiamo detto formazione a 360 gradi a tutti i livelli: quindi non solo Datore di Lavoro ma anche Dirigenti e Preposti. Il Dirigente deve acquisire consapevolezza del proprio ruolo e delle proprie responsabilità, conoscere i rischi presenti in azienda cui sono esposti tutti i suoi sottoposti di ogni ordine e grado, utilizzare una comunicazione efficace con gli altri addetti alla prevenzione aziendale e infine deve essere in grado di organizzare e gestire i processi e le attività necessarie a garantire la salute e la sicurezza del luogo di lavoro di cui è responsabile.

Anche il Preposto, nominato dal Datore di Lavoro, a seconda delle circostanze, deve avere una formazione specifica, aggiuntiva rispetto a quella generale e specifica frequentata da ogni lavoratore. Deve infatti conoscere le proprie responsabilità legate alle funzioni di controllo che gli vengono attribuite, come ad esempio la vigilanza, la comunicazione con gli altri soggetti della prevenzione e con i collaboratori lui affidati, la conoscenza del contesto legato all'attività, l'organizzazione delle stesse e gli obblighi connessi, la segnalazione di incidenti e infortuni mancati.

Vengono ridefiniti i percorsi formativi di RSPP e dei singoli lavoratori sia per la formazione generale che specifica e vengono introdotti ulteriori corsi formativi per attività specifiche o per l'utilizzo di attrezzature pericolose: lavoratori che operano in ambienti confinati, addetti alla conduzione di piattaforme di lavoro mobili elevabili, addetti alla conduzione di gru, addetti alla conduzione di carrelli elevatori, trattori, escavatori, Corsi obbligatori non solo per le aziende con personale dipendente ma anche per i piccoli artigiani che utilizzano queste attrezzature.

Ora, per quanto la norma effettivamente preveda alcune novità e ulteriori adempimenti, perché ci sia un concreto passo in avanti in termini di sicurezza e una concreta riduzione nel numero di infortuni, è fondamentale che tutto quanto previsto non resti soltanto una formalità. Non è sufficiente essere a posto con i documenti perché il luogo di lavoro sia effettivamente sicuro, e non è sufficiente una norma per costruire una cultura della sicurezza. Se tutti noi, oggi, ogni

giorno, indossiamo la cintura di sicurezza quando saliamo in macchina, non lo facciamo solo perché c'è una norma che lo prevede. Lo facciamo perché per noi è un gesto automatico, che facciamo senza pensare, un po' come pulirsi le scarpe sullo zerbino prima di entrare in casa. La sicurezza deve diventare un'abitudine, prima ancora che un dovere.

È in questo senso che deve orientarsi la formazione effettiva dei lavoratori. Non è sufficiente una lezione teorica in aula per far comprendere in maniera puntuale gli effettivi rischi e pericoli del luogo di lavoro. Perché si costruiscano delle abitudini sicure, è necessario insegnarle al lavoratore in maniera diretta, pratica e concreta.

Le nuove tecnologie possono darci un grande aiuto in questo senso. Strumenti come la realtà virtuale ci permettono di simulare situazioni operative reali senza esporre nessuno a rischi concreti. È possibile proporre ai lavoratori una formazione immersiva, interattiva e partecipativa, che permetta di mettere in pratica i concetti appresi nelle lezioni teoriche.

Un esempio di quanto detto sono i webinar immersivi in realtà virtuale: con l'uso di visori VR, docente e discenti possono entrare insieme virtualmente in diversi scenari operativi: cantieri, lavori in quota, spazi confinati, ambienti industriali, e coinvolgere i lavoratori in una simulazione realistica di una situazione di pericolo. Nello spazio virtuale, i lavoratori sono liberi di prendere decisioni operative, scegliere i corretti DPI, decidere come mettere in sicurezza un'area o affrontare una procedura di emergenza, senza trovarsi realmente in pericolo, e interagendo in tempo reale con il docente. Se si commette un errore, la simulazione mostra le possibili conseguenze: cadute dall'alto, incendi, investimenti.

Le persone apprendono molto meglio quando vivono concretamente lo scenario in cui si trovano ad operare, anche se virtualmente, piuttosto che limitarsi ad ascoltare spiegazioni astratte. L'apprendimento immersivo migliora significativamente sia la comprensione dei rischi sia la capacità di risposta operativa nelle situazioni critiche, e aiuta a costruire le buone abitudini che minimizzano le possibili situazioni di pericolo.

Tecnologia e innovazione possono offrire strumenti straordinari anche per superare la barriera linguistica con i lavoratori che non conoscono l'italiano, sia in fase di formazione che di verifica: avatar multilingua, traduzioni simultanee basate su intelligenza artificiale, simulazioni immersive personalizzate e percorsi formativi interattivi possono rendere la formazione molto più accessibile ed efficace anche per lavoratori provenienti da contesti culturali differenti.

Si potrebbe obiettare che poi, nella quotidianità, sono i singoli lavoratori i primi a non rispettare le procedure, sebbene siano adeguatamente formati, perché "hanno sempre fatto così e non è mai successo nulla, cosa sono queste nuove regole?". E' allora importante che formatori, datori di lavoro, dirigenti e preposti ripetano al lavoratore, continuamente, l'importanza del rispetto delle procedure di sicurezza. Non basta imporre regole ma è necessario spiegarne le motivazioni e i rischi che cercano di evitare, intervenire ogni volta che un'abitudine sbagliata venga messa in atto per evitare che si ripeta, analizzare le situazioni critiche e rendere partecipi i lavoratori nella scelta delle strategie da porre in atto per eliminare i pericoli, vigilare con costanza, analizzare periodicamente insieme ai lavoratori i casi di "near miss" per insegnare e promuovere le abitudini corrette. Come già detto in precedenza, far diventare la sicurezza un'abitudine.

*«C'è un solo modo per ottenere da qualcuno quello che vogliamo.
Fare in modo che l'altra persona voglia quello che vogliamo noi.»*
Dale Carnegie

Già molte imprese oggi, grazie a Industria 4.0 e Industria 5.0, utilizzano macchinari dotati di tecnologie avanzate che favoriscono, se utilizzati correttamente, la sicurezza degli operatori. Purtroppo, entrando nei cantieri edili, sembra di fare un viaggio indietro nel tempo e spesso la tecnologia è la grande assente. Eppure esistono molti strumenti di tecnologia avanzata che potrebbero ridurre molte situazioni rischiose: DPI “wearable” in grado di monitorare i parametri vitali dei lavoratori potrebbero segnalare malori o inviare alert per i lavoratori in quota e prevenire cadute; oppure altri in grado di monitorare il comportamento del lavoratore nella movimentazione manuale dei carichi, nei movimenti ripetitivi o nell'utilizzo di posture incongrue mantenute per lunghi periodi potrebbero aiutare a prevenire disturbi muscolo-scheletrici e le conseguenze psico-fisiche che ne derivano. Telecamere poste in punti strategici potrebbero segnalare situazioni di pericolo in cui si trovano più o meno inconsciamente i lavoratori. Il futuro è già qui: questa tecnologia già esiste ma resta fuori dai luoghi di lavoro perché si scontra con l'impianto normativo che garantisce i diritti dei lavoratori. Sicuramente rilevare i parametri biometrici o le abitudini lavorative del singolo lavoratore è contrario alle regole del GDPR, a tutte le regole legate alla privacy e a quelle relative al controllo a distanza dei lavoratori. Si potrebbero comunque, previo consenso del lavoratore, raccogliere i dati in forma anonima e trattarli complessivamente in modo da poter poi analizzare eventuali comportamenti scorretti e utilizzare queste informazioni per formare i lavoratori segnalando quali sono invece le modalità corrette di operare. Ma sicuramente a livello di prevenzione degli infortuni tutto questo non è abbastanza. E' opportuno che il legislatore trovi il giusto compromesso tra i diversi diritti dei lavoratori: privacy, controllo a distanza e salute e sicurezza sul luogo di lavoro. Perché anche non essere vittima di infortunio, più o meno grave che sia, è un diritto del lavoratore.

Il legislatore dovrebbe quindi confrontarsi, tramite tavoli tecnici multidisciplinari con i rappresentanti delle professioni interessate per trovare soluzioni pratiche e realistiche, facilmente attuabili e non necessariamente impegnative dal punto di vista della spesa pubblica per promuovere una vera cultura della sicurezza. I professionisti possono fornire le indicazioni concrete nate dall'esperienza sul campo. Ingegneri, architetti, geometri, avvocati, commercialisti, consulenti del lavoro, coordinatori della sicurezza, consulenti tecnici e professionisti della prevenzione operano ogni giorno nei cantieri, nelle aziende, nei tribunali e nelle attività formative. Hanno un'esperienza diretta delle criticità del sistema, delle difficoltà operative delle norme e hanno soprattutto a portata di mano le soluzioni pragmatiche che possono migliorare concretamente la sicurezza. Soluzioni che spesso applicano sul campo.

La “cultura della sicurezza” si applica tanto ai lavoratori quanto ai datori di lavoro quanto ai piccoli imprenditori artigiani senza dipendenti. Uno degli aspetti più delicati e meno affrontati del sistema italiano è quello della qualificazione reale delle imprese.

Oggi, per aprire un'impresa edile e iniziare ad operare nel settore, anche in attività caratterizzate da rischi elevatissimi, è sufficiente adempiere a formalità amministrative minime. Qualsiasi soggetto può, in poco tempo, iniziare ad operare in un comparto nel quale si gestiscono lavorazioni complesse e pericolose.

In altri paesi europei, come la Germania o l'Austria, per operare in determinati ambiti del settore edile è necessaria una specifica abilitazione, riconosciuta dallo Stato. In questi modelli esistono percorsi qualificanti e requisiti professionali molto più rigorosi rispetto a quelli previsti dal nostro sistema, che garantisce al committente la sicurezza di affidarsi ad un'impresa realmente abilitata, secondo criteri tecnici e professionali precisi.

Seguire questo modello permetterebbe di costruire un sistema in cui la qualificazione non sia più soltanto formale, ma una reale garanzia operativa.

In questo contesto assume particolare rilevanza il fatto che è stato recentemente assegnato alla Commissione Ambiente della Camera un Disegno di Legge finalizzato all'introduzione di una disciplina organica per l'accesso all'attività imprenditoriale nel settore dell'edilizia.

Si tratta di un passaggio importante perché, finalmente, si apre una riflessione concreta sulla necessità di qualificare realmente l'accesso al settore e non soltanto la produzione documentale successiva.

Anche la Corte di Cassazione, del resto, ha chiarito in maniera inequivocabile che la verifica dell'idoneità tecnico-professionale non può essere ridotta a una semplice raccolta di documenti. La Cassazione Penale, Sezione IV, 19 aprile 2010 n. 15081, ha stabilito che il committente deve verificare non solo il possesso dei requisiti formali previsti dalla legge, ma anche la concreta capacità tecnica e professionale dell'impresa in relazione ai lavori da eseguire. La Cassazione Penale, Sezione IV, 13 maggio 2011 n. 18900, ha ribadito che la verifica dell'idoneità non può ridursi a un mero controllo documentale, ma deve essere concreta e rapportata ai rischi reali presenti nel cantiere. La sentenza 9 luglio 2012 n. 27442 ha sottolineato la necessità di valutare la reale capacità dell'appaltatore in rapporto alla complessità dell'opera. La Cassazione Penale, Sezione IV, 23 gennaio 2014 n. 3483, ha escluso che la verifica possa essere "meramente cartolare", mentre la sentenza 17 gennaio 2017 n. 1879 ha definito l'idoneità tecnico-professionale come concetto sostanziale legato alla concreta capacità di gestire il rischio lavorativo. Infine, la Cassazione Penale, Sezione IV, 11 marzo 2020 n. 9426, ha confermato la responsabilità del committente che affidi lavori a imprese caratterizzate da evidenti carenze organizzative facilmente riconoscibili.

Come in tutti gli aspetti giuslavoristici anche in tema di sicurezza in ambito lavorativo quello che conta veramente è la sostanza, la realtà dei fatti piuttosto che la forma.

Se ci pensiamo bene, quasi tutte le attività necessitano di corsi e abilitazioni specifiche: dall'elettrauto al giardiniere, dall'elettricista all'idraulico, dall'impresa di pulizia all'estetista, tanto per citarne alcune. Sarebbe quindi necessario implementare criteri di qualificazione fondati su parametri concreti: esperienza specifica nelle lavorazioni, capacità organizzativa dimostrata, presenza di personale qualificato, solidità economico-finanziaria e reale esperienza operativa maturata nel settore. Così come nel settore pubblico anche in quello privato certificazioni come la ISO o la SOA possono attestare le capacità dell'impresa di realizzare determinate opere.

Il ruolo dei Commercialisti in questo ambito è molto importante e prezioso. Infatti il Commercialista ha un rapporto diretto con l'impresa e con l'imprenditore, sia che faccia solo consulenza aziendale e fiscale, sia che lo segua anche nella gestione delle risorse umane.

Ogni volta che si rende necessaria una verifica dell'idoneità tecnica professionale, non solo formale ma sostanziale, per la produzione di buona parte della documentazione, necessariamente, la piccola media impresa deve rivolgersi al proprio commercialista.

Per quanto riguarda la consulenza in ambito giuslavoristico inoltre, è importante ricordare agli imprenditori le norme in materia di sicurezza sul lavoro, punto cardine anche per poter usufruire

degli sgravi contributivi nel caso di assunzioni agevolate. Soprattutto nelle aziende a basso rischio, l'aspetto sicurezza in ambito lavorativo è spesso trascurato: quanti piccoli studi professionali, negozi, uffici o piccoli laboratori artigianali hanno adempiuto agli obblighi della L. 81/08? Quanti sanno che esiste? Quanti sottovalutano i rischi della propria attività non solo in riferimento agli infortuni ma anche in un'ottica di prevenzione delle malattie professionali (polveri sottili, movimentazione manuale carichi, ...). Siamo noi che dobbiamo insistere con i nostri clienti affinché pongano attenzione anche a questi aspetti della realtà lavorativa e non solo a quelli economici. Una malattia professionale è un danno per il lavoratore, per l'azienda e per l'intera comunità che ne sostiene le spese mediche.

Non possiamo del resto fermarci qui: è importante consigliare l'azienda affinché imposti dei modelli organizzativi che la tutelino in caso di eventi che comportino una responsabilità dell'impresa. Oltre al Modello Organizzativo 231, l'individuazione delle responsabilità in materia di sicurezza sul lavoro, la nomina del Datore del Lavoro ai fini della sicurezza (con capacità di spesa illimitata ai fini della prevenzione della sicurezza sul lavoro), la corretta gestione delle deleghe gestorie nel direttivo e la corretta nomina dei preposti, possono portare ad uno sgravio di responsabilità penali per le figure apicali.

Inoltre, in attesa che venga richiesta anche per le imprese edili una verifica dell'idoneità tecnica professionale, il Commercialista è in grado di affiancare il Committente, tramite la lettura di visure camerali e bilanci, nella scelta tra più imprese appaltanti al fine di trovare quella più qualificata per l'opera da realizzare; nella redazione del contratto di appalto ed eventualmente di subappalto affinché i requisiti tecnico professionali siano richiesti a tutta la filiera; nella valutazione dei documenti da acquisire ad ogni Stato Avanzamento Lavori prima di procedere con i pagamenti e per ogni altro adempimento connesso.

Infine sarebbe opportuno che per ogni opera di una certa rilevanza i professionisti coinvolti si coordinassero per scegliere insieme le imprese più affidabili, aventi tra le proprie maestranze dipendenti formati e professionalmente competenti, convincendo il Committente che non sempre spendere meno porta a risultati economicamente soddisfacenti. Un'azienda che investe in sicurezza è un'azienda più efficiente di una che si preoccupa solo di minimizzare i costi: lavoratori qualitativamente più efficienti che lavorano in condizioni ottimali, minori costi legati agli infortuni (lavoratore infortunato assente, aumento del premio assicurativo inail, ...), minor turnover del personale, minori rischi di ritardi nelle lavorazioni.

Ci troviamo immersi in un apparato normativo complesso in materia di sicurezza sul lavoro: la Legge 81/08, la responsabilità solidale del Committente in caso di appalti sia fiscale che contributiva, la verifica di congruità cantieri, la patente a crediti cui ora si è aggiunto l'Accordo Stato-Regioni che disciplina la formazione degli addetti ai lavori. Abbiamo già tutto quello che ci serve dal punto di vista normativo, comprese sanzioni importanti in caso di accertamento di irregolarità.

L'Accordo è sicuramente un passo avanti per migliorare la sicurezza dei luoghi di lavoro, ma non basta! La strada da fare è ancora lunga: spesso si parte da idee valide e condivisibili che poi purtroppo si trasformano in labirinti burocratici fatti di carte, timbri, modulistica, adempimenti che apparentemente dimostrano una "sicurezza lavorativa" che nella realtà non si concretizza. Eventuali nuovi interventi normativi devono semplificare la parte documentale, puntando invece sull'effettiva operatività con un regolamento chiaro, pragmatico e facilmente applicabile affinché sia più agevole individuare l'azienda effettivamente idonea per quel particolare tipo di attività.

Insomma una verifica sostanziale che è poi quello che, ogni volta, chiede la Cassazione quando deve valutare le responsabilità penali in casi di incidenti gravi.

Dobbiamo riuscire a trasformare tutte queste norme in “Cultura della Sicurezza”, uscire dalla mentalità burocratica di accumulare documenti, per entrare in quella proattiva fatta di sostanza, di utilizzo intelligente degli aiuti che le nuove tecnologie ci possono portare e di reale impegno comune per raggiungere un ambiente lavorativo sempre più sicuro con un’attenzione al lavoratore visto come essere umano e non come risorsa.