



IL NETWORK TOP SAFETY CRESCCE SUL TERRITORIO



DOSSIER

DURC DI CONGRUITÀ

prima del saldo, attenzione
alla manodopera

**LA PAROLA
AGLI ESPERTI**

SCADENZE FORMATIVE

che cosa è cambiato quest'anno

4



6



16



22

SOMMARIO

- 3 EDITORIALE
Crescere sul territorio significa essere più vicini alle imprese
- 4 M8 SUL TERRITORIO
Sicurezza sul lavoro:
dalla gestione delle scadenze alla prevenzione
- 6 M8 SUL TERRITORIO
Intervista al nuovo punto M8 di Lodi
- 8 SERVIZI ALLE IMPRESE
M8: servizi integrati per le imprese
- 10 SALUTE E SICUREZZA
Intelligenza artificiale in azienda:
il controllo umano deve essere reale
- 12 DOSSIER
DURC di congruità:
prima del saldo, attenzione alla manodopera
- 14 PER IL SOCIALE
Violenza di genere e lavoro:
riconoscere i segnali, attivare una rete di supporto
- 16 SICUREZZA
Prevenzione incendi:
controlli, manutenzione e persone preparate
- 18 SICUREZZA SUL LAVORO & GESTIONE AZIENDALE
Oltre l'adempimento:
la sicurezza come sistema entra in una nuova fase
- 20 LA PAROLA AGLI ESPERTI
Scadenze formative:
che cosa è cambiato quest'anno.
- 22 SALUTE E BENESSERE
Benessere organizzativo:
la qualità del lavoro passa anche dalle relazioni
- 23 LAVORO & IMPRESA
lavoro, impresa e contrattazione
Contratti e rappresentanza:
strumenti per dare stabilità alle imprese
- 24 EDUCAZIONE E COMUNITÀ
Bullismo e cyberbullismo:
costruire una cultura del rispetto dentro e fuori la scuola
- 27 LE ULTIME IN GAZZETTA

EDITORIALE

CRESCERE SUL TERRITORIO SIGNIFICA ESSERE PIÙ VICINI ALLE IMPRESE

Ogni impresa vive una realtà fatta di persone, attività quotidiane, scadenze, responsabilità e sfide specifiche. Per questo parlare di sicurezza, salute, formazione e supporto organizzativo significa prima di tutto conoscere da vicino i territori nei quali le aziende operano.

Essere presenti sul territorio non vuol dire soltanto aprire nuove sedi. Significa creare relazioni, ascoltare le esigenze delle imprese, comprendere le caratteristiche dei diversi contesti produttivi e offrire risposte concrete, costruite sulle necessità reali di chi lavora ogni giorno. È questa la direzione che guida la crescita di M8 e della rete ADLI. L'apertura del nuovo punto M8 a Palermo e il rafforzamento della presenza a Lodi rappresentano due tappe importanti di un percorso più ampio: avvicinare servizi, competenze e professionalità alle aziende, ai datori di lavoro e ai professionisti che cercano un interlocutore affidabile. Sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, formazione, consulenza e aggiornamento

normativo non sono attività isolate. Sono parti di un unico sistema che richiede continuità, organizzazione e attenzione. Affiancare un'impresa significa aiutare a gestire gli adempimenti, ma anche contribuire a prevenire criticità, valorizzare le persone e rendere l'organizzazione più consapevole e competitiva. La presenza sul campo assume quindi un valore decisivo. I sopralluoghi, gli incontri con le aziende, il confronto con i lavoratori e le attività formative permettono di trasformare le norme in strumenti pratici, capaci di migliorare concretamente la qualità del lavoro. È nel dialogo diretto che nascono le soluzioni più efficaci e che la prevenzione diventa parte integrante della cultura

aziendale. In questo numero di Punto di Vista raccontiamo proprio questa crescita: quella di una rete che sceglie di essere vicina alle imprese, di ascoltare il territorio e di mettere le proprie competenze al servizio dello sviluppo. Palermo e Lodi non sono soltanto nuove presenze geografiche, ma il segno di un impegno che guarda al futuro con responsabilità e concretezza. Crescere insieme alle imprese significa costruire ogni giorno rapporti di fiducia, promuovere sicurezza e benessere, sostenere la formazione e accompagnare il lavoro verso nuove opportunità.

La Redazione



SICUREZZA SUL LAVORO: DALLA GESTIONE DELLE SCADENZE ALLA PREVENZIONE

L'apertura di M8 a Palermo e il progetto Top Safety offrono lo spunto per riflettere sul coordinamento dei servizi e sul ruolo dei professionisti al fianco delle imprese.

Valutazione dei rischi, formazione, gestione documentale e aggiornamenti sono attività collegate, ma non sempre vengono organizzate come parti di uno stesso processo. Per le imprese, soprattutto quelle di piccole e medie dimensioni, la difficoltà è anche questa: mantenere una visione complessiva mentre si affrontano esigenze operative e scadenze. L'apertura di M8 s.r.l. a Palermo si inserisce in questo contesto. Attraverso il progetto Top Safety, la società propone un'organizzazione coordinata delle attività di salute e sicurezza sul lavoro.

L'iniziativa porta al centro una questione che riguarda l'intero settore: come rendere la consulenza un supporto continuativo alla prevenzione?

COORDINARE LE ATTIVITÀ, VERIFICARE CIÒ CHE CAMBIA

Top Safety nasce con l'obiettivo di riunire in un percorso organizzato servizi quali RSPP esterno, Documento di Valutazione dei Rischi, formazione e aggiornamento dei lavoratori, valutazioni specifiche e gestione delle scadenze. Il valore di questo coordinamento va misurato nella pratica. Quando cambia una lavorazione o viene introdotta una nuova attrezzatura, per esempio, occorre valutare le conseguenze sui rischi, sulle procedure e sulle esigenze formative.

È nel collegamento tra questi passaggi che si verifica l'utilità di una gestione integrata. Riunire più servizi, quindi, è un punto di partenza.



La stretta di mano tra Mattia Mingardo, presidente A.D.L.I., e Rosario Ribbene, vicepresidente di A.D.L.I. Sicilia

Per contribuire alla prevenzione servono informazioni aggiornate, responsabilità chiare e un confronto regolare con chi lavora nell'impresa.

Anche la gestione documentale acquista significato quando segue l'evoluzione effettiva delle attività.

IL RAPPORTO CON IL TERRITORIO SICILIANO

Il progetto di M8 a Palermo si collega alle relazioni sviluppate negli anni attorno ad A.D.L.I. Sicilia, attraverso attività formative, collaborazioni professionali e

incontri con aziende ed enti pubblici. In questo percorso si inserisce Rosario Ribbene, vicepresidente di A.D.L.I. Sicilia e responsabile del progetto formativo regionale, con un'esperienza come RSPP presso enti pubblici e aziende private. La sede A.D.L.I. di Termini Imerese e le attività svolte nei luoghi di lavoro costituiscono parte del contesto nel quale è maturata la collaborazione con M8 s.r.l. Il rapporto con Mattia Mingardo, fondatore di M8 s.r.l. e presidente nazionale A.D.L.I., mette in relazione il modello organizzativo della società con le competenze professionali presenti sul territorio. Palermo rappresenta il punto di avvio di un progetto che, nelle intenzioni dei promotori, guarda all'intera Sicilia. La conoscenza delle imprese locali può aiutare a tradurre un'impostazione generale in interventi adeguati ai diversi contesti. Un cantiere, un'officina e un ufficio richiedono valutazioni differenti: cambiano i rischi, le modalità di lavoro

e le esigenze delle persone. La presenza sul territorio assume valore se permette di riconoscere queste differenze e tenerne conto nella consulenza.

IL PROFESSIONISTA AL CENTRO DEL PROCESSO

Questa impostazione richiede al consulente di affiancare alla competenza tecnica una capacità di lettura dell'organizzazione aziendale. Sopralluoghi, ascolto dei lavoratori e confronto con il datore di lavoro sono necessari per individuare le criticità e definire le priorità di intervento. Gli strumenti digitali posso-

no sostenere questo lavoro, facilitando il controllo di documenti, attività e scadenze. La loro utilità dipende però dalla qualità delle informazioni raccolte e dalla capacità di trasformarle in decisioni e azioni. Nel modello proposto, Top Safety intende offrire il supporto organizzativo, mentre il professionista mantiene il rapporto diretto con l'impresa. L'efficacia di questa relazione dipenderà dalla continuità del confronto e dalla possibilità di adattare gli interventi ai cambiamenti nei luoghi di lavoro. L'apertura di Palermo sarà quindi un'occasione per verificare sul campo questa impostazione. La questione decisiva sarà quanto il coordi-



Rosario Ribbene con la Presidentessa di A.D.L.I. Sicilia



Un momento di formazione

namento dei servizi riuscirà ad aiutare le imprese a riconoscere i rischi, programmare gli interventi e seguirne l'attuazione. È su questi risultati che una proposta di gestione integrata della sicurezza può costruire la propria credibilità.

La Redazione

M8 LODI:

ascolto, rapidità e servizi costruiti sulle esigenze delle aziende

La sede diretta M8 di Zelo Buon Persico, con l'Hotspot Top Safety e un parco prove di circa 2.000 metri quadrati, offre alle imprese un punto di riferimento per la formazione teorica e pratica. Ne parliamo con l'Ing. Scaldaferrì, tra esigenze del territorio, attrezzature e progetti di sviluppo.



La nuova apertura a Lodi

Come nasce il progetto M8 Lodi e quali esigenze delle aziende del territorio volete soddisfare?

Il progetto nasce dalla volontà di essere sempre più vicini alle aziende e di offrire una formazione pratica, flessibile e facilmente accessibile. La scelta di Zelo Buon Persico è strategica: siamo raggiungibili da Lodi, dal sud-est milanese e dai territori limitrofi, evitando alle imprese spostamenti eccessivamente lunghi. Abbiamo voluto creare una sede in cui teoria e pratica possano integrarsi, grazie a un'area prove di circa 2.000 metri quadrati e a diverse attrezzature a disposizione. Allo stesso tempo, quando le esigenze del cliente lo richiedono e le condizioni lo consentono, possiamo organizzare la formazione direttamente presso l'azienda.

Lodi è una sede diretta di M8. Quali vantaggi offre alle imprese nel rapporto quotidiano?

Significa avere un punto di riferimento diretto sul territorio. Per noi il rapporto con l'azienda non si esaurisce nell'iscrizione a un corso: vogliamo comprenderne le esigenze, individuare insieme la soluzione più adatta e accompagnarla nell'organizzazione della formazione. Cerchiamo di distinguerci per disponibilità, rapidità e cordialità. Chi ci contatta deve trovare persone pronte ad ascoltare e a cercare una risposta concreta. Prestiamo attenzione anche all'aspetto economico, mantenendo una proposta competitiva e un buon rapporto tra qualità del servizio, organizzazione e costi.

In questo progetto si inserisce l'Hotspot del sistema Top Safety. Che cosa potranno trovare le aziende?

L'Hotspot rappresenta un ulteriore punto di riferimento per le imprese che devono organizzare la formazione. Il nostro obiettivo è rendere il percorso il più semplice possibile: l'azienda ci presenta le proprie necessità e noi la aiutiamo a individuare i corsi e le modalità più adatte.

La presenza fisica sul territorio permette inoltre di confrontarsi direttamente, senza che ogni passaggio debba necessariamente avvenire a distanza.

A quali realtà si rivolge principalmente la sede?

Ci rivolgiamo a un'ampia tipologia di imprese: aziende industriali e artigiane, realtà dell'edilizia e della logistica, aziende agricole, di manutenzione e del giardinaggio. Più

in generale, a imprese che utilizzano mezzi di sollevamento, macchine movimento terra e attrezzature da lavoro.

La varietà della nostra dotazione rende il campo prove versatile e ci permette di rispondere a esigenze formative diverse.

Il titolo di questa intervista parte dall'ascolto. Come trasformate le necessità di un'azienda in una proposta su misura?

Partiamo dal lavoro che le persone svolgono ogni giorno. Chiediamo quali sono le loro mansioni, quali attrezzature utilizzano, dove operano e quanti lavoratori devono essere formati. Consideriamo poi le esigenze organizzative e le tempistiche. Da queste informazioni



Un dettaglio del parco prove

costruiamo la proposta, valutando anche dove sia più funzionale svolgere il corso: nella nostra struttura oppure presso il cliente. Non tutte le aziende hanno le stesse necessità e non crediamo che debbano avere tutte la stessa soluzione.

Come riuscite a rispondere alle richieste urgenti?

Quando arriva una richiesta, analizziamo le necessità e verifichiamo le possibilità organizzative, cercando di dare una risposta concreta nel minor tempo possibile. Ogni attività deve naturalmente rispettare i requisiti previsti, ma cerchiamo di venire incontro alle imprese anche quando hanno tempi stretti. Il rapporto diretto facilita la comunicazione e ci aiuta a individuare più rapidamente le soluzioni percorribili.

Entriamo nel parco prove: quali spazi e macchinari avete a disposizione?

L'area prove di circa 2.000 metri quadrati è uno dei punti di forza della sede. È pensata per consentire ai partecipanti di svolgere le esercitazioni previste dai diversi percorsi formativi. Disponiamo di una piattaforma di lavoro elevabile, un carrello elevatore e un sollevatore telescopico, tra le attrezzature maggiormente richieste. Per le macchine movimento terra abbiamo un escavatore idraulico e una pala gommatata. Sono presenti anche una gru a bandiera, attrezzature da giardinaggio e una struttura dedicata alle attività relative ai dispositivi di protezione individuale per i lavori in quota e agli spazi confinati.

Un altro aspetto importante è la possibilità di utilizzare spazi interni in caso di maltempo, quando le caratteristiche delle prove lo consentono. Questo ci aiuta a dare continuità ai corsi e a ridurre il rischio che le condizioni meteorologiche compromettano la programmazione.

Quanto conta poter fare esperienza diretta con i macchinari?

Conta moltissimo. Trovarsi davanti a una macchina permette di comprenderne gli ingombri, i comandi, le modalità operative e i rischi connessi al suo utilizzo. La pratica collega le nozioni teoriche alle situazioni di lavoro e sviluppa maggiore consapevolezza. Il partecipante può confrontarsi con l'attrezzatura e con le procedure corrette sotto la supervisione del formatore, in un ambiente organizzato per l'esercitazione. Abbiamo investito in un'area prove così ampia proprio

perché vogliamo che la formazione sia anche un'esperienza da vivere e sperimentare.

Ci racconta un esempio concreto, dalla richiesta dell'azienda all'attività formativa?

Pensiamo a un'impresa che deve formare alcuni operatori all'utilizzo del carrello elevatore. Raccogliamo le informazioni sui lavoratori e sulle loro attività, individuiamo il percorso necessario e proponiamo la soluzione organizzativa più funzionale. Se l'azienda preferisce venire da noi, può utilizzare la struttura di Zelo Buon Persico e svolgere le esercitazioni nel campo prove. Se invece risulta più conveniente organizzare la formazione presso il cliente, valutiamo questa possibilità. Lo stesso approccio vale per le altre attrezzature: partiamo dalla necessità e cerchiamo una soluzione che tenga insieme formazione, organizzazione, tempi e costi.

Quali sono i primi riscontri delle aziende?

Le imprese apprezzano soprattutto la possibilità di avere un interlocutore vicino e disponibile. Un altro elemento riconosciuto è la flessibilità nell'organizzare il corso in sede oppure, quando possibile e opportuno, presso il cliente. Contano anche la disponibilità del campo prove e la presenza di più tipologie di attrezzature nella stessa struttura. A questo si aggiunge l'attenzione ai costi: cerchiamo di offrire un servizio professionale a prezzi competitivi, ottimizzando l'organizzazione in funzione delle

esigenze dell'azienda.

Come immaginate lo sviluppo di M8 Lodi nei prossimi mesi?

Vogliamo continuare a sviluppare la sede partendo dalle richieste del territorio. La dotazione attuale è già ampia, ma intendiamo valutare nuove attrezzature e attività formative che possano essere realmente utili alle imprese. Crescere significa soprattutto rispondere sempre meglio alle loro necessità. Vogliamo diventare un punto di riferimento sempre più riconoscibile per la formazione pratica e sulla sicurezza, mantenendo la flessibilità e il rapporto umano e cordiale con i clienti.

Che cosa direbbe a un'azienda che ancora non vi conosce?

Venite a conoscerci e a vedere con i vostri occhi la sede e il parco prove. Siamo disponibili ad ascoltare le vostre esigenze e a valutare insieme la soluzione più adatta, presso la nostra struttura oppure, quando le condizioni lo consentono, direttamente in azienda. Cerchiamo di essere rapidi nelle risposte, flessibili nell'organizzazione e competitivi nei costi, mantenendo l'attenzione alla qualità del servizio. E crediamo che professionalità e cordialità possano e debbano andare insieme.



Il parco prove

M8 s.r.l.: SERVIZI INTEGRATI PER LE IMPRESE

SICUREZZA, SALUTE E FORMAZIONE: UN UNICO INTERLOCUTORE PER L'IMPRESA

Gestire un'impresa oggi significa affrontare ogni giorno responsabilità, scadenze e adempimenti che riguardano la sicurezza sul lavoro, la salute dei lavoratori e la formazione. Documenti da aggiornare, visite mediche da programmare, corsi obbligatori, controlli, sopralluoghi e nuove disposizioni normative richiedono tempo, attenzione e competenze specifiche.

M8 S.r.l. nasce per offrire alle aziende un supporto concreto e coordinato, trasformando una gestione spesso complessa in un percorso più semplice, chiaro e strutturato. L'obiettivo non è soltanto aiutare le imprese a rispettare gli obblighi previsti dalla normativa, ma costruire insieme una cultura della prevenzione capace di migliorare l'organizzazione e tutelare le persone.

La forza di un servizio integrato è proprio nella possibilità di avere un unico interlocutore per esigenze diverse ma strettamente collegate tra loro. Sicurezza sul lavoro, sorveglianza sanitaria, formazione e gestione delle scadenze non sono infatti attività separate: fanno parte di un unico sistema che deve essere pianificato, monitorato e aggiornato nel tempo. Attraverso i propri servizi, M8 affianca datori di lavoro, professionisti e aziende nella valutazione delle esigenze, nella predisposizione della

documentazione, nell'organizzazione dei percorsi formativi e nella gestione della medicina del lavoro. Un supporto che può accompagnare l'impresa sia nelle attività quotidiane sia nei momenti più delicati, come l'avvio di una nuova sede, l'apertura di un cantiere, l'inserimento di personale o l'aggiornamento degli adempimenti. Particolare attenzione è dedicata alla sorveglianza sanitaria. La programmazione delle visite, il coordinamento con il medico competente e la gestione delle scadenze

rappresentano strumenti essenziali per proteggere la salute dei lavoratori e garantire continuità operativa all'azienda. Allo stesso modo, la formazione non viene considerata come un semplice obbligo da adempiere, ma come un investimento sulle competenze e sulla consapevolezza delle persone. Essere presenti sul territorio consente inoltre a M8 di conoscere più da vicino le realtà produttive, ascoltarne le necessità e proporre soluzioni costruite sulle specificità di ogni attività. Dai cantieri alle aziende di servizi, dalle imprese manifatturiere agli studi professionali, ogni organizzazione presenta rischi, priorità e modalità operative differenti. Per questo la consulenza efficace parte sempre dall'ascolto e dall'osservazione concreta dei luoghi di lavoro. Un sopralluogo, un confronto con il datore di lavoro o una verifica delle procedure possono diventare l'occasione per prevenire criticità, semplificare processi e migliorare l'organizzazione.

M8 S.r.l. guarda alla sicurezza, alla salute e alla formazione come a elementi che creano valore per l'impresa. Perché tutelare le persone significa rendere l'azienda più consapevole, più organizzata e più pronta ad affrontare le sfide del futuro.

La Redazione



Un momento di formazione

AUTO AZIENDALI: GUIDA AL FRINGE BENEFIT

Quadro **aggiornato a settembre 2026**, dopo il Decreto Omnibus (D.Lgs. 148/2026). **Tabelle valide dal 1/1/2026**



COS'È IL FRINGE BENEFIT AUTO?
È il valore che si aggiunge, come reddito, alla busta paga del dipendente quando l'auto aziendale gli viene concessa anche per uso privato — non solo per lavorare.

QUANDO SI CONFIGURA IL FRINGE BENEFIT?

USO ESCLUSIVAMENTE LAVORATIVO	USO ESCLUSIVAMENTE PRIVATO	USO PROMISCOO (lavorativo + privato)
MODALITÀ Il lavoratore può usare l'auto solo nell'ambito della sua attività lavorativa, con espresso divieto di uso ai fini personali. FRINGE BENEFIT? NO — l'auto è uno strumento di lavoro, non rileva ai fini fiscali e previdenziali. ALLA CESSAZIONE Il bene viene semplicemente revocato, come ogni altro strumento di lavoro.	MODALITÀ L'auto è concessa al lavoratore per le sue necessità personali e familiari, non per lavorare. FRINGE BENEFIT? Sì, ma calcolato al "valore normale" (di mercato) — non si applica la percentuale forfettaria ACI. COME SI CALCOLA Dalla rata di noleggio o finanziamento sostenuta dall'azienda, al netto di eventuali spese a carico del lavoratore. Si usa il VALORE NORMALE del bene	MODALITÀ L'auto è assegnata sia per le esigenze aziendali sia per l'uso privato del lavoratore. FRINGE BENEFIT? Sì — si applica il valore forfettario ex art. 51, c. 4, lett. a) TUIR. ALLA CESSAZIONE Il valore dell'auto va considerato anche nel calcolo dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso.

SE IL LAVORATORE RIMBORSA UNA PARTE DEI COSTI?
Le somme che il dipendente versa per rimborsare, in tutto o in parte, il costo dell'auto sostenuto dall'azienda vanno a decurtare il reddito di lavoro dipendente imponibile (circolare min. 16 febbraio 2007, n. 11/E).

PERCHÉ CONTA ANCHE ALLA FINE DEL RAPPORTO?
La concessione dell'auto ad uso promiscuo ha natura retributiva: se al lavoratore spetta l'indennità sostitutiva del preavviso, il calcolo deve considerare anche il valore economico dell'auto aziendale. (Ordinanza Cassazione 20938/24)

Riferimenti: art. 51, c. 4, TUIR - D.Lgs. 148/2026 (Decreto Omnibus) - Circolare min. 11/E del 2007 - Cass. ord. 20938/2024

AUTO AZIENDALI: IL CALCOLO DEL FRINGE BENEFIT A USO PROMISCOO

PASSAGGIO 1: QUANDO È STATO CONCESSO IL VEICOLO?

1

FINO AL 2024: REGIME DI SALVAGUARDIA
I veicoli concessi dal 1/7/2020 al 31/12/2024, o ordinati entro il 31/12/2024 e concessi nel 2025 valorizzano il fringe benefit mediante il calcolo basato sull'emissione di CO2

DAL 2025 IN POI
I veicoli ordinati e concessi dal 2025 in poi non godono del regime di salvaguardia e valorizzano il fringe benefit in base al criterio di alimentazione del veicolo

PASSAGGIO 2: VANNO CALCOLATE ULTERIORI MAGGIORAZIONI?

2

+50% SUL VALORE dopo il 5° anno Il valore calcolato al Passaggio 1 aumenta del 50% dopo il 31 dicembre del quinto anno dalla prima immatricolazione del veicolo.	+5% PER GLI ACCESSORI dal 1° gennaio 2026 Se il veicolo ha accessori o allestimenti non valorizzati nelle tabelle ACI e non acquistati dal dipendente, il valore aumenta di un ulteriore 5%.
--	--

Attenzione: le maggiorazioni si applicano al valore già calcolato, non alla percentuale — sono incrementi in sequenza, non nuove percentuali.

SCHEMA DI CALCOLO DEL FRINGE BENEFIT AUTO

DATA DI IMMATRICOLAZIONE VEICOLO	DATA DI CONCESSIONE IN USO PROMISCOO	REGIME / CRITERIO	PERCENTUALE BASE	MAGGIORAZIONE +50% (ANZIANITÀ) Si applica dopo il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello di prima immatricolazione	MAGGIORAZIONE +5% (OPTIONAL) Si applica dal 1/1/2026
Qualsiasi data	Dal 1/7/2020 al 31/12/2024 (anche riassegnazioni successive)	Transitorio — CO ₂	≤60 g/km + 25% 61-160 g/km + 30% 161-190 g/km + 50% >190 g/km + 60%	≤60 g/km + 37.50% 61-160 g/km + 45% 161-190 g/km + 75% >190 g/km + 90%	Dal 1/1/2026 (salvaguardia comportamenti fino al 31/12/2025, no rimborso)
Qualsiasi data	Veicolo ordinato entro il 31/12/2024, concesso nel corso del 2025 (anche riassegnazioni successive)				
Fino al 30/6/2020	Dal 1/1/2025	Nuovo — alimentazione	- BEV elettrico + 10% - PHEV plug-in + 20% - Tutti gli altri + 50%	- BEV elettrico + 15% - PHEV plug-in + 30% - Tutti gli altri + 75%	Dal 1/1/2026
Dal 1/7/2020 al 31/12/2024	Dal 1/1/2025 (no riassegnazione)				
Immatricolato e ordinato dal 1/1/2025 al 31/12/2025	Dal 1/1/2025 al 31/12/2025				
Fino al 30/6/2020	Dal 1/1/2026				
Dal 1/7/2020 al 31/12/2024	Dal 1/1/2026 (no riassegnazione)				
Ordinato entro il 31/12/2024, immatricolato nel 2025	Dal 1/1/2026 (no riassegnazione)				
Dal 1/1/2025 al 31/12/2025	Dal 1/1/2026				
Dal 1/1/2026 (nuova immatricolazione)	Dal 1/1/2026				



E SE L'AUTO È STATA ASSEGNATA ENTRO IL 30/06/2020?
La norma non prende in considerazione in caso, si rende necessario attendere parere dell'Agenzia delle Entrate

Fonte Studio Garbelli

INTELLIGENZA ARTIFICIALE IN AZIENDA:

IL CONTROLLO UMANO DEVE ESSERE REALE

Le tecnologie cambiano il lavoro, ma la capacità di comprenderle, governarle e fermarle resta una responsabilità delle persone. Per le imprese, la sicurezza comincia dall'organizzazione.

L'intelligenza artificiale sta entrando nelle imprese attraverso strumenti molto diversi: software che supportano la selezione del personale, sistemi che distribuiscono le attività, applicazioni che segnalano anomalie o contribuiscono al funzionamento delle attrezzature. Spesso l'adozione nasce da un'esigenza concreta: ridurre i tempi, migliorare la qualità, utilizzare meglio le risorse. È comprensibile che l'attenzione si concentri sui risultati. Ma, insieme ai benefici attesi, occorre affrontare una domanda organizzativa: chi controlla il sistema e che cosa può fare quando qualcosa non funziona?

Il tema assume particolare rilievo con il decreto legislativo 9 settembre 2026, n. 160, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 15 settembre, con entrata in vigore fissata al 30 settembre. Il provvedimento interviene anche sulla responsabilità civile e penale legata all'intelligenza artificiale. Per chi guida un'impresa, è un'occasione per guardare oltre l'acquisto della tecnologia e interrogarsi sulle condizioni del suo utilizzo.

LA SICUREZZA VA PROGETTATA INSIEME ALL'INNOVAZIONE

Il contributo di Barbara Garbelli da cui prende spunto questa riflessione evidenzia



il rapporto fra nuove responsabilità e tempi di completamento della disciplina tecnica. È un nodo importante: il calendario delle regole può essere articolato, mentre le decisioni aziendali producono effetti ogni giorno. Sul piano organizzativo, attendere che ogni dettaglio sia definito significa lasciare senza risposta questioni già concrete. Quali attività sono influenzate dal sistema? Quali conseguenze potrebbe produrre un errore? Chi riceve le segnalazioni? Chi può sospenderne

l'impiego? Queste domande dovrebbero accompagnare la scelta della soluzione, la sua introduzione e le successive modifiche. Si pensi, per esempio, a un'applicazione che assegna i compiti sulla base dei tempi di esecuzione. Un criterio apparentemente efficiente potrebbe trascurare l'affaticamento, le condizioni del contesto o informazioni che il software non possiede. La qualità della decisione dipende anche dalla capacità dell'organizzazione di riconoscere questi



limiti e correggerne gli effetti.

SORVEGLIARE SIGNIFICA POTER INTERVENIRE

La presenza di una persona nel processo non garantisce, da sola, un controllo efficace. Un lavoratore incaricato di verificare gli esiti di un sistema deve poter comprendere ciò che osserva, riconoscere le anomalie e disporre del tempo necessario per valutarle.

Occorre inoltre che abbia un'autorità coerente con il compito affidato. Se può soltanto inoltrare una segnalazione, senza sapere chi la gestirà e con quali tempi, il presidio rischia di essere debole. Se ogni intervento viene percepito come un ostacolo alla produttività, anche una procedura ben scritta può perdere efficacia. La sorveglianza umana prende forma quando sono chiare le condizioni per correggere una decisione, chiedere un approfondimento o interrompere l'utilizzo del sistema. Servono responsabilità riconoscibili, canali di comunicazione accessibili e una gestione delle anomalie che funzioni anche sotto pressione. Il controllo richiede, infine, libertà di giudizio. Un risultato prodotto da un algoritmo

può apparire autorevole per il solo fatto di essere espresso con precisione. Chi lo verifica deve essere messo nelle condizioni di contestarlo, senza che il dubbio venga interpretato come incompetenza o resistenza al cambiamento.

CONOSCERE GLI STRUMENTI PRIMA DI AFFIDARSI AI RISULTATI

Un primo passo utile consiste nel ricostruire dove e come l'intelligenza artificiale viene utilizzata. Il censimento dovrebbe comprendere anche le funzionalità introdotte attraverso aggiornamenti di software già presenti: l'organizzazione può cambiare senza che vi sia stato un nuovo acquisto chiaramente identificabile.

Per ciascun impiego è opportuno descrivere finalità, persone coinvolte, informazioni utilizzate e conseguenze possibili. Da questa ricognizione possono emergere priorità diverse. Un supporto alla redazione di testi e un'applicazione che incide sul funzionamento di un'attrezzatura richiedono valutazioni commisurate ai rispettivi effetti. Anche il confronto con il fornitore diventa più utile quando parte da domande specifiche.

Quali sono i limiti conosciuti? Come vengono comunicate le modifiche? Quali informazioni consentono di ricostruire un'anomalia? Come si gestisce l'indisponibilità del servizio? Le risposte dovrebbero aiutare chi utilizza il sistema a governarlo nella pratica quotidiana.

LA FORMAZIONE DEVE PARTIRE DAL LAVORO REALE

Per accompagnare queste trasformazioni, una presentazione generale sull'intelligenza artificiale può essere un punto di partenza. Occorre poi collegare l'apprendimento alle attività effettivamente svolte. Chi usa un'applicazione deve sapere quali verifiche effettuare e quando chiedere supporto. Chi coordina un gruppo deve comprendere come il sistema modifica carichi e decisioni. Chi autorizza l'introduzione di una tecnologia deve poter valutare anche le risorse necessarie per controllarla. Esercitarsi su un'anomalia concreta può essere particolarmente utile: permette di verificare se le istruzioni sono comprensibili, se le informazioni arrivano alle persone giuste e se i poteri di intervento sono effettivamente esercitabili. Anche documentare queste verifiche aiuta a conservare conoscenza e a migliorare le procedure. L'intelligenza artificiale offre opportunità che meritano di essere esplorate. Per renderle durature, però, l'innovazione deve crescere insieme alla capacità di governo dell'impresa. La maturità di un'organizzazione si misura anche da quanto chiaramente sa spiegare chi decide, chi verifica e chi interviene. Il punto di vista da cui partire è questo: ogni investimento in intelligenza artificiale dovrebbe comprendere un investimento nelle persone chiamate a utilizzarla. Competenze, tempo e poteri adeguati rendono il controllo umano una funzione concreta del lavoro quotidiano.

La Redazione

Fonte: Il Sole 24 Ore

DURC DI CONGRUITÀ:

prima del saldo, attenzione alla manodopera

Per i lavori privati da 70.000 euro e per quelli pubblici, la verifica della congruità è un passaggio essenziale. Cosa devono sapere committenti, imprese e direttori dei lavori.

Un cantiere concluso, le ultime fatture da controllare e il saldo da versare. È proprio in questa fase che occorre avere presente un documento fondamentale: l'attestazione di congruità della manodopera, comunemente chiamata "DURC di congruità". Conoscere questo adempimento fin dall'avvio dei lavori aiuta a organizzare correttamente la chiusura del cantiere e a evitare problemi al momento del pagamento finale. La verifica riguarda l'incidenza del costo della manodopera sullo specifico intervento, in rapporto agli indici previsti per le diverse lavorazioni. L'obiettivo è favorire l'emersione del lavoro irregolare e tutelare le imprese che operano correttamente. A svolgere il controllo e rilasciare l'attestazione è la Cassa Edile o Edilcassa territorialmente competente. Il sistema interessa i lavori pubblici e, per quelli privati, le opere di valore complessivo pari o superiore

a 70.000 euro. Per individuare la soglia dei lavori privati bisogna considerare il valore complessivo dell'opera, includendo le lavorazioni non edili e al netto dell'IVA. Questo importo va distinto dal valore dei lavori edili sul quale viene verificata l'incidenza della manodopera. Inoltre, suddividere un unico intervento in più contratti inferiori a 70.000 euro non lo sottrae automaticamente all'obbligo: conta il valore complessivo del cantiere. La disciplina si applica ai lavori la cui denuncia di inizio alla Cassa Edile o Edilcassa è effettuata dal 1° novembre 2021. L'attestazione può essere richiesta dall'impresa affidataria, da un suo delegato abilitato o dal committente. Nei lavori pubblici la richiesta avviene in occasione dell'ultimo stato di avanzamento, prima del saldo finale. Negli appalti privati da 70.000 euro in su, prima del pagamento finale il direttore dei lavori, se nominato, deve acqui-

sire l'attestazione; in sua assenza provvede il committente. Pagare il saldo senza esito positivo della verifica o senza previa regolarizzazione dell'impresa comporta una sanzione amministrativa da 1.000 a 5.000 euro a carico del direttore dei lavori oppure, se non nominato, del committente. È quindi un passaggio che coinvolge direttamente chi segue e commissiona l'intervento. Se la congruità non risulta raggiunta, la Cassa invita l'impresa a regolarizzare entro 15 giorni, versando la differenza necessaria. L'impresa può anche documentare costi ammissibili non registrati. Per scostamenti entro il 5% della percentuale di incidenza prevista, il rilascio richiede un'ideale dichiarazione del direttore dei lavori che li giustifichi: non è una tolleranza automatica. In mancanza di regolarizzazione, l'impresa affidataria viene iscritta nella Banca nazionale delle imprese irregolari, con effetti sulle successive verifiche per il DURC online. Il consiglio operativo è affrontare la congruità durante l'esecuzione dell'opera, mantenendo aggiornati i dati del cantiere e coordinando impresa, professionista e committente. Prima di programmare il saldo, è utile verificare che la richiesta sia stata gestita e che l'attestazione sia disponibile. Una buona organizzazione documentale accompagna il lavoro fino alla sua conclusione e rende più trasparente il rapporto tra tutti i soggetti coinvolti.

La Redazione

FONTI

D.M. 25 giugno 2021, n. 143, in particolare artt. 2, 4, 5 e 6; D.L. 2 marzo 2024, n. 19, art. 29, nel testo vigente; FAQ della Commissione Nazionale Paritetica per le Casse Edili (CNCE) sulla congruità della manodopera.



La verifica della congruità della manodopera accompagna la corretta chiusura del cantiere, prima del saldo finale.

Sportello psicologico

PER SUPPORTARE E RISPONDERE AI BISOGNI DELLE INSEGNANTI E DEGLI INSEGNANTI DELLE SCUOLE DI OGNI ORDINE E GRADO E PER PREVENIRE ED AFFRONTARE FORME DI DISAGIO E/O MALESSERE PSICOFISICO. I PRIMI DUE INCONTRI SONO GRATUITI.

COS'È?

E' un servizio di consulenza psicologica tenuto dalle professioniste e professionisti di Fondazione Libra ets, finalizzato al sostegno e supporto dei lavoratori e delle lavoratrici.

A CHI E' RIVOLTO

Agli insegnanti e alle insegnanti delle scuole di ogni ordine e grado di tutto il territorio nazionale.

DOVE?

Gli incontri si terranno in modalità telematica.

COME PRENOTARSI

*Inviare una mail a
info@fondazioneibra.org*

QUANDO?

*Il servizio è attivo
una volta a settimana*

PER INFORMAZIONI

Chiama lo 049 214 3160 o scrivi a **info@fondazioneibra.org**



+39 049 214 3160



www.fondazioneibra.org



info@fondazioneibra.org



[fondazioneibra](https://www.facebook.com/fondazioneibra)

VIOLENZA DI GENERE E LAVORO: RICONOSCERE I SEGNALI, ATTIVARE UNA RETE DI SUPPORTO

A CURA DI BOSIO ANTISIO MATILDE

Il luogo di lavoro è un ecosistema centrale nella vita di ognuno di noi. Per questo motivo, strutturare ambienti professionali sicuri, rispettosi e inclusivi rappresenta un fattore determinante per la tutela del benessere individuale e per la sostenibilità a lungo termine delle organizzazioni.

In questa cornice si inserisce il contrasto alla violenza di genere e alle molestie sul lavoro. Il fenomeno si manifesta attraverso un ampio spettro di condotte: da quelle più palesi a dinamiche sottili, capaci di minare profondamente l'equilibrio psicofisico e il percorso professionale delle persone coinvolte. Costruire un'efficace strategia di prevenzione significa creare le condizioni affinché tali comportamenti vengano intercettati tempestivamente, gestiti con strumenti idonei e ostacolati sul nascere. Aziende, colleghi/e e reti di supporto esterne sono chiamati a fare la propria parte, affinché nessuna persona si trovi ad affrontare in solitudine situazioni di disagio o discriminazione.

RICONOSCERE I SEGNALI: UNA RESPONSABILITÀ CONDIVISA

La violenza e le molestie nei contesti lavorativi non si esauriscono nelle sole aggressioni fisiche o verbali esplicite. Come stabilito dalla Convenzione n. 190 del 2019 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), ratificata dall'Italia, il fenomeno abbraccia un'ampia gamma di "comportamenti e pratiche inaccettabili" in grado di cagionare danni fisici, psicologici,

sessuali o economici (ILO, 2019).

Le manifestazioni più subdole e normalizzate risultano spesso le più difficili da identificare. Il rapporto di WeWorld Non staremo al nostro posto evidenzia come la violenza verbale (56%) e il mobbing (53%) siano percepite come le forme più pervasive, mentre il 71% delle persone dichiara di aver subito o assistito a microaggressioni quotidiane come sguardi inappropriati o avances non gradite (Albini, Cerri e Castelli, 2024).

La tendenza a declassare simili condotte a meri "scherzi" o dinamiche ordinarie alimenta un clima di tolleranza che ostacola le richieste di aiuto. Le ripercussioni sulle persone possono essere severe: stress, ansia, burnout e, in un caso su quattro, le dimissioni dal posto di lavoro (Albini, Cerri e Castelli, 2024).

Per tali ragioni, lo sviluppo di una sensibilità nel cogliere i segnali d'allarme rappresenta un presidio di prevenzione fondamentale. L'obiettivo non è addossare responsabilità individuali, ma diffondere una consapevolezza diffusa nell'organizzazione

per disinnescare i comportamenti critici prima che degenerino.

IL RUOLO DELLE AZIENDE: STRUTTURARE ASCOLTO E TUTELA

Le organizzazioni rivestono una posizione chiave nel contrasto alle discriminazioni, potendo promuovere politiche attive orientate all'equità e al benessere organizzativo.

L'attività di prevenzione deve superare la logica del puro adempimento normativo per diventare un investimento strategico sulla cultura aziendale. In questo senso, la formazione è una leva decisiva: percorsi partecipativi rivolti alla totalità della popolazione aziendale, a partire dalle posizioni apicali, contribuiscono alla decostruzione di stereotipi e a svelare dinamiche disfunzionali (Ciels Campus, 2025).

A questo intervento si affiancano strumenti di sistema come la Certificazione della parità di genere (UNI/PdR 125:2022), che guida le imprese nella misurazione





e nel miglioramento delle prassi legate all'inclusione, alla parità retributiva e al sostegno alla genitorialità (CNA, 2025).

A completamento di ciò, le misure di welfare aziendale rappresentano un ausilio concreto: dal supporto psicologico ai congedi straordinari retribuiti per le vittime di violenza. Si tratta di azioni raccomandate anche da Valore D all'interno del documento Dal Silenzio all'Azione, per trasformare l'impegno teorico in tutela effettiva (Il Riformista, 2025).

La prevenzione si integra così nella quotidianità organizzativa: non una misura emergenziale, ma un processo permanente fondato su ascolto, monitoraggio e centralità della persona.

COLLEGHI E RETI ESTERNE: CONTRASTARE L'ISOLAMENTO

La tutela delle persone non si esaurisce nelle procedure formali; passa anche attraverso le relazioni interpersonali di tutti i giorni.

Trovandosi a stretto contatto con la vittima, i colleghi e le colleghe sono spesso i primi a notare cambi di umore, cali di rendimento o segnali impliciti di sofferenza. Come evidenziato da Valore D, l'ambiente di lavoro può intercettare precocemente il disagio e la solidarietà tra pari può rappresentare il primo passo per spezzare il silenzio e abbattere l'isolamento

(Il Riformista, 2025).

Affinché questo avvenga, è necessario costruire un clima di fiducia in cui denunciare non sia percepito come un fattore di rischio. I dati dimostrano che permane una forte sfiducia nei confronti dei canali interni: il 67% di chi ha assistito o subito violenze ritiene che l'azienda non abbia fornito tutele adeguate (Albini, Cerri e Castelli, 2024). Il timore di ritorsioni o della perdita dell'occupazione (59%), unito alla paura di non essere creduti/e (26%), rappresenta il principale freno all'emersione del fenomeno (Istat, 2024).

Da qui la necessità di integrare l'azione aziendale all'interno di una rete territoriale più ampia e specializzata, capace di affiancare le organizzazioni e di offrire un supporto qualificato e protetto.

DALLA PREVENZIONE ALLA CULTURA DEL RISPETTO

Affrontare la violenza di genere nel mondo del lavoro richiede un approccio sistemico: accrescere la consapevolezza, investire nella formazione, garantire presidi di ascolto protetti, sostenere le persone in condizioni di vulnerabilità e fare rete con i soggetti del territorio.

Per il tessuto imprenditoriale, questo cambio di passo va oltre la semplice responsabilità sociale e si traduce in un'opportunità concreta per valorizzare

il capitale umano. Un contesto basato su rispetto, equità e supporto reciproco crea le condizioni affinché ogni risorsa possa esprimere appieno il proprio potenziale.

Leggere i segnali precoci, superare le indifferenze e connettere aziende, lavoratori e centri antiviolenza significa trasformare i luoghi di lavoro in spazi autenticamente sicuri, giusti e inclusivi.

BIBLIOGRAFIA

- Albini, M., Cerri, E. R. e Castelli, I. (a cura di) (2024). *Non staremo al nostro posto. Per il diritto a un lavoro libero da molestie e violenze*. WeWorld. <https://www.weworld.it/news-e-storie/pubblicazioni/non-staremo-al-nostro-posto-per-il-diritto-a-un-lavoro-libero-da-molestie-e-violenze>
- Ciels Campus (2025). *La violenza di genere nelle organizzazioni di lavoro: come capire il fenomeno e intervenire*. <https://www.ciels.it/news-eventi/violenza-genere-organizzazioni-lavoro-capire-fenomeno-intervenire/>
- CNA Ravenna (2025). *Contro la violenza di genere: l'impegno di CNA e delle imprese*. <https://www.ra.cna.it/contro-la-violenza-di-genere-limpegno-di-cna-e-delle-imprese/>
- ILO (2019). *Convenzione sulla violenza e le molestie, 2019 (n. 190)*. International Labour Organization. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:3999810%2Cen
- Il Riformista (2025). *Molestie alle donne nei luoghi di lavoro: "L'ufficio può captare il disagio, abbiamo una responsabilità comune"*. <https://www.ilriformista.it/molestie-alle-donne-nei-luoghi-di-lavoro-lufficio-puo-captare-il-disagio-abbiamo-una-responsabilita-comune-490905/>
- ISTAT (2024). *Le molestie: vittime e contesto. Anno 2022-2023*.

PREVENZIONE INCENDI:

controlli, manutenzione e persone preparate

La sicurezza antincendio non coincide con la presenza di un estintore appeso alla parete. È un sistema che coinvolge luoghi, impianti, procedure e persone: un insieme di elementi che devono funzionare in modo coordinato per prevenire l'emergenza e gestirla correttamente, qualora si verifichi. Ogni ambiente di lavoro presenta caratteristiche differenti. Uffici, magazzini, cantieri, attività commerciali, laboratori e reparti produttivi possono avere fonti di innesco, materiali combustibili, impianti e modalità di evacuazione molto diverse tra loro. Per questo la prevenzione efficace parte sempre dalla valutazione dei rischi e dalla conoscenza concreta degli spazi aziendali. Il primo obiettivo è individuare le possibili situazioni di pericolo: impianti elettrici non idonei, depositi di materiali, vie di esodo ingombre, segnaletica poco visibile, porte tagliafuoco non funzionanti o presidi non

adeguati alle caratteristiche dell'attività. Intervenire prima che si verifichi un evento significa proteggere le persone, il patrimonio aziendale e la continuità operativa. I controlli periodici assumono quindi un ruolo centrale. Estintori, idranti, impianti di rivelazione e allarme, illuminazione di emergenza, porte tagliafuoco e sistemi di spegnimento devono essere mantenuti in efficienza e verificati secondo le procedure previste. Un presidio presente ma non funzionante, non accessibile o non correttamente segnalato rischia di essere inutile proprio nel momento in cui serve. La manutenzione non è una formalità né un'attività da affrontare solo alla scadenza. È un processo che richiede pianificazione, registrazione degli interventi e affidamento a figure qualificate. Conservare in modo ordinato la documentazione dei controlli consente all'impresa di conoscere lo stato dei propri presidi, programma-

re gli interventi necessari e dimostrare l'attenzione riservata alla sicurezza. Ma attrezzature e impianti, da soli, non bastano. In caso di emergenza, la differenza è fatta anche dalla preparazione delle persone. I lavoratori devono conoscere le principali procedure da seguire, le vie di esodo, i punti di raccolta e le modalità per segnalare tempestivamente una situazione di pericolo. Gli addetti antincendio devono ricevere una formazione adeguata al livello di rischio dell'attività e mantenere aggiornate le proprie competenze. La gestione dell'emergenza deve essere chiara, conosciuta e, quando necessario, verificata attraverso esercitazioni. Sapere chi avvisa i soccorsi, chi coordina l'evacuazione, come assistere eventuali persone con esigenze specifiche e dove raggiungere il punto di raccolta riduce l'incertezza e favorisce una risposta più ordinata. Un controllo utile per ogni azienda può partire da alcune domande semplici:

- *Le vie di uscita sono sempre libere?*
- *I presidi antincendio sono accessibili e segnalati?*
- *Gli addetti sono stati individuati e formati?*
- *Le procedure sono aggiornate?*
- *La documentazione dei controlli è disponibile?*

Se una di queste risposte non è chiara, è il momento di intervenire.

Prevenzione incendi significa costruire un sistema completo, nel quale valutazione del rischio, manutenzione, formazione e organizzazione quotidiana lavorano insieme.

Un investimento che non tutela soltanto l'azienda, ma soprattutto le persone che la vivono ogni giorno.

La Redazione



TOP SAFETY[®]
NEXT GENERATION 2.0

PREVENZIONE IN MOVIMENTO



**La SICUREZZA
può CORRERE
Ma non può SBAGLIARE strada**

SEDI: Padova - Verona - Napoli - Oristano - Palermo - Cuneo - Lodi

SITO INTERNET: www.m8srl.com

SICUREZZA SUL LAVORO & GESTIONE AZIENDALE

Oltre l'adempimento:

la sicurezza come sistema entra in una nuova fase

Tra normative articolate e servizi spesso frammentati, il modello dell'interlocutore unico punta a mettere in relazione competenze diverse e trasformare gli obblighi di legge in un sistema di prevenzione solido e continuativo.

A CURA DI SALVATORE GIANNONE

La sicurezza sul lavoro viene spesso percepita dalle aziende come un insieme di obblighi: scadenze da rispettare, documenti da aggiornare, formazione da programmare, visite mediche da organizzare e procedure da verificare. Ma la sicurezza di un'organizzazione non si esaurisce nella somma di questi adempimenti. La vera sfida è collegarli tra loro e integrarli nel funzionamento quotidiano dell'impresa. Un cambiamento nell'organizzazione del lavoro può modificare i rischi presenti; una nuova mansione può richiedere formazione specifica; gli esiti della sorveglianza sanitaria possono fornire indicazioni utili per individuare criticità. Quando ogni attività viene gestita separatamente, il coordinamento tra professionisti, informazioni e scadenze ricade spesso sull'azienda. Quando invece le diverse competenze lavorano all'interno di un quadro condiviso, la gestione diventa più ordinata e continuativa.

LA SICUREZZA NON È FATTA DI COMPARTIMENTI

È da questa considerazione che nasce il modello di Prevenitalia: mettere in relazione competenze differenti per accompagnare l'impresa nella gestione della salute, della sicurezza e della conformità normativa.

Prevenitalia riunisce professionisti tecnici, medici del lavoro, esperti della formazione e specialisti dei sistemi di gestione. Attraverso un unico interlocutore, l'azienda può coordi-

nare l'incarico di RSPP, la medicina del lavoro, la formazione specialistica, i controlli e le verifiche tecniche, oltre alla progettazione e gestione dei sistemi di gestione aziendale. Il valore di questo modello consiste nell'offrire più servizi attraverso un unico riferimento e nel creare continuità tra attività che fanno parte dello stesso sistema di prevenzione.

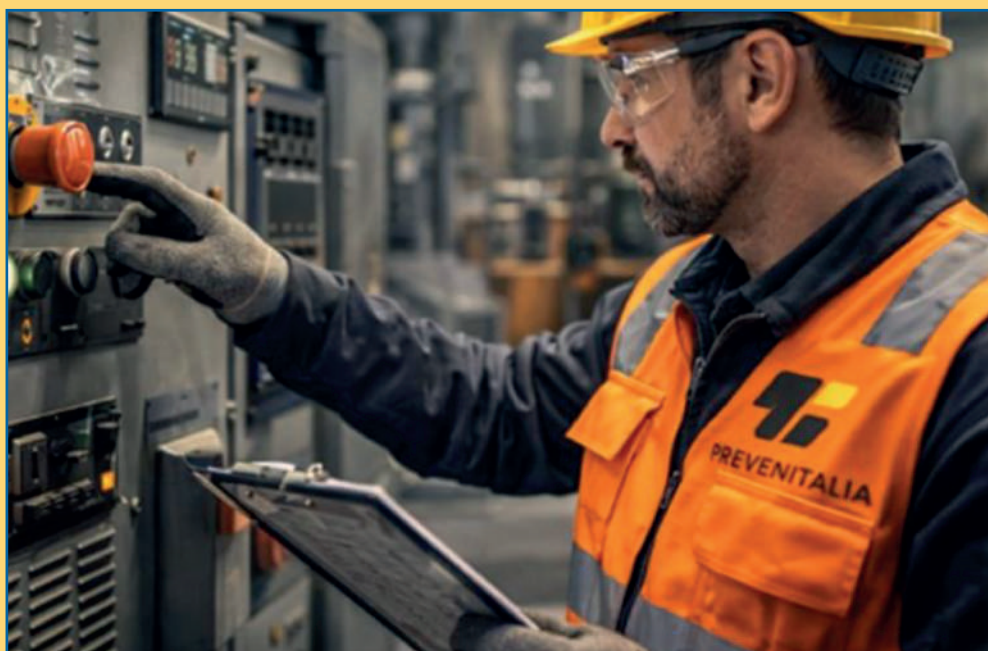
DALLA LOMBARDIA ALLE ORGANIZZAZIONI PIÙ COMPLESSE

Con un radicamento operativo in Lombardia

e una capacità di intervento sul territorio nazionale, Prevenitalia affianca realtà differenti: dalle piccole e medie imprese alle aziende più strutturate, comprese quelle organizzate su più sedi o siti produttivi.

Nelle organizzazioni complesse il coordinamento assume un valore ancora maggiore. Mantenere criteri omogenei tra sedi differenti, condividere procedure, monitorare attività e scadenze e garantire continuità nel tempo richiede un metodo di lavoro strutturato.

Esperienza e competenze specialistiche per-





LA SICUREZZA
prende forma quando competenze,
persone e processi lavorano insieme,
ogni giorno.

mettono così di trasformare attività diverse in un sistema coordinato, capace di accompagnare l'impresa nel tempo e adattarsi ai suoi cambiamenti. La sicurezza, quindi, diventa parte integrante dell'organizzazione aziendale.

NON SOLO DOCUMENTI

La conformità normativa è un requisito indispensabile, ma rappresenta solo il punto di partenza. Documenti, procedure e valutazioni dei rischi hanno valore quando riflettono il modo concreto in cui l'azienda opera e vengono aggiornati insieme ai suoi cambiamenti. Nuove tecnologie, processi diversi, modifiche degli spazi, nuove assunzioni o l'apertura di altre sedi possono infatti introdurre esigenze e rischi differenti. Per questo la gestione della sicurezza deve essere dinamica e capace di adattarsi nel tempo. La filosofia di Prevenitalia nasce da questo principio: non limitarsi alla predisposizione della documentazione richiesta, ma affiancare l'impresa nella costruzione di un modello di gestione efficace, aggiornato e coerente con la sua realtà operativa. La sicurezza entra così nel funzionamento quotidiano dell'azienda, invece di essere affrontata soltanto in occasione di una scadenza, di un adempimento o di un controllo.

LE COMPETENZE AL SERVIZIO DI UN UNICO SISTEMA

Un approccio integrato alla sicurezza significa comprendere che le diverse attività non vivono isolate. Il lavoro di prevenzione acquista efficacia quando competenze, informazioni e strumenti vengono messi in relazione.

RSPP: UNA FUNZIONE CHE RICHIEDE VISIONE D'INSIEME

L'attività di Responsabile del Servizio di Pre-

venzione e Protezione richiede la capacità di comprendere l'organizzazione, individuare i fattori di rischio e collaborare con le diverse funzioni aziendali. Il ruolo si collega quindi naturalmente alla valutazione dei rischi, alla formazione, alle verifiche tecniche e agli altri strumenti attraverso cui l'azienda costruisce il proprio sistema di prevenzione.

MEDICINA DEL LAVORO: LA SALUTE DENTRO L'ORGANIZZAZIONE

La sorveglianza sanitaria rappresenta un altro elemento del sistema. Il medico competente opera in relazione ai rischi professionali e alle caratteristiche delle mansioni, contribuendo alla tutela della salute dei lavoratori. Anche in questo caso il coordinamento è fondamentale: la medicina del lavoro è parte del più ampio rapporto tra persone, mansioni e ambiente di lavoro.

FORMAZIONE: DALLA SCADENZA ALLA CULTURA DELLA PREVENZIONE

La formazione non dovrebbe essere ridotta alle ore da programmare e agli attestati da conservare. Per essere efficace deve essere coerente con i rischi reali, con le mansioni svolte e con l'organizzazione del lavoro, contribuendo alla costruzione di comportamenti consapevoli.

SISTEMI DI GESTIONE: RENDERE LA PREVENZIONE CONTINUATIVA

Nelle organizzazioni più strutturate, i sistemi di gestione possono offrire un ulteriore livello di organizzazione. Procedure, responsabilità, obiettivi e controlli aiutano a trasformare la prevenzione in un processo monitorabile e migliorabile. Il punto, in definitiva, non è aggiungere complessità, ma creare un sistema nel quale le diverse competenze possano dialogare. È questa la prospettiva con cui Prevenitalia interpreta il proprio ruolo: non produrre semplicemente documenti, ma contribuire a costruire un sistema di prevenzione che continui a funzionare quando il documento è stato scritto, la formazione è terminata e la scadenza è stata rispettata. Perché una prevenzione efficace non si misura soltanto da ciò che l'azienda possiede, ma da ciò che riesce concretamente a fare, ogni giorno.



SCADENZE FORMATIVE: CHE COSA È CAMBIATO QUEST'ANNO.

Il periodo transitorio previsto dall'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 si è concluso a maggio 2026. Da quel momento, i nuovi percorsi formativi devono essere organizzati secondo durate, contenuti e modalità stabiliti dall'Accordo. Ma quali sono le scadenze che riguardano davvero le imprese? Abbiamo raccolto le domande più frequenti e le risposte utili per fare chiarezza.

A CURA DI ALBERTO RAZIONALE

A MAGGIO 2026 È SCADUTO TUTTO: SONO FUORI REGOLA?

No. È il primo equivoco da chiarire.

La conclusione del periodo transitorio non ha fatto scadere automaticamente tutti gli attestati aziendali. Ha segnato, invece, la fine della possibilità di avviare corsi secondo le regole precedenti. Da maggio 2026, i nuovi percorsi devono rispettare il nuovo Accordo Stato-Regioni.

Le scadenze che interessano direttamente l'azienda sono diverse per ogni figura e dipendono dalla formazione già svolta, dalla data dell'ultimo aggiornamento e dal ruolo ricoperto. Per questo non esiste una risposta valida per tutti: occorre verificare posizione per posizione.

QUAL È LA PROSSIMA DATA CHE RIGUARDA IL DATORE DI LAVORO?

Entro maggio 2027, i datori di lavoro devono completare il nuovo corso di formazione di durata minima pari a sedici ore. Per il datore di lavoro dell'impresa affidataria che opera nei cantieri è previsto anche un modulo aggiuntivo di sei ore.

Si tratta di un obbligo formativo dedicato al ruolo del datore di lavoro



e non coincide con la formazione eventualmente necessaria per svolgere direttamente anche il ruolo di RSPP. L'approccio corretto non è aspettare l'ultima scadenza: è ricostruire fin da ora il quadro formativo dell'azienda, individuare le priorità e programmare i percorsi senza concentrare tutto nei mesi finali.

HO GIÀ FORMATO TUTTI: DOVE POTREI AVERE UNA CRITICITÀ?

Spesso la risposta è nei preposti.

Il nuovo Accordo prevede per questa figura un corso di durata minima di dodici ore, da frequentare dopo la formazione generale e specifica del lavoratore. L'aggiornamento ha cadenza biennale e durata minima di



sei ore. Per i preposti che, alla data di entrata in vigore dell'Accordo, avevano svolto il corso o l'aggiornamento da oltre due anni, il termine transitorio per aggiornarsi era fissato entro dodici mesi. È quindi opportuno verificare subito le singole posizioni che rientravano in questa situazione.

Per la formazione e l'aggiornamento dei preposti non è ammesso l'e-learning: sono possibili la presenza fisica o, per la parte teorica, la videoconferenza sincrona. La formazione da preposto resta inoltre distinta da quella prevista per lavoratori e dirigenti.

I CORSI SVOLTI IN PASSATO SONO ANCORA VALIDI?

Nella maggior parte dei casi, la formazione svolta prima dell'entrata in vigore del nuovo Accordo mantiene il proprio valore come credito formativo, secondo le regole previste per le diverse figure. Questo non significa però che ogni attestato possa essere valutato in modo identico.

Occorre controllare la data del corso, i contenuti, la tipologia di formazione, l'aggiornamento previsto e la documentazione disponibile. Per i percorsi organizzati oggi, è essenziale che siano individuabili il soggetto formatore, il progetto formativo, le presenze, le modalità di verifica e l'attestazione finale.

La verifica degli attestati non è una formalità: consente di capire quali percorsi sono già riconosciuti, quali devono essere aggiornati e quali, invece, richiedono un'integrazione o una nuova programmazione.

NON RIESCO A STARE DIETRO A TUTTE LE SCADENZE

È una difficoltà concreta, soprattutto nelle piccole e medie imprese. Nella maggior parte dei casi, il problema non è la mancanza di attenzione alla sicurezza, ma la difficoltà di gestire contemporaneamente personale, corsi, visite, documenti e attività produttive.

Per questo è utile disporre di uno scadenziario formativo aggiornato, con la situazione di ogni lavoratore, preposto, dirigente e datore di lavoro. Un calendario chiaro permette di pianificare gli aggiornamenti per tempo, distribuire le sessioni formative e ridurre il rischio di intervenire solo in prossimità di un controllo.

Quando il percorso lo consente, la videoconferenza sincrona può aiutare l'impresa a conciliare formazione e operatività. L'obiettivo è semplice: rendere la formazione una parte ordinata della gestione aziendale, non un'emergenza da affrontare all'ultimo momento.

L'Accordo Stato-Regioni rafforza un principio importante: la formazione non è soltanto un attestato da conservare, ma uno strumento concreto di prevenzione. Gestirla con metodo significa tutelare le persone e rendere l'impresa più organizzata, consapevole e preparata.

BENESSERE ORGANIZZATIVO

LA QUALITÀ DEL LAVORO PASSA ANCHE DALLE RELAZIONI

a cura di Giuseppina Filieri

Sarebbe straordinario se oggi potessi parlare di benessere lavorativo in maniera "equa". Ma non è affatto così e allontanarmi dall'idea quasi romanzata che si ha oggi del welfare aziendale è d'obbligo. Nell'immaginario collettivo, quando pensiamo ai luoghi di lavoro, la nostra mente va "quasi subito" al "lavoro d'ufficio", dimenticando tutti quei lavori "di fatica" con cui invece cozza anche solo il concetto di "benessere". Proviamo a pensare all'edilizia, all'agricoltura, ai trasporti: qui la priorità non è avere un'area relax, frutta fresca o la possibilità di lavorare in smart working. Qui la necessità, quella vera, è "portare a casa la pellaccia". All'interno di queste realtà lavorative, prima ancora di poter parlare di welfare in senso più ampio, è indispensabile garantire ciò che dovrebbe essere il primo livello del benessere lavorativo: la sicurezza, la tutela della salute fisica e la dignità di coloro che ci lavorano. Perché forse welfare significa anche, e soprattutto, avere la capacità di riconoscere le persone non come mera forza lavoro, ma come esseri umani integri, che non rappresentano solo un capitale, ma costituiscono esse stesse la capacità di costruire, organizzare e gestire un'organizzazione lavorativa. E forse è proprio qui che il welfare incontra il wellbeing: non soltanto ciò che un'organizzazione mette a disposizione delle persone, ma ciò che accade alle persone dentro quell'orga-

nizzazione. Diventa allora necessario guardare a come organizziamo il lavoro e a cosa accade all'identità della persona quando entra in un'organizzazione, quando assume un ruolo, quando viene riconosciuta principalmente per ciò che fa e non per ciò che è. Mi viene in mente una frase attribuita a Henry Ford: "Why is it that I always get a whole person when all I need is a pair of hands?" ("Perché mi capita sempre di avere una persona intera quando mi servono soltanto un paio di mani?"). Forse è proprio qui che dovremmo fermarci a riflettere: quando assumiamo una persona, stiamo assumendo soltanto le sue competenze, la sua forza lavoro, la sua capacità produttiva oppure stiamo entrando in relazione con un essere umano integro, con una storia, un'identità, delle emozioni, delle fragilità e delle risorse?

Siamo sin troppo abituati a compartimentare le persone, a "settare" la loro identità a seconda degli ambienti che vivono, dimenticandoci di quanto siano proprio quegli ambienti, le relazioni che intessono o non intessono, a modificare il loro modo di essere, di pensare, di agire, di identificarsi. Per questo, anche all'interno di ogni contesto lavorativo, occorre comprendere il valore che hanno le relazioni nel generare, o meno, benessere, perché sono proprio queste che possono garantire un'integrazione sana all'identità della persona, oppure privarla della sua dignità. Se le relazioni incidono sulla qua-

lità della vita lavorativa, allora non possono essere considerate qualcosa che semplicemente "accade" dentro un'organizzazione. Le relazioni si costruiscono ogni giorno, attraverso il modo in cui ci comportiamo, comunichiamo e riconosciamo gli altri. Ed è proprio qui che entra in gioco la responsabilità. La responsabilità, però, non può essere delegata. Ogni persona che fa parte di un'organizzazione porta con sé la responsabilità del proprio modo di stare nelle relazioni, di parlare, di ascoltare, di riconoscere l'altro e di contribuire al clima che si costruisce intorno a sé. Naturalmente le responsabilità non sono tutte uguali: chi ha un ruolo decisionale ha anche una maggiore responsabilità sulle condizioni nelle quali gli altri lavorano. Ma nessuno può pensare che la qualità delle relazioni dipenda esclusivamente da chi sta sopra nella gerarchia. Perché quando la responsabilità rimane sempre in capo a qualcun altro, la relazione non cambia. Le dinamiche si ripetono, i ruoli rimangono gli stessi e l'organizzazione continua a funzionare secondo modalità che magari tutti riconoscono come problematiche, ma che nessuno sente davvero di poter o dover modificare. Assumersi la propria responsabilità significa invece riconoscere che ogni comportamento ha un effetto sugli altri e, di conseguenza, sulla qualità del lavoro. Significa poter entrare in relazione senza nascondersi dietro il proprio ruolo, imparare a dare e ricevere un feedback, poter segnalare un rischio o un problema, riconoscere un errore senza trasformarlo automaticamente in una colpa, ascoltare prima che una difficoltà diventi un conflitto. E forse è proprio da qui che dovremmo ripensare il welfare: non soltanto come ciò che un'organizzazione mette a disposizione delle persone, ma come la capacità di costruire condizioni di lavoro nelle quali ciascuno possa continuare a essere una persona integra, riconoscendo al tempo stesso che anche il proprio modo di stare nelle relazioni contribuisce a costruire l'organizzazione. Solo allora possiamo parlare davvero di benessere organizzativo.

Perché la qualità del lavoro passa anche dalle relazioni.



LAVORO, IMPRESA E CONTRATTAZIONE

Contratti e rappresentanza: strumenti per dare stabilità alle imprese

In un contesto economico caratterizzato da continui cambiamenti, le imprese hanno bisogno di punti di riferimento chiari. Gestire il personale, programmare la crescita, affrontare nuove esigenze organizzative e mantenere relazioni di lavoro solide richiede regole comprensibili, aggiornate e coerenti con l'attività svolta.

In questo quadro, la contrattazione collettiva rappresenta uno strumento fondamentale. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro non è soltanto un insieme di disposizioni da applicare: è una cornice che disciplina aspetti centrali del rapporto di lavoro, come inquadramenti, retribuzioni, orari, ferie, permessi, welfare, formazione e diritti delle parti. Per l'impresa, scegliere e applicare il contratto più coerente con il proprio settore e con l'attività effettivamente svolta significa costruire basi più solide per l'organizzazione del lavoro. Una scelta consapevole consente di programmare costi e risorse, ridurre incertezze interpretative e gestire con maggiore chiarezza il rapporto con lavoratori, consulenti e istituzioni. La contrattazione non è una materia distante dalla vita quotidiana dell'azienda. Incide sulle assunzioni, sulla gestione delle



Il confronto tra imprese, consulenti e parti sociali è alla base di una contrattazione capace di rispondere alle esigenze reali del lavoro.



Conoscere e applicare correttamente il contratto collettivo aiuta l'impresa a organizzare le risorse e a costruire relazioni di lavoro più stabili.

mansioni, sui percorsi di crescita professionale e sulla capacità di affrontare i cambiamenti del mercato. Per questo è importante che le imprese non considerino il CCNL come un documento statico, ma come uno strumento da conoscere, aggiornare e utilizzare correttamente. Accanto al contratto, la rappresentanza datoriale svolge un ruolo essenziale. Le associazioni datoriali raccolgono le esigenze delle imprese, favoriscono il confronto con le parti sociali e offrono supporto su temi sempre più complessi: contrattazione, normativa del lavoro, formazione, sicurezza, welfare e relazioni industriali. Fare parte di una rete di rappresentanza significa poter contare su informazioni aggiornate, competenze specialistiche e occasioni di confronto. Soprattutto per le piccole e medie imprese, spesso impegnate nella gestione operativa di ogni giorno, disporre di un interlocutore qualificato può aiutare a leggere i cambiamenti normativi e a individuare soluzioni adeguate

alla propria realtà. La stabilità non nasce dall'immobilità. Al contrario, nasce dalla capacità di affrontare i cambiamenti con strumenti affidabili. Un contratto coerente, un'organizzazione attenta e una rappresentanza vicina alle imprese permettono di trasformare le complessità del lavoro in opportunità di crescita. In questa prospettiva, il dialogo tra datori di lavoro, lavoratori e parti sociali non è soltanto un passaggio formale. È il luogo nel quale possono nascere regole più vicine alle esigenze dei settori produttivi, percorsi di tutela più efficaci e condizioni favorevoli allo sviluppo. Investire nella conoscenza dei contratti e nel valore della rappresentanza significa, quindi, investire nella qualità dell'impresa. Significa dare stabilità alle relazioni di lavoro, valorizzare le persone e costruire un futuro più ordinato, competitivo e sostenibile.

La Redazione

BULLISMO E CYBERBULLISMO: COSTRUIRE UNA CULTURA DEL RISPETTO DENTRO E FUORI LA SCUOLA

a cura di Bibi Frosini

Parlare di bullismo e di cyberbullismo significa parlare di vite. Significa parlare di persone, di relazioni, di paure e di ferite che spesso restano in ombra, nei pixel di un cellulare, nascoste agli occhi di chi invece potrebbe – e dovrebbe – aiutare. Questo fenomeno non può essere semplicemente ricondotto a uno scherzo o a un litigio tra compagni o conoscenti; come sottolinea, infatti, Dan Olweus «uno studente è oggetto di azioni di bullismo, ovvero è prevaricato o vittimizzato, quando viene esposto ripetutamente nel corso del tempo alle azioni offensive messe in atto da parte di uno o più compagni» (Olweus, 1993). Non si tratta, quindi, soltanto di un singolo comportamento aggressivo, ma di una dinamica relazionale che può provocare profonde ferite in chi la subisce e che, al tempo stesso, può rappresentare una lente attraverso cui leggere il disagio e le fragilità di chi la mette in atto.

La concezione comune rispetto al bullismo è che questo si sviluppi e si fermi all'interno delle mura delle scuole e, sebbene possa manifestarsi tra i banchi, nei corridoi e durante l'intervallo, questo fenomeno è continuo e si perpetua anche nel tragitto verso casa e, specialmente oggi, anche nella dimensione digitale, attraverso i social network. Nello scenario odierno, infatti, ciò che accade a scuola può perpetuarsi all'esterno in rete, al contempo, episodi nati

online possono avere conseguenze nella vita scolastica quotidiana. Il confine tra dentro e fuori dalla scuola è, dunque, sempre più sottile. Data la pervasività del fenomeno, contrastare il bullismo e il cyberbullismo non significa soltanto intervenire quando un episodio si è già verificato, ma anzi, significa prima di tutto stabilire le condizioni per cui la prevaricazione sugli altri non venga normalizzata, giustificata o ignorata. Per questo un aspetto focale su cui concentrarsi è la prevenzione, e nello specifico

approcci di prevenzione di tipo primario. Questi si caratterizzano per essere interventi proattivi il cui obiettivo non è solamente ridurre o contenere un deficit già manifesto, ma promuovere nelle persone risorse personali e sociali, capacità di coping e condizioni che ne promuovano e permettano un generale stato di benessere (Becciu & Colasanti, 2011). In secondo luogo, la prevenzione primaria non si rivolge esclusivamente a chi già si trova in una situazione di difficoltà ma anzi

all'intera popolazione, privilegiando strumenti relativi all'educazione e alla promozione del cambiamento sociale rispetto a quelli di riabilitazione (Becciu & Colasanti, 2011).

Applicando questa prospettiva ai fenomeni del bullismo e cyberbullismo si sottolinea che prevenire non significa limitarsi a spiegare ai ragazzi che cosa sia il bullismo o stabilire quali comportamenti siano proibiti, indica piuttosto l'impegno attivo posto nel costruire una cultura delle relazioni fondata sul rispetto, sulle responsabilità individuali e reciproche, sulla capacità di riconoscere nell'altro una persona con una sensibilità e un'emotività



propria, di comunicare e di chiedere aiuto. Allo stesso tempo, significa creare contesti scolastici e familiari nei quali queste risorse possano essere sostenute e valorizzate, evidenziando che se la prevenzione primaria mira a rafforzare tali risorse prima che emerga il problema, allora i ragazzi non possono essere considerati solamente i destinatari degli interventi, ma devono diventare parte attiva del processo.

Stando a quanto descritto, la scuola rappresenta sicuramente un luogo privilegiato di prevenzione, ma non è l'unico, anzi. Il bullismo e il cyberbullismo si sviluppano all'interno di una rete relazionale, per questo motivo anche la sua prevenzione richiede interventi che si sviluppino su più livelli e dimensioni di vita; tra queste si evidenzia il ruolo di fattori individuali, relazionali, scolastici, familiari e comunitari che possono, nelle loro specifiche caratteristiche, fungere sia da fattori di rischio che protettivi (Zych, Farrington, & Ttofi, 2019).

In questo processo, è essenziale che entrino in gioco anche figure come docenti e genitori, e il primo e principale modo in cui questo può avvenire è tramite l'ascolto, che costituisce già in sé una forma di prevenzione. La possibilità, per chi subisce comportamenti di esclusione, derisione, minaccia o umiliazione, di trovare uno spazio di ascolto autentico e non giudicante rappresenta una condizione essenziale affinché le esperienze di disagio possano essere riconosciute ed affrontate tempestivamente, evitando che vengano considerate soltanto nel momento in cui raggiungono livelli di gravità



evidenti. Tuttavia, è essenziale riconoscere che l'ascolto può avvenire solamente nei confronti della parola. Per questo l'intervento di prevenzione deve essere orientato verso più dimensioni: lo sviluppo della consapevolezza che chiedere aiuto non costituisce un segno di debolezza, la promozione della segnalazione come azione di responsabilità e tutela e non di tradimento nei confronti del gruppo dei pari e il riconoscimento del silenzio come aspetto che può contribuire, anche involontariamente, al mantenimento della dinamica di prevaricazione, favorendone l'invisibilità e progressivamente anche la normalizzazione.

Prevenire il bullismo e il cyberbullismo non significa, dunque, soltanto impedire che qualcuno agisca comportamenti lesivi nei confronti di un'altra persona, ma intervenire sulle relazioni e sui contesti affinché il rispetto, l'ascolto e la possibilità di esprimere il proprio autentico Sé possano diventare condizioni della convivenza sociale quotidiana.

BIBLIOGRAFIA

Becciu M. & Colasanti A. M., Il fenomeno del bullismo. Linee guida ispirate al sistema preventivo di don Bosco per la prevenzione e il trattamento del bullismo, Sede Nazionale del CNOS-FAP, Roma, 2011, 12-13.

Olweus D. Bullismo a scuola. Ragazzi oppressi, ragazzi che opprimono, trad. di Dema Anna Maria, Giunti Editore, Milano, 1996 (ed. orig. *Bullying at School: What We Know and What We Can Do*, Blackwell Publishing, Oxford, 1993).

Zych, I., Farrington, D. P., & Ttofi, M. M. (2019). Protective factors against bullying and cyberbullying: A systematic review of meta-analyses. *Aggression and Violent Behavior*, 45, 4-19. DOI: 10.1016/j.avb.2018.06.008.

PREVENIRE

il bullismo significa costruire ogni giorno una cultura del rispetto, in cui ciascuno possa sentirsi ascoltato e libero di chiedere aiuto.

PRIMO SOCCORSO

Emotivo™

LA COMPETENZA CHE MANCA
NELLE EMERGENZE UMANE

UN INFORTUNIO ATTIVA
IL PRIMO SOCCORSO

UNA CRISI EMOTIVA
CHI LA GESTISCE?

Un attacco di panico
Una crisi d'ansia
Un crollo emotivo

**SAPRESTI
COSA FARE?**

Per aziende, scuole, enti pubblici,
professionisti della formazione
e della sicurezza

LA SICUREZZA NON RIGUARDA SOLO IL CORPO

Riguarda la Persona

CONTATTACI



info@fondazioneLIBRA.org



www.fondazioneLIBRA.org



+39 049 214 3160

Seguici sui Social



LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

LEGGE 17 settembre 2026, n. 163

Conversione, con modificazioni, del decreto-legge n. 127/2026 sulle misure urgenti per assicurare lo svolgimento dei procedimenti civili e penali dopo il crollo dell'immobile degli uffici giudiziari di Bolzano. Codice 26G00180.
G.U. n. 218 del 19 settembre 2026.

DECRETO-LEGGE 17 settembre 2026, n. 162

Misure urgenti di sostegno economico per contenere gli effetti dell'aumento dei carburanti e disposizioni in materia fiscale. Codice 26G00181.
G.U. n. 216 del 17 settembre 2026.

DECRETO LEGISLATIVO 9 settembre 2026, n. 160

Adeguamento della normativa italiana al regolamento europeo sull'intelligenza artificiale, con riferimento all'impiego dei sistemi nelle attività di polizia e alla responsabilità civile e penale. Codice 26G00179.
G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY

DECRETO 21 luglio 2026, n. 161

Modifiche al regolamento sulla sorveglianza e sui controlli delle apparecchiature radio, contenuto nel decreto ministeriale n. 101/2017. Codice 26G00177.
G.U. n. 215 del 16 settembre 2026.

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 7 agosto 2026

Definizione delle tariffe per le prestazioni di assistenza specialistica ambulatoriale e per l'assistenza protesica. Codice 26A04955.
G.U. n. 218 del 19 settembre 2026.

DECRETO 4 settembre 2026

Conferma del riconoscimento scientifico dell'IRCCS «Fondazione Casa Sollievo della sofferenza», a San Giovanni Rotondo, per le aree diagnostica, neurologia e oncologia. Codice 26A04854.
G.U. n. 218 del 19 settembre 2026.

DECRETO 4 settembre 2026

Conferma del riconoscimento scientifico dell'IRCCS «Fondazione Policlinico universitario Agostino Gemelli», a Roma, nelle aree oncologia, gastroenterologia, cardiologia-pneumologia, geriatria, neurologia, ostetricia e ginecologia. Codice 26A04855.
G.U. n. 218 del 19 settembre 2026.

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE

DECRETO 30 luglio 2026

Disposizioni sullo schedario viticolo e sulle dichiarazioni obbligatorie applicabili dalla campagna 2026/2027. Codice 26A04851.
G.U. n. 217 del 18 settembre 2026.

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DECRETO 31 agosto 2026

Adozione della stima della capacità fiscale dei singoli comuni appartenenti alle regioni a statuto ordinario, riferita all'anno 2026. Codice 26A04847.
G.U. n. 217 del 18 settembre 2026, Supplemento ordinario n. 36.

DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITÀ

BANCA D'ITALIA

PROVVEDIMENTO 3 settembre 2026

Regolamento sul trattamento dei dati personali da parte della Banca d'Italia nelle attività di supporto all'Arbitro bancario finanziario. Codice 26A04786.
G.U. n. 215 del 16 settembre 2026.

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO
COMUNICATO

Avviso relativo alla pubblicazione sul portale «TrovaNormeFarmaco» di provvedimenti sulla classificazione e rimborsabilità delle specialità medicinali e dei relativi atti. Codice 26A04872.
G.U. n. 218 del 19 settembre 2026.

COMUNICATO

Autorizzato il commercio del medicinale per uso umano «Latano-prost Stulln», contenente latanoprost. Codice 26A04820.
G.U. n. 216 del 17 settembre 2026.

COMUNICATO

Autorizzata l'importazione parallela del medicinale per uso umano «Opatanol». Codice 26A04815.
G.U. n. 215 del 16 settembre 2026.

MINISTERO DELL'AMBIENTE E DELLA SICUREZZA ENERGETICA
COMUNICATO

Criteri e modalità per determinare e aggiornare la capacità aggiuntiva di impianti rinnovabili e di accumulo integrabile nella rete elettrica nazionale, con esclusione degli impianti offshore. Codice 26A04853.
G.U. n. 217 del 18 settembre 2026.

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMENTARE E DELLE FORESTE
DECRETO 31 agosto 2026

Rinnovata la designazione del laboratorio pH S.r.l., con sede a Barberino Tavarnelle, per il rilascio delle certificazioni analitiche relative al settore vitivinicolo. Codice 26A04761.
G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

DECRETO 2 settembre 2026

Abrogato il decreto del 30 marzo 2026 che prorogava la modifica temporanea del disciplinare di produzione della DOP «Puzzone di Moena/Spretz Tzaori». Codice 26A04762.
G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DECRETO 31 luglio 2026

Rideterminata la quota di cofinanziamento pubblico nazionale del Programma «Metro plus e città medie Sud 2021-2027», sostenuto dai fondi FESR e FSE+, per le annualità 2022, 2023 e 2024. Il finanziamento grava sul Fondo di rotazione previsto dalla legge n. 183/1987. Decreto n. 5/2026. Codice 26A04775.
G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

DECRETO 31 luglio 2026

Definito il cofinanziamento pubblico nazionale, per l'annualità 2025, dei programmi 2021-2027 sostenuti dal Fondo europeo di sviluppo regionale, dal Fondo sociale europeo plus e dal Fondo per una transizione giusta. Le risorse sono a carico del Fondo di rotazione della legge n. 183/1987. Decreto

n. 7/2026. Codice 26A04777.

G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

DECRETO 31 luglio 2026

Disposto il cofinanziamento pubblico nazionale dei programmi di Cooperazione territoriale europea del ciclo 2021-2027, riferito all'annualità 2026, mediante il Fondo di rotazione previsto dalla legge n. 183/1987. Decreto n. 8/2026. Codice 26A04778.
G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

MINISTERO DELLA GIUSTIZIA

DECRETO 10 settembre 2026

Seconda proroga dei termini di decadenza relativi al compimento degli atti presso l'Ufficio del giudice di pace di Airola. Codice 26A04856.
G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – COMMISSARIO STRAORDINARIO PER L'ATTUAZIONE DEGLI INTERVENTI PUBBLICI NELL'AREA DEI CAMPI FLEGREI
ORDINANZA 29 agosto 2026

Individuato il secondo gruppo di interventi del programma di adeguamento dei trasporti intermodali nelle aree interessate dal bradisismo. Il provvedimento disciplina anche il relativo subentro, secondo quanto previsto dal decreto-legge n. 76/2024. Ordinanza n. 28/2026. Codice 26A04774.
G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI – COMMISSARIO STRAORDINARIO RICOSTRUZIONE SISMA 2016
ORDINANZA 8 luglio 2026

Disposizioni per applicare i nuovi Criteri ambientali minimi agli interventi di ricostruzione pubblica nei territori di Abruzzo, Lazio, Marche e Umbria colpiti dagli eventi sismici iniziati il 24 agosto 2016. Ordinanza n. 290. Codice 26A04781.
G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

ORDINANZA 8 luglio 2026

Aggiornata l'ordinanza speciale n. 40/2022 sul ripristino delle opere di urbanizzazione nelle frazioni di Arquata del Tronto: Pretare, Piedilama, Vezzano, Pescara del Tronto, Tufo, Capodacqua e Trisungo. Ordinanza speciale n. 174/2026. Codice 26A04804.
G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

ORDINANZA 8 luglio 2026

Modificata e integrata l'ordinanza speciale n. 122/2025 relativa alla ricostruzione e al ripristino degli attraversamenti del fiume Tronto lungo la strada provinciale 3 «Ancaranese», riguardanti il cosiddetto Ponte Ancaranese. Ordinanza speciale n. 175/2026. Codice 26A04805.
G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITÀ

AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

DETERMINA 11 settembre 2026

Aggiornati i ceppi virali da utilizzare nei vaccini antinfluenzali destinati alla stagione 2026-2027. Determina n. 497/2026. Codice 26A04865.
G.U. n. 214 del 15 settembre 2026.

Direttrice Responsabile

Dott.ssa Laura Faggiotto
redazione@puntodivista.news

Progetto grafico e impaginazione

Elena Composta
grafica@m8srl.com

Ufficio Marketing

marketing@puntodivista.news

Proprietà

Punto di Vista Editore è di proprietà di
Giuseppina Filieri
Via Lisbona, 10- Interno 6 – 35127 Padova (PD)
info@puntodivista.news
www.puntodivista.news

Ufficio abbonamenti:

abbonamenti@puntodivista.news
Versione cartacea: 129 € per 12 numeri
Versione digitale: 29 € per 12 numeri

Stampa

StampaeStampe

Copyright

La collaborazione è gradita, utile e gratuita. Tutti gli interessati sono invitati a mettersi in contatto con la direzione. I dattiloscritti, le fotografie, i disegni non si restituiscono anche se non vengono pubblicati. Le opinioni espresse dagli autori non impegnano la direzione della rivista. Punto di Vista si riserva il diritto di non pubblicare e in ogni caso declina ogni responsabilità per possibili errori od omissioni nonché per eventuali

danni risultanti dall'uso dell'informazione contenuta nella rivista. Riprodurre parte dei testi è permesso evidenziando la fonte.

Tutela della Privacy

Nel caso siano allegati alla rivista, o in essa contenuti, questionari oppure cartoline commerciali, si rende noto che i dati trasmessi verranno impiegati per i principali scopi di indagini di mercato e di contatto commerciale, ex D.L. 123/97. Nel caso la rivista Le sia pervenuta tramite mezzo postale, si rende noto che l'indirizzo in nostro possesso potrà venire impiegato anche per l'inoltro di altre riviste o proposte commerciali. È in ogni caso diritto dell'interessato, in qualsiasi momento, richiedere la cancellazione, la rettifica o l'aggiornamento ai sensi del GDPR 2016/679

9:41



La sicurezza, sempre con te.



I MIEI DOCUMENTI



SCADENZE

CORSI DI
FORMAZIONE

COMUNICAZIONI



NOTIFICHE

ISPEZIONI
E CONTROLLI

Home



Corsi



Notifiche



Profilo

TOP SAFETY[®]

NEXT GENERATION 2.0

SICUREZZA SUL LAVORO GARANTITA

è ARRIVATA la NUOVA APP

Con la nuova App Top Safety puoi:

- consultare la documentazione;
- monitorare scadenze e adempimenti;
- ricevere notifiche e aggiornamenti;
- accedere ai servizi direttamente dal tuo smartphone.

Scaricala SUBITO

Download on the
App StoreGET IT ON
Google Play

15 ANNI DI ESPERIENZA E AFFIDABILITÀ

tutto in un

UNICO CANONE

servizio con copertura **NAZIONALE**Top Safety[®] è un marchio in licenza d'uso ad M8 S.r.l.

Per maggiori informazioni

Contattaci: info@topsafety.it o visita il nostro sito: www.m8srl.com