



PREVENIRE È SAPER VEDERE

**Tecnologie, competenze
e organizzazione per proteggere le persone**

SPAZI CONFINATI

La sicurezza comincia
prima di entrare

SALUTE IN AZIENDA

Il valore del medico
competente

BENESSERE ORGANIZZATIVO

Collaborare
sotto pressione

6



10

15



18



SOMMARIO

- 3 EDITORIALE
Prevenire è saper vedere
- 5 LAVORO E WELFARE
Auto aziendali:
quanto pesa il fringe benefit in busta paga
- 6 LAVORO & IMPRESA
Sicurezza sul lavoro: intelligenza artificiale e controllo
della velocità per prevenire le collisioni uomo-macchina
- 9 SCHEDA SICUREZZA
Sanzioni e sicurezza sul lavoro
Sintesi delle principali sanzioni previste dal D.Lgs. 81/08
- 10 LA PAROLA AGLI ESPERTI
Spazi confinati:
sicurezza, DPI e formazione per lavorare senza improvvisare
- 12 SALUTE E PREVENZIONE
Medico competente e impresa
Prevenzione che parte dalla conoscenza dei luoghi di lavoro
- 14 INNOVAZIONE DIGITALE
Tag NFC:
la tecnologia che avvicina informazioni e persone
- 15 BENESSERE ORGANIZZATIVO
Collaborare sotto pressione:
cosa può insegnare un'escape room ai gruppi di lavoro
- 18 NORMATIVA E SICUREZZA
Il CCNL dell'antincendio
Regole, competenze e futuro del settore
- 20 PER IL SOCIALE
Il valore degli incontri:
costruire comunità, coltivare relazioni
- 23 LE ULTIME IN GAZZETTA

Punto di Vista può utilizzare strumenti di intelligenza artificiale come supporto al lavoro editoriale.

EDITORIALE

PREVENIRE È SAPER VEDERE

PERSONE, COMPETENZE E TECNOLOGIE PER LEGGERE IL LAVORO CHE CAMBIA

Un incrocio cieco in magazzino, un'atmosfera pericolosa dentro una cisterna, un'informazione che non arriva a chi ne ha bisogno. Ma anche una difficoltà che un lavoratore non riesce a esprimere. La prevenzione comincia dalla capacità di riconoscere questi segnali e di trasformarli in decisioni, prima che producano conseguenze.

Questo numero di Punto di Vista invita a osservare il lavoro da prospettive diverse, accomunate da una domanda: quali condizioni permettono alle persone di svolgere bene la propria attività, tutelando la salute e contribuendo alla crescita dell'impresa? Le risposte prendono forma nei luoghi di lavoro. Dove mezzi e pedoni condividono gli spazi, le tecnologie di rilevamento possono aiutare a individuare situazioni pericolose e sostenere gli interventi sull'organizzazione dei percorsi. Negli spazi confinati, la protezione comincia prima dell'ingresso, attraverso la valutazione dei rischi, la preparazione degli operatori e la pianificazione delle attività. In entrambi i casi, l'efficacia degli strumenti dipende dalla competenza con cui vengono scelti e utilizzati. La stessa attenzione guida il

rapporto tra impresa e medico competente. Conoscere ambienti, mansioni e condizioni operative permette di costruire una prevenzione aderente alla realtà aziendale. Il confronto costante tra le figure coinvolte aiuta a riconoscere le criticità e a individuare soluzioni praticabili. Anche l'innovazione può accorciare la distanza tra un bisogno e una risposta. Rendere più semplice l'accesso a un contenuto formativo o a un servizio, come mostrano le applicazioni della tecnologia NFC, significa facilitare la circolazione della conoscenza. Perché un'informazione possa essere utile, deve raggiungere le persone nel momento in cui serve. C'è poi una dimensione che attraversa ogni organizzazione: la qualità delle relazioni. Ascoltarsi, condividere informazioni e affrontare insieme un imprevisto sono capacità che incidono

sul lavoro quotidiano. Le esperienze di collaborazione raccontate in queste pagine offrono un'occasione per osservare come un gruppo comunica e quali abitudini può migliorare. Competenze, chiarezza e responsabilità trovano spazio anche nei temi contrattuali e nel welfare: dal riconoscimento delle professionalità dell'antincendio alla comprensione del valore di un'auto aziendale. Rendere comprensibili regole e scelte contribuisce alla fiducia tra impresa e lavoratori. Guardando ai prossimi mesi, possiamo partire da qui: osservare con attenzione, far circolare le informazioni, dare seguito ai segnali raccolti. La cultura della prevenzione cresce quando queste azioni diventano parte delle decisioni di ogni giorno.



PREVENIAMO E CONTRASTIAMO
BULLISMO,
CYBERBULLISMO
E VIOLENZA DI GENERE

I NOSTRI SERVIZI

Progetti educativi nelle scuole di ogni ordine e grado, a partire dalla scuola dell'infanzia

Formazione per insegnanti, dirigenti scolastici, personale ATA, famiglie e associazioni sportive

Formazione **specialistica** per professionisti che si occupano di minori

Formazione **aziendale** su benessere relazionale e inclusione



**AZIONI DI SOSTEGNO E CURA PER MINORI,
FAMIGLIE, PERSONALE SCOLASTICO,
PERSONALE AZIENDALE:**

Supporto psicologico • Supporto legale
Supporto informatico • Sostegno alla genitorialità



COLLABORIAMO CON:

Scuole • Associazioni sportive
Comuni • Aziende • Privati cittadini

COSA ASPETTI?

Chiamaci o scrivici • Tutti possono sostenere Fondazione Libra. **Anche tu!**

AIUTACI AD AIUTARE- DONA ORA
Scopri come **www.fondazioneibra.org**

Sede Nazionale e Legale: Via Lisbona, 10 - Int. 6 – 35127 Padova (PD)
info@fondazioneibra.org | www.fondazioneibra.org | +39 049 214 3160 | +39 352 227 9157

Seguici:  [fondazioneibra](https://www.facebook.com/fondazioneibra)  [fondazioneibra](https://www.instagram.com/fondazioneibra)  [Fondazione Libra ETS](https://www.linkedin.com/company/fondazione-libra-ets)

AUTO AZIENDALI: QUANTO PESA IL FRINGE BENEFIT IN BUSTA PAGA

**Alimentazione, anzianità del veicolo e accessori:
le regole del 2026 rendono ancora più importante conoscere il valore
dell'auto assegnata dall'azienda.**

L'auto aziendale è un vantaggio concreto: permette di disporre di un mezzo anche per le esigenze personali e familiari. Ma quanto incide sulla busta paga? La risposta dipende dalle condizioni di assegnazione e dalle caratteristiche del veicolo. Con le modifiche introdotte dal decreto legislativo 148/2026, al tipo di alimentazione si affiancano due elementi da tenere sotto controllo: l'anzianità dell'auto e la presenza di determinati optional. Il punto di partenza è l'utilizzo consentito. Quando il mezzo serve esclusivamente per l'attività lavorativa, non costituisce un beneficio personale. Se invece il dipendente può usarlo anche nella vita privata, si parla di uso promiscuo: questa disponibilità ha un valore economico che concorre al reddito di lavoro dipendente. È il cosiddetto fringe benefit. Il suo valore imponibile va rapportato al periodo di assegnazione e ridotto delle somme corrisposte dal lavoratore per la concessione dell'auto. Per il regime basato sull'alimentazione, il calcolo parte dal costo chilometrico indicato nelle tabelle ACI, moltiplicato per una percorrenza convenzionale annua di 15.000 chilometri. Su questo importo si applica il 50% per la generalità dei veicoli, il 20% per le ibride plug-in e il 10% per le elettriche pure. Sono percentuali che determinano il reddito imponibile attribuito al dipendente, non aliquote fiscali da applicare direttamente allo stipendio. Le novità richiedono particolare attenzione. Il valore aumenta del 50% dopo il 31 dicembre del quinto anno successivo a quello della prima immatricolazione. Un ulteriore incremento del 5% riguarda accessori o allestimenti non valorizzati nelle

tabelle ACI e non acquistati direttamente dal lavoratore. Quando ricorrono entrambe le condizioni, il secondo aumento si applica al valore già maggiorato. Resta inoltre una disciplina di salvaguardia legata alle emissioni di CO₂ per i veicoli concessi dal 1° luglio 2020 al 31 dicembre 2024 e per quelli ordinati entro il 2024 e concessi nel 2025, anche in caso di successiva assegnazione a un altro dipendente. Anche questo regime prevede l'incremento per anzianità; dal 2026 si applica inoltre quello per gli optional, quando dovuto. Per individuare il trattamento corretto occorre quindi ricostruire la storia del mezzo. Un esempio aiuta a capire il meccanismo: se il valore imponibile di partenza è di 3.000 euro annui, la maggiorazione per anzianità lo porta a 4.500 euro. Se ricorre anche quella per gli optional, sale a 4.725 euro. L'esempio ipotizza un'assegnazione per tutto l'anno

e nessun contributo del dipendente. Queste cifre rappresentano il valore da considerare fiscalmente: l'effetto sul netto dipende dalla situazione individuale. Dal punto di vista del lavoratore, la questione è soprattutto di trasparenza. Prima di accettare un'assegnazione o una sostituzione, è utile chiedere un prospetto che indichi il regime applicato, il valore del benefit, gli eventuali importi a proprio carico e l'effetto stimato sul cedolino. Per le aziende, accompagnare la consegna delle chiavi con informazioni comprensibili significa rendere davvero valutabile il beneficio offerto. Perché un'auto aziendale è anche una componente del rapporto economico con il dipendente: conoscerne il peso permette di compiere scelte più consapevoli.

La Redazione



La consegna delle chiavi è anche una scelta economica: l'uso privato dell'auto aziendale incide sul reddito del dipendente.

SICUREZZA SUL LAVORO

INTELLIGENZA ARTIFICIALE E CONTROLLO DELLA VELOCITÀ PER PREVENIRE LE COLLISIONI UOMO-MACCHINA

LA CONVIVENZA TRA MEZZI INDUSTRIALI E PEDONI RICHIEDE UNA PREVENZIONE CHE UNISCA ORGANIZZAZIONE DEGLI SPAZI, FORMAZIONE E TECNOLOGIE DI SUPPORTO. ATTRAVERSO L'ESPERIENZA DI SPRING, UN APPROFONDIMENTO SU COME INTELLIGENZA ARTIFICIALE, CONTROLLO DELLA VELOCITÀ E ANALISI DEI DATI POSSANO CONTRIBUIRE A RIDURRE IL RISCHIO DI COLLISIONI NEI LUOGHI DI LAVORO.

A CURA DI ANDREA AGOSTA - SPRING SRL

Negli stabilimenti, nei magazzini logistici, nelle cave e nei cantieri, la presenza contemporanea di mezzi industriali e pedoni rappresenta una criticità nella gestione della sicurezza. Punti ciechi, incroci, spazi di manovra ridotti e ritmi di lavoro possono creare situazioni di rischio anche dove sono presenti procedure e segnaletica. L'operatore di un carrello elevatore o di una pala gommata deve controllare il carico, la traiettoria e l'ambiente circostante, con una visibilità che può essere limitata dalle caratteristiche del mezzo. Il pedone, dal canto suo, può ritenere di essere stato visto. La prevenzione richiede quindi un intervento su più livelli: separazione dei flussi, organizzazione degli spazi, formazione e strumenti tecnologici di supporto. È in questo contesto che si inseriscono i sistemi basati su intelligenza artificiale e visione tridimensionale. La loro funzione è distinguere la presenza di una persona dagli altri elementi dell'ambiente, segnalare il pericolo e, nelle configurazioni che lo consentono, intervenire sulla velocità del veicolo.

DALLA SEGNALEZIONE AL RICONOSCIMENTO DEI PEDONI

Uno dei limiti dei sistemi di allarme è la frequenza delle segnalazioni non pertinenti. Se un dispositivo avvisa ripetutamente



Dimensioni del mezzo e punti ciechi richiedono un'attenta valutazione della visibilità e delle aree di manovra.



PREVENZIONE INTEGRATA

Dove mezzi e persone condividono lo spazio, la sicurezza si costruisce integrando tecnologia, formazione e organizzazione del lavoro.

della presenza di ostacoli che non costituiscono un pericolo immediato, l'operatore può abituarsi al segnale e prestarvi meno attenzione. Il riconoscimento della figura umana permette di rendere gli avvisi più selettivi. L'obiettivo è fornire informazioni utili a chi guida, distinguendo i pedoni da elementi come muri, scaffalature e pallet. SPRING, attiva dal 1995 nelle tecnologie per mezzi mobili e impianti fissi, integra sistemi di pesatura dinamica, dispositivi contro ribaltamento e sovraccarico e strumenti per la gestione della flotta. Per il rilevamento dei pedoni collabora con BLA-XTAIR, di cui distribuisce le tecnologie in Italia. L'attività comprende la progettazione dell'allestimento, l'installazione, la taratura e la personalizzazione del sistema, con la possibilità di collegarlo al portale TO-4. cloud per la gestione dei dati. I dispositivi utilizzano intelligenza artificiale e visione 3D per riconoscere le persone senza richiedere TAG indossabili. Le prestazioni di rilevamento dipendono dalle caratteristiche del sistema, dalla configurazione e dalle condizioni operative: per questo la scelta e il posizionamento dei sensori devono partire dall'analisi del contesto di utilizzo.

CONFIGURARE IL SISTEMA IN BASE AL MEZZO E ALL'AMBIENTE

Le esigenze di un magazzino logistico sono diverse da quelle di una cava, di una fonderia o di un cantiere. Cambiano gli spazi, le traiettorie, le condizioni di visibilità e le modalità con cui mezzi e

persone condividono le aree di lavoro. I sistemi possono essere installati su diverse categorie di veicoli, tra cui carrelli elevatori, pale gommate, escavatori, dumper, sollevatori telescopici e mezzi per la movimentazione portuale o la raccolta dei rifiuti. La configurazione considera l'angolo di sterzata, l'altezza di montaggio, le zone cieche e le dinamiche operative del mezzo. In base all'allestimento, l'impiego di più sensori permette di estendere la copertura fino a 360° attorno al veicolo. Le aree di rilevamento vengono poi tarate sul campo, tenendo conto del layout del sito. In cabina, il display mostra le immagini delle telecamere e segnala la presenza di persone nell'area sorvegliata. La visualizzazione

può cambiare in funzione della direzione di marcia oppure consentire il controllo contemporaneo di più inquadrature. Negli allestimenti compatibili, al rilevamento di un pedone nell'area più prossima al mezzo può essere associata una limitazione della velocità. L'efficacia dell'intervento richiede una valutazione delle caratteristiche del veicolo e delle sue condizioni di impiego.

ZONING: REGOLARE LA VELOCITÀ NELLE AREE CRITICHE

Accanto al rilevamento delle persone, un secondo livello di intervento riguarda la gestione della velocità in funzione della posizione del mezzo. La funzione Zoning consente di definire aree nelle quali il veicolo riduce automaticamente la velocità di avanzamento. La mappatura viene predisposta insieme ai referenti aziendali per la sicurezza, a partire dalle criticità del sito. Le zone interessate possono comprendere baie di carico e scarico, corsie strette, incroci ciechi, portoni e aree con frequente presenza contemporanea di mezzi e pedoni. È inoltre possibile prevedere una seconda soglia di rallentamento per una porzione dell'area che richieda maggiore cautela. All'uscita dalla zona, il sistema ripristina il



La configurazione dei sistemi di rilevamento deve tenere conto delle caratteristiche del mezzo e delle condizioni operative del cantiere.

limite di velocità previsto per il tratto successivo. Il principio è adattare l'andatura alle condizioni di rischio, differenziando le aree operative. Una velocità più contenuta nei punti critici può aumentare il margine disponibile per reagire e contribuire a limitare le conseguenze di un eventuale contatto. Gli effetti sui flussi di lavoro e sulla regolarità della guida vanno valutati nel contesto specifico. La dotazione può essere completata da un segnalatore esterno, denominato Traffic Light, che utilizza luci e avvisi acustici differenziati in base all'area di rilevamento interessata. La segnalazione è così rivolta sia a chi guida sia a chi si trova a piedi nelle vicinanze.

DAI DATI DI BORDO AGLI INTERVENTI ORGANIZZATIVI

Le informazioni raccolte dai sistemi possono sostenere anche la revisione dell'organizzazione del lavoro. Attraverso un modulo di trasmissione dati, i dispositivi possono essere collegati alla piattaforma TO-4.cloud. In funzione della dotazione installata, il portale rende disponibili informazioni sulla localizzazione, sullo stato del mezzo, sulla velocità e sui tempi di utilizzo. Per RSPP e responsabili HSE, un'applicazione di interesse è l'analisi dei punti nei quali si concentrano le segnalazioni di presenza dei pedoni. La distribuzione degli eventi per area, fascia oraria e mezzo può aiutare a individuare situazioni ricorrenti da approfondire. Un rilevamento non



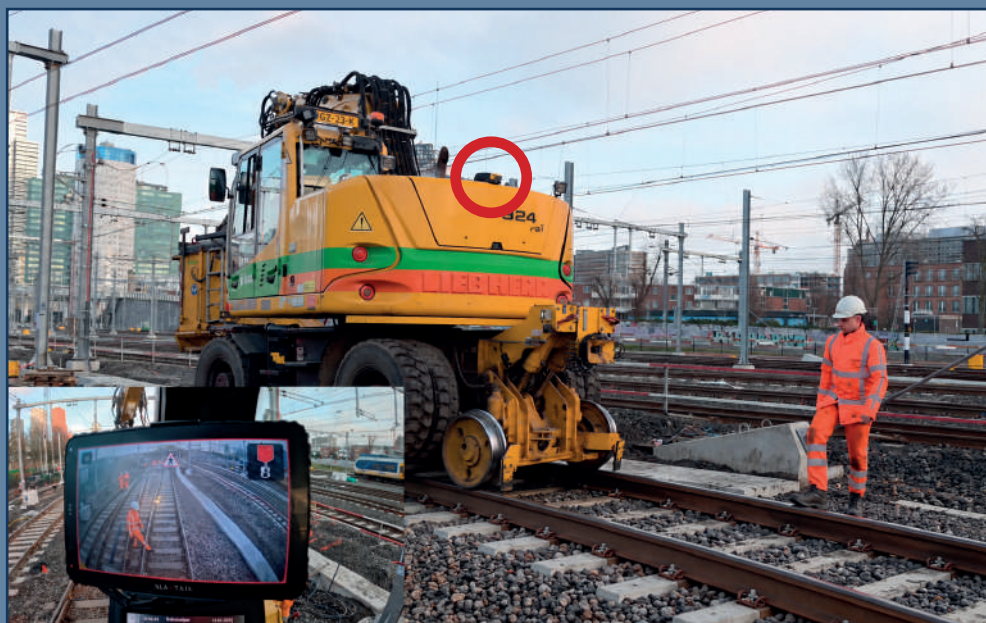
Il monitor in cabina mostra contemporaneamente le immagini delle telecamere, aiutando l'operatore a controllare l'area circostante.

equivale necessariamente a un quasi-incidente: i dati devono essere interpretati considerando distanze, velocità, attività svolte e caratteristiche dell'ambiente. Possono tuttavia offrire elementi utili per decidere dove effettuare sopralluoghi o introdurre correttivi. Tra gli interventi possibili rientrano la modifica di un percorso pedonale, la revisione di una procedura di carico, l'introduzione di una zona di rallentamento o un'attività formativa mirata. La raccolta dei dati diventa così un supporto alla pre-

venzione e alla verifica delle misure adottate. La piattaforma può inoltre integrare funzioni di gestione della flotta, come l'abilitazione all'uso dei mezzi tramite badge RFID, le liste di controllo prima del turno, la manutenzione programmata e il collegamento con i sistemi di pesatura a bordo. L'impiego di dati associati agli operatori e di eventuali registrazioni video richiede una valutazione delle modalità di accesso, utilizzo e conservazione.

UN SUPPORTO ALLA PREVENZIONE INTEGRATA

Nella pianificazione degli interventi per il nuovo anno, l'analisi della viabilità interna può aiutare le aziende a individuare le priorità: separare i percorsi dove possibile, migliorare la visibilità e contenere la velocità nei punti di maggiore interferenza. Le tecnologie di rilevamento e controllo possono affiancare queste misure. Il loro contributo dipende dalla corretta integrazione sul mezzo, dalla taratura rispetto all'ambiente e dalla manutenzione nel tempo. L'esperienza di SPRING evidenzia il ruolo dell'integrazione tra dispositivi di bordo, controllo della velocità e analisi dei dati. Il valore di questi strumenti si misura nella capacità di sostenere decisioni concrete e di inserirsi in un sistema di prevenzione che coinvolga mezzi, persone e organizzazione del lavoro.



Rilevamento dei pedoni in ambito ferroviario: le aree sorvegliate vengono configurate in base al mezzo e all'ambiente di lavoro.

SANZIONI E SICUREZZA SUL LAVORO

Sintesi delle principali sanzioni previste dal D.Lgs. 81/08

ARRESTO · AMMENZE · SANZIONI

A.D.L.I.
ASSOCIAZIONE DATORI DI LAVORO ITALIANI

FASCICOLI TECNICI NAZIONALI
FTN
Ministero delle Politiche Economiche
ROMA

Nota informativa: Il D.Lgs. 81/2008 definisce gli obblighi e le relative sanzioni a carico delle diverse figure aziendali volte a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro. Di seguito il riepilogo sintetico dei profili sanzionatori per ciascun ruolo.

DATORE DI LAVORO E DIRIGENTE

Artt. 17, 18, 26, 28, 29, 43 | Sanzioni: art. 55

Arresto 3-6 mesi o ammenda 3.559,60 € - 9.112,57 €

Omessa valutazione di tutti i rischi, mancata elaborazione del DVR, mancata nomina dell'RSPP o mancata frequenza del corso in caso di autonomia.

Ammenda 2.847,69 € - 5.695,36 €

DVR incompleto o mancata consultazione del RLS

Arresto 2-4 mesi o ammenda 1.423,83 € - 6.834,44 €

Mancata verifica dell'idoneità tecnico-professionale di imprese appaltatrici o autonomi.

Arresto 2-4 mesi o ammenda 1.067,88 € - 5.695,36 €

Mancata informazione a volontari, RLS, imprese appaltatrici e lavoratori sui rischi e sulle misure adottate; mancata organizzazione dei rapporti con i servizi pubblici di emergenza; mancata designazione degli addetti antincendio e nelle misure antincendio.

Arresto 2-4 mesi o ammenda 1.708,61 € - 7.403,96 €

Mancata verifica dell'idoneità dei lavoratori alla mansione; incarichi rischiosi affidati senza adeguata formazione e addestramento; mancato rispetto delle misure di prevenzione e dei DPI; carenze nella formazione e nelle misure antincendio.

Arresto 2-4 mesi o ammenda 1.500,00 € - 6.000,00 €

Mancata nomina del medico competente o dei preposti; mancata fornitura DPI o aggiornamento delle misure.

Ammenda 2.847,69 € - 5.695,36 €

Mancata cooperazione negli appalti, omessa redazione del DUVRI o mancato controllo sanitario

Sanzione amministrativa 2.847,69 € - 9.397,33 €

Esecuzione di accertamenti sanitari vietati, come l'accertamento dello stato di gravidanza.

Sanzione amministrativa 1.423,83 € - 6.407,28 €

Omessa comunicazione INAIL, degli infortuni oltre 3 giorni o mancata trasmissione al RSPP dei dati necessari.

Sanzione amministrativa 711,92 € - 2.562,91 €

Comunicazioni e custodia/consegna della cartella sanitaria non conformi.

Sanzione amministrativa 142,38 € - 711,92 € per lavoratore

Mancata consegna della tessera di riconoscimento ai lavoratori in appalto.

PREPOSTO

Art. 19 | Sanzioni: art. 56

Arresto fino a 2 mesi o ammenda 569,53 € - 1.708,61 €

Mancata vigilanza sugli obblighi dei lavoratori o mancata segnalazione delle carenze.

Arresto fino a 1 mese o ammenda 284,77 € - 1.139,08 €

Accessi a luoghi pericolosi, gestione delle emergenze o formazione specifica carenti.

PROGETTISTI

Art. 22 | Sanzioni: art. 57

Arresto fino a 6 mesi o ammenda 2.135,76 € - 8.543,02 €

Progetti non conformi ai principi di prevenzione o componenti non a norma

FABBRICANTI E FORNITORI

Art. 23 | Sanzioni: art. 57

Arresto 3-6 mesi o ammenda 14.238,38 € - 56.953,56 €

Produzione, vendita, noleggio o concessione di attrezzature, DPI e impianti non conformi

MEDICO COMPETENTE

Artt. 25, 40, 41 | Sanzioni: art. 58

Arresto fino a 1 mese o ammenda 284,77 € - 1.139,08 €

Omessa consegna della cartella sanitaria o della documentazione alla cessazione.

Arresto fino a 2 mesi o ammenda 427,16 € - 1.708,61 €

Carenze nel programma di sorveglianza, nelle cartelle o nell'informazione ai lavoratori.

Arresto fino a 2 mesi o ammenda 569,53 € - 2.278,14 €

Mancata collaborazione al DVR o mancata visita annuale degli ambienti.

Sanzione amministrativa 854,30 € - 2.847,69 €

Mancata comunicazione dei risultati al lavoratore o dei dati collettivi alla riunione.

Sanzione amministrativa 1.423,83 € - 5.695,36 €

Mancata comunicazione al SSN o svolgimento di accertamenti vietati.

INSTALLATORI

Art. 24 | Sanzioni: art. 57

Arresto fino a 3 mesi o ammenda 1.708,61 € - 7.403,96 €

Installazioni o componenti non conformi ai principi generali di prevenzione.

LAVORATORI

Artt. 20 e 43 | Sanzioni: art. 59

Arresto fino a 1 mese o ammenda 284,77 € - 854,30 €

Uso scorretto o modifica di attrezzature e DPI; mancata partecipazione alla formazione.

Sanzione amministrativa 71,19 € - 427,16 €

Mancata esibizione della tessera di riconoscimento negli appalti.

IMPRESE FAMILIARI E LAVORATORI AUTONOMI

Art. 21 | Sanzioni: art. 60

Arresto fino a 1 mese o ammenda 284,77 € - 854,30 €

Uso scorretto di attrezzature di lavoro e DPI.

Sanzione amministrativa 71,19 € - 427,16 €

Violazioni relative alla tessera di riconoscimento negli appalti

ALTRE SANZIONI SPECIFICHE

Artt. 64-282

Arresto 3-6 mesi o ammenda 3.559,60 € - 9.112,57 €

Ambienti sospetti d'inquinamento; impianti elettrici; cantieri; segnaletica; movimentazione manuale; videoterminali; agenti cancerogeni e biologici.

Arresto 2-4 mesi o ammenda 1.423,83 € - 6.834,44 €

Locali di lavoro sotterranei o semisotterranei.

Sanzioni amministrative

notifiche industriali € 711,92-2.562,91; noleggiatori € 1.067,88-3.844,36; amianto € 3.559,60-9.112,57.

Sospensione dell'attività fino a 2 anni.

Lavoratori irregolari ≥ 10%

MAGGIORAZIONE DELLE SANZIONI (L. 145/2018, D.L. 19/2024 e L. 56/2024)

- +30% maxi sanzione per lavoro nero.
- +20% per violazioni in materia di somministrazione, appalto e distacco, distacco transnazionale, durata massima dell'orario di lavoro, riposo settimanale, ferie e riposo giornaliero.
- +10% violazioni D.Lgs. 81/08. Raddoppio in caso di recidiva nei tre anni
- Rivalutazione 15,9% per le violazioni dal 6 ottobre 2023

SPAZI CONFINATI:

sicurezza, DPI e formazione per lavorare senza improvvisare

Negli spazi confinati, la sicurezza comincia prima dell'ingresso. Riconoscere i pericoli, formare gli operatori e scegliere DPI e attrezzature adeguati è essenziale per affrontare ogni intervento con metodo. Una panoramica su rischi, obblighi e soluzioni per proteggere chi lavora in questi ambienti, senza lasciare spazio all'improvvisazione.

A CURA DI MIRKO DI TORO - MONDOLAVORO

LAVORARE IN SICUREZZA DOVE IL RISCHIO NON È SEMPRE VISIBILE

Ci sono ambienti di lavoro in cui il pericolo non si vede subito. Serbatoi, vasche, silos, pozzetti, cisterne, condotte, locali interrati e vani tecnici possono sembrare spazi ordinari, ma in realtà possono nascondere rischi molto elevati. Sono i cosiddetti spazi confinati o ambienti sospetti di inquinamento: luoghi non sempre progettati per la presenza continuativa di persone, spesso caratterizzati da accessi difficili, ventilazione limitata e possibili atmosfere pericolose.

Il tema è particolarmente delicato perché gli incidenti in questi ambienti possono avere conseguenze gravi e, in alcuni casi, coinvolgere anche chi interviene per prestare soccorso senza adeguata preparazione. Per questo la sicurezza negli spazi confinati non può essere affidata all'improvvisazione: servono valutazione dei rischi, procedure chiare, formazione specifica, strumenti di rilevazione e DPI adeguati.

LA NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In Italia il riferimento generale resta il D.Lgs. 81/2008, insieme al D.P.R. 177/2011, che disciplina la qualificazione delle imprese e dei lavoratori autonomi destinati a operare in ambienti

sospetti di inquinamento o confinati. Il D.P.R. 177/2011 richiama requisiti specifici, tra cui esperienza, formazione, addestramento, procedure di sicurezza e disponibilità di dispositivi, strumentazione e attrezzature idonee. Dal punto di vista formativo, l'Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 24 maggio 2025, ha aggiornato durata e contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Per chi opera in ambienti sospetti di inquinamento o confinati, il percorso formativo è strutturato in 12 ore complessive, con 4 ore di modulo

giuridico-tecnico e 8 ore di parte pratica, oltre ad aggiornamento periodico. Per le aziende, questo significa affrontare il tema non come un semplice adempimento, ma come una parte concreta dell'organizzazione del lavoro: chi entra in uno spazio confinato deve sapere cosa sta facendo, quali rischi può incontrare e quali strumenti utilizzare.

I RISCHI PRINCIPALI

Il rischio più insidioso è spesso quello atmosferico. Prima dell'ingresso, l'aria deve essere controllata perché possono essere presenti ca-





NEGLI SPAZI CONFINATI la sicurezza si costruisce prima di entrare: nessuna protezione può sostituire la preparazione.

renza o eccesso di ossigeno, gas tossici, vapori infiammabili, atmosfere esplosive, polveri o sostanze pericolose. A questi rischi si aggiungono quelli legati alla conformazione dell'ambiente: accessi stretti, scarsa visibilità, cadute dall'alto, intrappolamento, temperature elevate, difficoltà di comunicazione e problemi di recupero in caso di malore o incidente. Uno degli aspetti più critici riguarda proprio il soccorso. Un intervento non pianificato può trasformare anche il soccorritore in una seconda vittima. Per questo il recupero deve essere previsto prima dell'ingresso, con persone formate, ruoli definiti e attrezzature pronte all'uso.

COME MUOVERSI PRIMA DI ENTRARE

La prevenzione parte da una domanda semplice: è davvero necessario entrare?

Quando possibile, è sempre preferibile scegliere soluzioni alternative che evitino l'accesso dell'operatore. Se invece l'ingresso è indispensabile, occorre definire con precisione chi entra, chi sorveglia dall'esterno, quali strumenti devono essere utilizzati e come intervenire in caso di emergenza.

Tra le attività fondamentali rientrano:

- valutazione preventiva dell'ambiente;
- controllo dell'atmosfera;
- eventuale ventilazione;
- autorizzazione all'ingresso;
- sorveglianza dall'esterno;
- comunicazione continua con l'operatore;
- disponibilità di sistemi di recupero;
- procedura di emergenza già definita.

Tutto deve essere pronto prima dell'intervento. Negli spazi confinati, decidere durante l'emergenza significa spesso arrivare tardi.

QUALI DPI E ATTREZZATURE POSSONO SERVIRE

Non esiste un kit unico valido per ogni situazione. La scelta dei DPI e delle attrezzature dipende dalla valutazione dei rischi, dal tipo di ambiente e dall'attività da svolgere. In molti casi possono essere necessari rilevatori multi-

gas, utili per monitorare ossigeno, gas tossici e atmosfere esplosive; dispositivi di protezione respiratoria, come semimaschere, maschere pieno facciale, autorespiratori o sistemi ad aria assistita; imbracature, treppiedi e dispositivi di recupero, fondamentali negli accessi verticali o in caso di emergenza. A questi si aggiungono, in base al contesto, caschi, guanti, occhiali, visiere, indumenti protettivi, sistemi di illuminazione e comunicazione. La normativa richiama proprio la necessità di disporre di DPI, strumentazione e attrezzature idonee, insieme all'addestramento al loro corretto utilizzo.

IL SUPPORTO ALLE AZIENDE: DPI, FORMAZIONE E SOLUZIONI MSA

Negli spazi confinati la sicurezza non dipende da un singolo prodotto, ma da un insieme di elementi: valutazione dei rischi, procedure, formazione, addestramento, DPI corretti e attrezzature mantenute efficienti. Per questo è

LA PAROLA AGLI ESPERTI

importante affidarsi a interlocutori in grado di aiutare l'azienda a orientarsi tra obblighi, dispositivi e soluzioni operative. Mondolavoro supporta le imprese nella scelta di DPI, rilevatori gas, sistemi di protezione respiratoria, dispositivi per accesso e recupero e percorsi formativi dedicati. Come distributori MSA, possiamo proporre soluzioni professionali per spazi confinati, dalla rilevazione gas alla protezione respiratoria, fino ai sistemi di recupero e accesso. L'obiettivo è aiutare aziende, manutentori, industrie ed enti a lavorare con maggiore controllo, soprattutto in ambienti dove il rischio deve essere valutato prima dell'ingresso.

PREPARARSI PRIMA PER LAVORARE MEGLIO

Gli spazi confinati richiedono attenzione, metodo e responsabilità. Un rilevatore assente, un DPI non idoneo o una procedura improvvisata possono trasformare un'attività programmata in un'emergenza. La prevenzione, in questi casi, non è un dettaglio: è il punto di partenza. Valutare i rischi, formare il personale e scegliere attrezzature adeguate permette di lavorare con maggiore consapevolezza e di ridurre concretamente il rischio per gli operatori.

Mondolavoro affianca aziende, manutentori, industrie ed enti nella scelta delle soluzioni più adatte per operare negli spazi confinati: DPI, attrezzature MSA, rilevazione gas, sistemi di recupero e formazione.

MONDOLAVORO
ANTINCENDIO E SICUREZZA dal 1998

SPAZI CONFINATI

**SICUREZZA, DPI E FORMAZIONE
PER LAVORARE SENZA IMPROVVISARE**

Normativa, rischi, prevenzione e soluzioni per operare in sicurezza.

DPI SOLUZIONI PROFESSIONALI	FORMAZIONE PERCORSI DEDICATI	CONSULENZA SUPPORTO ALLE AZIENDE
---------------------------------------	--	--

info@mondolavoro626.it | 0874 493257 | www.mondolavoro626.it

MEDICO COMPETENTE E IMPRESA

PREVENZIONE CHE PARTE DALLA CONOSCENZA DEI LUOGHI DI LAVORO

La salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro non possono essere gestite soltanto attraverso documenti, scadenze e visite programmate. Per essere davvero efficaci, devono partire dalla conoscenza concreta dell'azienda: delle persone che vi lavorano, delle mansioni svolte, degli ambienti, delle attrezzature e dei rischi presenti.

In questo percorso il medico competente svolge un ruolo essenziale. Non è soltanto il professionista che effettua le visite mediche previste dalla normativa, ma una figura che collabora con il datore di lavoro, con il Servizio di Prevenzione e Protezione e con le altre figure aziendali per contribuire alla tutela della salute dei lavoratori.

Il suo contributo inizia dalla valutazione dei rischi. Conoscere un'azienda significa osservare il ciclo produttivo, comprendere l'organizzazione del lavoro, valutare le esposizioni a rumore, sostanze, movimentazione manuale dei carichi, videoterminali o altri fattori che possono incidere sulla salute. È da questa analisi che nasce un programma di sorveglianza sanitaria costruito sulle caratteristiche reali delle mansioni.

I sopralluoghi negli ambienti di lavoro sono quindi un momento fondamentale. Consentono al medico competente di confrontarsi con il datore di lavoro e con l'RSPP, di dialogare con lavoratori e preposti, di verificare l'evoluzione delle attività e di individuare eventuali criticità prima che si trasformino in problemi. La sorveglianza sanitaria non deve essere percepita come un semplice adempimento. Le visite preventive, periodiche o effettuate in occasione del cambio di mansione permettono di valutare l'idoneità alla mansione specifica e di individuare eventuali indicazioni, prescrizioni o limitazioni utili a tutelare il lavoratore.



Ogni giudizio di idoneità deve essere letto all'interno di un quadro più ampio. Non riguarda soltanto la singola persona, ma offre all'impresa elementi importanti per organizzare il lavoro in modo più consapevole, migliorare le condizioni operative e rafforzare la prevenzione.

Un rapporto costante tra impresa e medico competente permette inoltre di programmare meglio le attività: visite, scadenze, aggiornamenti della valutazione dei rischi, formazione e azioni di miglioramento. Quando le informazioni circolano in modo corretto tra le figure della prevenzione, l'azienda riesce a intervenire con maggiore tempestività e a gestire in modo più ordinato le proprie responsabilità.

Anche la formazione beneficia di questa collaborazione. Il medico competente può contribuire, per gli aspetti di propria competenza, a far comprendere

ai lavoratori i rischi connessi alle attività svolte e l'importanza di comportamenti corretti. La prevenzione, infatti, diventa efficace quando le indicazioni tecniche vengono tradotte in consapevolezza quotidiana.

Il valore del medico competente non si misura soltanto nel numero delle visite effettuate, ma nella qualità della relazione costruita con l'impresa. Una presenza che conosce i luoghi di lavoro, ascolta le esigenze dell'organizzazione e collabora alla ricerca di soluzioni concrete aiuta a rendere la salute e la sicurezza parte integrante della gestione aziendale.

Prevenire significa proprio questo: non attendere che emerga una criticità, ma creare le condizioni perché ogni lavoratore possa svolgere la propria attività in un ambiente più sicuro, organizzato e attento al benessere delle persone.

La Redazione

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)

TAG NFC: LA TECNOLOGIA CHE AVVICINA INFORMAZIONI E PERSONE

Dallo smartphone ai servizi, un semplice avvicinamento può rendere più immediato l'accesso a contenuti, formazione e strumenti utili

Avvicinare lo smartphone a un oggetto e accedere subito a un contenuto digitale: è questo il principio alla base della tecnologia NFC, acronimo di Near Field Communication. Una tecnologia discreta, già presente nella maggior parte dei telefoni di ultima generazione, che permette lo scambio di informazioni a distanza molto ravvicinata. Molte persone la utilizzano ogni giorno senza farci caso, ad esempio attraverso i pagamenti contactless. Ma le applicazioni del sistema NFC vanno ben oltre l'acquisto con carta o smartphone. Piccoli tag, inseriti in portachiavi, badge, etichette, cartellini o supporti informativi, possono collegare il mondo fisico a pagine web, contatti, documenti pubblici, video, cataloghi e servizi digitali. Il funzionamento è semplice: il tag contiene un collegamento o una breve informazione digitale. Quando lo smartphone viene avvicinato, il telefono legge il tag e apre l'azione associata, come una pagina internet o un contenuto multimediale. Non occorrono applicazioni specifiche, codici da digitare o ricerche manuali: basta un gesto. Questa immediatezza rende l'NFC una tecnologia interessante per molti settori. Nel commercio può rimandare a informazioni su un prodotto; negli eventi può facilitare l'accesso a programmi e contenuti; nel turismo può raccontare un luogo; nelle organizzazioni può rendere più semplice la condivisione di informazioni e servizi. Anche il mondo del lavoro può trarre vantaggio da queste possibilità. In particolare, l'NFC può rappresentare uno

strumento utile per rendere più accessibili contenuti formativi, campagne informative, contatti e aggiornamenti. Un tag collocato su un supporto fisico può diventare un punto di accesso rapido alle risorse messe a disposizione da un'organizzazione. Naturalmente, la tecnologia non sostituisce le procedure, la formazione obbligatoria o la gestione documentale. Il suo valore è nella capacità di facilitare l'accesso alle informazioni, rendendo più diretto il collegamento tra le persone e i contenuti di cui hanno bisogno. In ambito di sicurezza sul lavoro, questo può tradursi nella diffusione più immediata di iniziative formative, approfondimenti, riferimenti utili e campagne di sensibilizzazione. La tecnologia diventa così un supporto alla cultura della prevenzione: non un sistema di controllo, ma un modo semplice per avvicinare le persone alla conoscenza. Un esempio concreto è il portachiavi NFC realizzato per A.D.L.I. Avvicinando lo smartphone al tag, è possibile accedere direttamente al catalogo dei corsi e alle opportunità formative. Un oggetto quotidiano si trasforma così in un collegamento immediato con servizi e

percorsi di aggiornamento. L'iniziativa mostra come l'innovazione possa essere utile anche quando è semplice. Non sempre servono strumenti complessi: talvolta è sufficiente rendere più facile il primo passo, cioè trovare l'informazione giusta nel momento in cui serve.

La Redazione



Il portachiavi NFC ADLI collega con un semplice avvicinamento dello smartphone al catalogo dei corsi e alle opportunità formative.

COLLABORARE SOTTO PRESSIONE: COSA PUÒ INSEGNARE UN'ESCAPE ROOM AI GRUPPI DI LAVORO

**COMUNICAZIONE, SUPPORTO TRA COLLEGHI E QUALITÀ DELLE RELAZIONI SONO FATTORI CENTRALI NELLA PREVENZIONE DELLO STRESS LAVORO-CORRELATO. UN'ATTIVITÀ DI GIOCO DI SQUADRA, SE INSE-
RITA IN UN PERCORSO BEN PROGETTATO, PUÒ OFFRIRE OCCASIONI
CONCRETE DI CONFRONTO E OSSERVAZIONE.**

A CURA DI CRONOS ESCAPE ROOM

Chi si occupa di sicurezza conosce bene i rischi che non lasciano segni visibili. L'indagine OSH Pulse 2025 dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (EU-OSHA) rileva che il 29% dei lavoratori europei soffre di stress, depressione o ansia, che oltre il 40% lavora sotto una forte pressione dei tempi e che quasi tre persone su dieci lamentano una comunicazione o una collaborazione carenti. L'Agenzia riassume il quadro in una frase: "Non c'è sicurezza sul lavoro senza una buona salute mentale". Al tema ha dedicato la campagna europea Ambienti di lavoro sani e sicuri 2026-2028, "Insieme per la promozione della salute mentale negli ambienti di lavoro". In Italia il riferimento normativo esiste da tempo. L'articolo 28 del D.Lgs. 81/2008 inserisce lo stress lavoro-correlato tra i rischi che il datore di lavoro deve valutare, e la metodologia pubblicata dall'INAIL nel 2017 conta tra i fattori di contesto la comunicazione, i conflitti interpersonali e il ruolo di ciascuno nell'organizzazione. Il questionario per la valutazione approfondita dedica due delle sue sette dimensioni al supporto dei colleghi e alle relazioni. Misurare questi fattori rappresenta il primo passo. Il secondo è più



Condividere gli indizi, confrontare le intuizioni e coordinarsi: nell'escape room la collaborazione prende forma attraverso il gioco.



Scenografie e oggetti nascondono gli indizi di un percorso che mette alla prova osservazione, ragionamento e lavoro di squadra.

sfidante: trovare interventi che li migliorino nei fatti. Il team building in escape room va esattamente in questa direzione, a patto di organizzarlo con criterio.

CHE COSA SUCCEDE DENTRO LA STANZA

Un'escape room è un ambiente allestito come una scenografia da parco a tema, che può essere una tomba egizia, un laboratorio scientifico o una scuola di magia. Un gruppo di colleghi ha sessanta minuti per risolvere una catena di enigmi e trovare l'uscita. Gli indizi sono sparsi e il tempo scorre, quindi nessuno arriva in fondo da solo: chi trova un oggetto deve dirlo ad alta voce, chi ha un'intuizione deve convincere gli altri, e prima o poi qualcuno prende in mano il coordinamento. Le stesse dinamiche contano in un reparto quando qualcosa va storto. Bisogna passare le informazioni in modo chiaro, distribuire i compiti e decidere sotto pressione tenendo unito il gruppo. In azienda queste capacità restano spesso nascoste, perché la routine le mette alla prova di rado. Durante la partita in escape room, invece, emergono in pochi minuti, e i comportamenti che si osservano sono spontanei: chi gioca è troppo preso dagli enigmi per recitare una parte.

CHE COSA DICE LA RICERCA

Nel 2021 il Journal of Patient Safety and Risk Management, rivista dedicata alla sicurezza dei pazienti, ha pubblicato uno studio guidato da Tara Cohen. I ricercatori hanno portato in escape room 62 squadre interprofessionali di un centro medico del-

la California meridionale, 280 persone in tutto, partendo da un presupposto: il lavoro di squadra incide sulla qualità e sulla sicurezza delle cure. Hanno misurato la coesione dei gruppi, intesa come senso di appartenenza e morale, prima del gioco, subito dopo e a un mese di distanza. I punteggi sono saliti dopo la partita e un mese più tardi restavano sopra i livelli di partenza. Nei 45 minuti previsti è uscita metà delle squadre. Gli autori presentano il lavoro come uno studio pilota e chiedono confronti con i percorsi di team building tradizionali. La prudenza è d'obbligo, ma il dato offre un appiglio solido a chi deve motivare la scelta davanti alla direzione. Va nella stessa direzione la revisione sistematica di Panagiotis Fotaris e Theodoros Mastoras, che nel 2019 ha analizzato 68 studi sulle escape room in ambito formativo: il beneficio riportato più spesso riguarda il lavoro di squadra e la collaborazione, presente nel 41,2% dei casi.

UN'ATTIVITÀ ALLA PORTATA DI TUTTO IL GRUPPO

Chi organizza si chiede per prima cosa se l'attività è sicura per i partecipanti. Le stanze Cronos possiedono tutte le certificazioni obbligatorie per legge, e lo staff segue ogni squadra dalla sala di controllo attraverso le telecamere, pronto a intervenire per aiutare i giocatori se si bloccano davanti ad un enigma. Il gioco richiede solo ragionamento e dialogo, senza sforzo fisico né preparazione atletica. Per questo si adatta a gruppi diversi per età e mansione, mentre un'attività fisicamente im-

pegnativa lascerebbe indietro qualcuno. Conta anche il tono dell'ambientazione. Accanto alle stanze a tema horror esistono percorsi d'avventura o storici, come una spedizione nella giungla o la fuga da Atlantide, pensati per chi preferisce evitare la tensione. La responsabile delle risorse umane di un'azienda di dispositivi per la sterilizzazione ha scelto proprio per questo motivo. Dal suo team voleva vedere "La capacità di proporre spontaneamente



Dalla sala di controllo lo staff segue la partita, pronto a offrire suggerimenti. Osservare il gruppo permette di raccogliere spunti per il confronto dopo il gioco.

IL BENESSERE ORGANIZZATIVO

**NON DIPENDE SOLO DAI PROCESSI:
cresce quando le persone si ascoltano,
condividono le informazioni e affrontano
insieme gli imprevisti, trasformando la
collaborazione in una risorsa quotidiana.**

delle soluzioni”, e a fine partita ha raccontato di aver visto emergere una persona che ha portato al gruppo molti spunti. Ogni stanza accoglie fino a otto giocatori. I gruppi più numerosi si dividono su più stanze in contemporanea e possono confrontare i tempi tra squadre.

IL CONFRONTO DOPO LA PARTITA

L'ora di gioco produce osservazioni, e il valore per l'organizzazione nasce dal modo in cui vengono raccolte. Chi organizza può seguire la partita dalla sala di controllo insieme allo staff e annotare i momenti in

cui il gruppo si inceppa o ritrova la strada: diventano il materiale per la discussione successiva. Conviene prevedere un breve confronto appena usciti, una ventina di minuti con la memoria ancora fresca. Tre domande bastano per avviarlo: che cosa ci ha fatto perdere più tempo, quale decisione ci ha sbloccati, che cosa cambieremmo la prossima volta. Le risposte parlano quasi sempre di come circolano le informazioni nel gruppo e offrono a chi segue il benessere organizzativo spunti da riportare in ufficio. Molte aziende scelgono questo momento quando i gruppi di lavoro nascono o cambiano: l'arrivo di nuovi assunti, una

riorganizzazione, l'unione di due reparti. Un'azienda di diagnostica ha portato in escape room due team formati da poco, e ha completato la giornata con una cena perché le persone si conoscessero anche fuori dal gioco.

Fonti:

- EU-OSHA, OSH Pulse 2025, comunicato del 10/10/2025: <https://osha.europa.eu/en/highlights/world-mental-health-day-29-eu-workers-suffer-stress-depression-or-anxiety>
- D.Lgs. 81/2008, art. 28, comma 1.
- INAIL (2017), La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato. Manuale ad uso delle aziende in attuazione del D.Lgs. 81/08 e s.m.i.
- Cohen T. N. et al. (2021), Advancing team cohesion: Using an escape room as a novel approach, Journal of Patient Safety and Risk Management: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/25160435211005934>
- Fotaris P., Mastoras T. (2019), Escape Rooms for Learning: A Systematic Review, European Conference on Games Based Learning.



CRONOS®
ESCAPE ROOM

Cronos Escape Room

propone attività di team building per aziende. Per informazioni sulle sedi, sulle ambientazioni disponibili e sulle modalità organizzative:

www.cronos.house

teambuilding@cronos.house

IL CCNL DELL'ANTINCENDIO

REGOLE, COMPETENZE E FUTURO DEL SETTORE

Un riferimento contrattuale per le imprese e i lavoratori impegnati nella produzione, installazione, manutenzione e sorveglianza antincendio.

Il settore antincendio svolge un ruolo essenziale nella tutela delle persone, dei luoghi di lavoro e del patrimonio pubblico e privato. Il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro dedicato al comparto rappresenta uno strumento di riferimento per le imprese e per i lavoratori, valorizzando competenze tecniche, formazione continua, qualità dei servizi e responsabilità condivisa.

Ogni estintore controllato, ogni impianto antincendio installato, ogni porta tagliafuoco verificata, ogni sistema di rivelazione mantenuto efficiente rappresenta un presidio concreto a tutela delle persone, delle aziende e dell'intera collettività. Dietro questi interventi operano imprese altamente specializzate e professionisti chiamati a svolgere attività

che richiedono competenze tecniche, aggiornamento continuo e una profonda conoscenza della normativa. Negli ultimi anni il settore ha conosciuto una significativa evoluzione, anche in seguito all'entrata in vigore dei decreti che hanno ridefinito la disciplina della sicurezza antincendio e della qualificazione dei manutentori. Questa evoluzione rende essenziale un riferimento

contrattuale capace di rappresentare in modo organico le esigenze del comparto.

UN CONTRATTO COSTRUITO SULLE REALI ESIGENZE DELLE IMPRESE

Il CCNL di settore offre un quadro normativo di riferimento alle imprese che operano nella produzione, installazione, manutenzione di mezzi e impianti antincendio, nella



sorveglianza antincendio e nelle attività formative collegate.

L'ambito di applicazione comprende infatti tutte le principali attività del settore:

- produzione di mezzi antincendio;
- installazione di impianti;
- manutenzione periodica dei presidi antincendio;
- progettazione degli impianti;
- sorveglianza antincendio;
- formazione e addestramento;
- commercializzazione delle attrezzature;
- servizi tecnici specialistici.

La scelta di individuare in maniera così dettagliata il perimetro del contratto rappresenta uno degli elementi centrali dell'accordo.

LA SICUREZZA COME VALORE ORGANIZZATIVO

La sicurezza non viene affrontata soltanto sotto il profilo degli obblighi di legge. Il contratto pone la prevenzione al centro dell'organizzazione aziendale, richiamando costantemente la responsabilità condivisa tra imprese e lavoratori. La formazione, l'addestramento e l'aggiornamento professionale diventano elementi strutturali del rapporto di lavoro, nella consapevolezza che l'evoluzione tecnologica degli impianti e della normativa richiede competenze sempre più elevate.

FORMAZIONE CONTINUA: IL VERO INVESTIMENTO DEL SETTORE

Tra gli aspetti più rilevanti del CCNL c'è la formazione. Il contratto stabilisce

che l'informazione, la formazione e l'addestramento costituiscono strumenti fondamentali per prevenire gli incidenti e sviluppare una cultura della sicurezza realmente condivisa.

La formazione viene articolata su più livelli:

- formazione generale;
- formazione specifica;
- formazione dedicata alle figure della sicurezza;
- addestramento pratico sulle attività operative.

Un sistema che punta a mantenere elevata la professionalità degli operatori e ad assicurare standard qualitativi omogenei su tutto il territorio nazionale.

BILATERALITÀ, INNOVAZIONE E SERVIZI ALLE IMPRESE

Il contratto attribuisce un ruolo centrale al sistema della bilateralità attraverso EBAFoS, individuato come strumento di supporto per la formazione continua, la qualificazione professionale, il mercato del lavoro, il welfare contrattuale e lo sviluppo delle competenze. Accanto a questo viene rafforzato anche il ruolo dell'Organismo Paritetico Intersettoriale Nazionale (OPIN), chiamato a promuovere formazione, assistenza alle imprese, diffusione delle buone pratiche, supporto ai modelli organizzativi della sicurezza e attività di prevenzione. Si tratta di strumenti che non si limitano ad amministrare il contratto, ma accompagnano concretamente le aziende nella crescita organizzativa e professionale.

IL RUOLO DELLE PARTI SOCIALI

Il CCNL è stato sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali che hanno condiviso l'obiettivo di offrire al comparto un riferimento contrattuale moderno e coerente



Il CCNL di riferimento per il comparto antincendio

con l'evoluzione del settore.

Tra le organizzazioni firmatarie figura A.D.L.I. - Associazione Datori di Lavoro Italiani, insieme a UNILAVORO PMI, UNAPRI, FIRAS-SPP, UGL Vigili del Fuoco e CISALP confederata CIU. La partecipazione di A.D.L.I. conferma il proprio impegno nella costruzione di strumenti contrattuali capaci di sostenere la crescita delle imprese, favorire la qualificazione del lavoro e promuovere una cultura della prevenzione fondata sulla competenza e sulla responsabilità.

UN CONTRATTO CHE GUARDA AL FUTURO

Il CCNL non rappresenta soltanto una disciplina dei rapporti di lavoro. È uno strumento che accompagna la trasformazione del settore antincendio, favorendo l'innovazione organizzativa, la formazione permanente, la qualità dei servizi e la valorizzazione delle professionalità.

In un comparto nel quale ogni attività può incidere direttamente sulla tutela della vita umana, disporre di regole chiare, condivise e costruite sulle reali esigenze delle imprese significa contribuire concretamente a rendere più sicuri i luoghi di lavoro e più competitivo l'intero sistema produttivo.

La Redazione



**PROTEGGERE
persone, imprese e patrimonio
significa prima di tutto valorizzare
chi, ogni giorno, garantisce l'efficienza
dei sistemi antincendio. Il CCNL
contribuisce a dare riconoscimento e
prospettiva a questa professionalità.**

IL VALORE DEGLI INCONTRI: COSTRUIRE COMUNITÀ, COLTIVARE RELAZIONI

Tra settembre e ottobre, il percorso di Fondazione Libra tra ascolto, sport, prevenzione e responsabilità sociale

Dopo la pausa estiva, siamo ripartiti dalle persone. Dai loro racconti, dalle domande condivise, dalla possibilità di incontrarsi e riconoscere, anche in esperienze molto diverse, un impegno comune: prenderci cura della qualità delle relazioni. Settembre e ottobre hanno portato Fondazione Libra in luoghi e contesti differenti: dalle sale del Campidoglio a Roma agli incontri di Padova, dal percorso della HERO BEAT RUN all'Idroscalo di Milano al Forum della Polizia Locale di Bergamo. Appuntamenti diversi per linguaggi e partecipanti, uniti dalla volontà di promuovere rispetto, prevenire il disagio e rafforzare i legami che tengono insieme una comunità. In questo percorso abbiamo ascoltato testimonianze, condiviso riflessioni e presentato nuove prospettive di lavoro. Soprattutto, abbiamo ritrovato una convinzione che accompagna il nostro impegno: la prevenzione si costruisce ogni giorno, attraverso parole, gesti e relazioni capaci di dare spazio alle persone.

LE PAROLE CHE RICONOSCONO, LO SPORT CHE EDUCA

Il primo appuntamento ci ha portato il 23 settembre al Campidoglio, a Roma, per il convegno "Le parole e il campo: informazione e sport alleati contro il bullismo". Al centro del confronto, la necessità di costruire una comunità capace di riconoscere, ascoltare e affrontare il bullismo prima che produca le sue conseguenze più drammatiche. Parlare di prevenzione significa infatti interrogarsi sulla nostra capacità di cogliere i segna-



Roma, 23 settembre. In Campidoglio per il convegno "Le parole e il campo", dedicato al ruolo dell'informazione e dello sport nella prevenzione del bullismo

li, accogliere una richiesta di aiuto e assumerci una responsabilità anche quando il disagio non è ancora evidente. Il dialogo tra informazione e sport ha aperto una riflessione sul peso dei linguaggi. Le parole contribuiscono a definire il modo in cui guardiamo gli altri: possono alimentare distanza ed esclusione oppure

favorire comprensione e appartenenza. Sceglierle con attenzione è parte di un impegno educativo che riguarda tutti. Anche lo sport richiede questa consapevolezza. La sua dimensione competitiva può diventare un terreno nel quale trovano spazio prevaricazioni e comportamenti escludenti. Perché esprima pienamente il proprio valore educativo, occorre accompagnare la prestazione con l'ascolto, il rispetto e l'attenzione alle relazioni. Da Roma abbiamo portato con noi un richiamo essenziale: tornare a un linguaggio che ci riconosca, prima di tutto, come esseri umani. Prima dei risultati, dei ruoli

e delle aspettative, ci sono persone con la propria storia e il bisogno di sentirsi accolte.

IL CIBO RACCONTA CIÒ CHE VIVIAMO

Il 24 settembre, a Confcommercio Padova, il convegno "Il cibo raccon-



LA PREVENZIONE PRENDE FORMA NELLE RELAZIONI DI OGNI GIORNO:

nelle parole che scegliamo, nello spazio che diamo all'ascolto, nella capacità di riconoscere chi ha bisogno di aiuto. È da questi gesti che costruiamo comunità capaci di accogliere e includere.

ta... emozioni, legami e fragilità" ci ha accompagnati dentro un'altra dimensione della relazione: quella con il cibo, con il corpo e con noi stessi. Le testimonianze dei nostri Ambassador hanno offerto un punto di partenza per riflettere sui significati che l'alimentazione può assumere nelle esperienze individuali. Il rapporto con il cibo attraverso emozioni, abitudini, legami e modi di percepirsi; ascoltarne i racconti significa avvicinarsi a vissuti che chiedono attenzione e sensibilità. La riflessione ha preso avvio dalla boxe, dove l'alimentazione è stata presentata come fonte di forza ed energia, all'interno di un ambiente educativo nel quale ragazze e ragazzi possono mettersi in gioco, ascoltare e confrontarsi. Un contesto in cui la cura del corpo si intreccia con la crescita personale e con il rapporto con gli altri. Il confronto si è poi spostato sui Disturbi del Comportamento Alimentare, attraverso testimonianze nelle quali il cibo emergeva come fonte di paura, conflitto e sofferenza, fino a intrecciarsi profondamente con la definizione di sé. Accostare questi vissuti ha permesso di cogliere la complessità delle esperienze. Per noi, il valore dell'incontro è stato soprattutto nell'ascolto: lasciare spazio alle persone, accogliere ciò che scelgono di raccontare e riconoscere la singolarità di ogni storia.

CINQUE CHILOMETRI PER CONDIVIDERE UN MESSAGGIO

Il 3 ottobre, all'Idroscalo di Milano, il rispetto e l'inclusione hanno preso la forma di un'esperienza collettiva. La prima edizione della DEICHMANN



Padova, 24 settembre. Un momento del convegno "Il cibo racconta... emozioni, legami e fragilità", tra testimonianze e riflessioni sul rapporto con il cibo e lo sport.

HERO BEAT RUN, corsa non competitiva di cinque chilometri, ha riunito 1.500 persone, tra giovani, adulti e famiglie. Nata da un progetto di responsabilità sociale di DEICHMANN Italia, la manifestazione ha unito sport, musica e sensibilizzazione sul bullismo e sul cyberbullismo. Il suo significato era racchiuso nella possibilità di partecipare insieme, condividendo un percorso e un messaggio aperto a tutte le età. La musica di Discoradio, con Samara Tramontana, Fabrizio D'Alessio e i dj della radio partner, ha accompagnato la giornata. Sul palco, accanto a Giuseppina Filieri, Presidente di Fondazione Libra ETS, e Paola Bianchi Bosisio, Responsabile Marketing di DEICHMANN Italia, hanno trovato spazio le testimonianze di

Anis Jerbi, Annalisa Degan, Marco Matteazzi e Jerry Hasani.

I loro racconti hanno dato voce a esperienze di bullismo e a percorsi attraverso i quali il dolore è stato trasformato in forza e impegno. Ascoltarli ha riportato l'attenzione sulle persone che vivono queste situazioni, sulle conseguenze che portano con sé e sull'importanza di trovare ascolto e sostegno. La partecipazione ha avuto anche una ricaduta concreta: DEICHMANN destinerà 15.000 euro a sostegno dei progetti di Fondazione Libra ETS, impegnata nella prevenzione del disagio giovanile e nel contrasto a bullismo, cyberbullismo e violenza di genere. Realizzata con il supporto organizzativo di



Padova, 10 ottobre. I partecipanti al convegno "Capitale umano e responsabilità sociale", durante il quale Fondazione Libra ha presentato il progetto PATENTE UMANA.

WAP – We Are Production, con Nike come Main Sponsor e il contributo dei partner, la HERO BEAT RUN ha



Bergamo, 19 e 20 ottobre. Un momento di confronto al Forum della Polizia Locale, dedicato alla formazione e al dialogo tra gli operatori del settore.

mostrato come imprese, associazioni e cittadini possano incontrarsi attorno a una responsabilità condivisa. Il messaggio della giornata prosegue nelle scelte quotidiane: includere, rispettare, accorgersi di chi rischia di restare ai margini.

LE COMPETENZE CHE FANNO CRESCERE LE COMUNITÀ

Il 10 ottobre siamo tornati a Con-

fcommercio Padova per il convegno "Capitale umano e responsabilità sociale: territori che cambiano, comunità che tengono", promosso dai Dipartimenti Veneto e Lombardia dell'Associazione Nazionale Sociologi. Il rapporto tra giovani, lavoro, formazione e realtà aziendali contemporanee ha aperto un confronto sulle trasformazioni dei territori e sulle competenze necessarie per affrontarle. In questo scenario, la qualità delle relazioni riguarda da vicino tanto i percorsi educativi quanto la vita delle organizzazioni. L'incontro ci ha permesso di presentare PATENTE UMANA, il nuovo progetto di Fondazione Libra, pensato come infrastruttura educativa per le competenze relazionali. Il progetto intende promuovere e sviluppare capacità fondamentali per vivere le relazioni nei contesti educativi, sociali e professionali. La sua prospettiva nasce dall'attenzione alle persone e ai modi in cui entrano in rapporto tra loro. Ascoltare, dialogare e riconoscere il punto di vista altrui richiedono occasioni di apprendimento e pratica. Dare spazio a queste competenze significa investire nella qualità della convivenza e nella capacità delle comunità di affrontare il cambiamento.

UNA RESPONSABILITÀ CHE ATTRAVERSA I TERRITORI

Il percorso di questi due mesi è pro-

seguito il 19 e 20 ottobre con il Forum della Polizia Locale di Bergamo, appuntamento dedicato alla formazione e al confronto tra gli operatori del settore. La presenza di Fondazione Libra si inserisce nell'attenzione al dialogo con le realtà che operano nei territori. Prevenire il disagio e promuovere rispetto richiede infatti connessioni tra ambiti diversi: educazione, associazionismo, istituzioni, sport e mondo del lavoro. Rileggendo gli appuntamenti di settembre e ottobre, riconosciamo proprio questo filo comune. Ogni incontro ha offerto un'occasione per ascoltare esperienze, mettere in relazione competenze e dare continuità al nostro impegno. Ripartire, per noi, ha significato questo: ritrovare le persone e aprire nuovi spazi di confronto. È da questi spazi, e dalla cura con cui scegliamo di abitarli, che continuiamo a costruire il lavoro di Fondazione Libra.



Fondazione Libra al Forum della Polizia Locale di Bergamo: un'occasione per rafforzare il dialogo con chi opera ogni giorno nei territori.

LEGGI ED ALTRI ATTI NORMATIVI

DECRETO-LEGGE 16 ottobre 2026, n. 185
Misure urgenti a sostegno dei lavoratori dell'ex ILVA e dell'indotto e per il rilancio industriale del territorio. Codice 26G00208.
G.U. n. 241 del 16 ottobre 2026.

DECRETO LEGISLATIVO 25 settembre 2026, n. 186
Attuazione della direttiva europea sul recupero e sulla confisca dei beni. Codice 26G00203.
G.U. n. 241 del 16 ottobre 2026.

DECRETO LEGISLATIVO 25 settembre 2026, n. 184
Recepimento della normativa europea relativa all'istituzione e al funzionamento del punto di accesso unico europeo. Codice 26G00202.
G.U. n. 240 del 15 ottobre 2026.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 4 agosto 2026, n. 183
Modifiche al regolamento di esecuzione del Codice della strada per introdurre le sigle delle province di Sulcis Iglesiente, Medio Campidano, Ogliastra e Gallura nord-est Sardegna. Codice 26G00198.
G.U. n. 238 del 13 ottobre 2026.

DECRETI, DELIBERE E ORDINANZE MINISTERIALI

MINISTERO DELLA SALUTE

DECRETO 11 settembre 2026
Linee di indirizzo nazionali per il servizio di accesso personalizzato ai farmaci presso le farmacie aperte al pubblico. Codice 26A05403.
G.U. n. 239 del 14 ottobre 2026.

MINISTERO DELLE INFRASTRUTTURE E DEI TRASPORTI

DECRETO 14 settembre 2026
Criteri e modalità di erogazione del fondo per il sostegno abitativo dei genitori separati o divorziati non assegnatari dell'abitazione familiare di proprietà, con figli a carico fino a 21 anni. Codice 26A05352.
G.U. n. 239 del 14 ottobre 2026.

DECRETO 8 settembre 2026
Aggiornamento dell'elenco degli aeroporti doganali presenti sul territorio nazionale. Codice 26A05280.
G.U. n. 238 del 13 ottobre 2026.

MINISTERO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

DECRETO 17 settembre 2026
Definiti termini e modalità per la determinazione del contributo dei comuni italiani di frontiera. Codice 26A05401.
G.U. n. 240 del 15 ottobre 2026.

MINISTERO DELL'ISTRUZIONE E DEL MERITO

DECRETO 10 settembre 2026
Individuato il termine per completare i lavori e presentare la rendicontazione finale degli interventi di edilizia scolastica autorizzati con decreto 12 giugno 2025. Codice 26A05351.
G.U. n. 239 del 14 ottobre 2026.

MINISTERO DELL'AGRICOLTURA, DELLA SOVRANITÀ ALIMEN-

TARE E DELLE FORESTE

DECRETO 15 settembre 2026
Attuazione dei sostegni finanziari agli agricoltori colpiti dalla crisi in Medio Oriente e degli aiuti di Stato relativi all'aumento del costo dei concimi. Codice 26A05418.
G.U. n. 242 del 17 ottobre 2026.

DECRETO 18 settembre 2026
Modifiche ai decreti del 2 dicembre 2024 relativi agli investimenti nel settore vitivinicolo e agli interventi di ricostruzione e riconversione dei vigneti. Codice 26A05380.
G.U. n. 238 del 13 ottobre 2026.

PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI - COMMISSARIO STRAORDINARIO ALLA RICOSTRUZIONE NEI TERRITORI DI EMILIA-ROMAGNA, TOSCANA E MARCHE

ORDINANZA 31 agosto 2026
Approvata la terza versione del Piano speciale di ricostruzione. Ordinanza n. 64/2026. Codice 26A05416.
G.U. n. 242 del 17 ottobre 2026.

DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITÀ

AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

DETERMINA 1 ottobre 2026
Classificazione del medicinale per uso umano «Rimmyrah», a base di ranibizumab, ai sensi dell'articolo 12, comma 5, della legge n. 189/2012. Determina n. 1352/2026. Codice 26A05339.
G.U. n. 239 del 14 ottobre 2026.

DETERMINA 1 ottobre 2026
Classificazione del medicinale per uso umano «Wegovy», a base di semaglutide, ai sensi dell'articolo 12, comma 5, della legge n. 189/2012. Determina n. 1356/2026. Codice 26A05342.
G.U. n. 240 del 15 ottobre 2026.

DETERMINA 1 ottobre 2026
Classificazione del medicinale per uso umano «Itvisma», a base di onasemnogene abeparvovec, ai sensi dell'articolo 12, comma 5, della legge n. 189/2012. Determina n. 1363/2026. Codice 26A05366.
G.U. n. 242 del 17 ottobre 2026.

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY

COMUNICATI
Pubblicati gli avvisi relativi ai bandi per la concessione delle agevolazioni «Brevetti+2026», «Disegni+2026» e «Marchi+2026», disciplinati dai decreti del 28 settembre 2026. Codici 26A05411, 26A05412 e 26A05413.
G.U. n. 241 del 16 ottobre 2026.

COMUNICATO
Avviso relativo al decreto 16 giugno 2026 sul rifinanziamento della misura agevolativa «Nuove imprese a tasso zero». Codice 26A05430.
G.U. n. 242 del 17 ottobre 2026.

MINISTERO DELL'INTERNO

COMUNICATO
Criteri e modalità di riparto, per il 2026, del fondo destinato a

contribuire alle spese dei comuni per l'assistenza ai minori allontanati dalla casa familiare con provvedimento dell'autorità giudiziaria. Codice 26A05428.
G.U. n. 241 del 16 ottobre 2026.

MINISTERO DELLA SALUTE

COMUNICATO

Avviso pubblico per l'assegnazione delle risorse 2026 ai policlinici universitari non costituiti in azienda che svolgono attività istituzionali non in regime d'impresa. Codice 26A05456.
G.U. n. 242 del 17 ottobre 2026.

ESTRATTI, SUNTI E COMUNICATI

AGENZIA ITALIANA DEL FARMACO

COMUNICATO

Rinnovata l'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Tobradex», a base di tobramicina e desametasone. Codice 26A05350.
G.U. n. 238 del 13 ottobre 2026.

COMUNICATO

Avviso di pubblicazione sul portale «TrovaNormeFarmaco» di provvedimenti sulla classificazione e rimborsabilità delle specialità medicinali e dei relativi atti. Codice 26A05376.
G.U. n. 238 del 13 ottobre 2026.

COMUNICATO

Modificata l'autorizzazione all'immissione in commercio del medicinale per uso umano «Saizen», a base di somatropina. Codice 26A05434.
G.U. n. 242 del 17 ottobre 2026.

ISTITUTO PER LA VIGILANZA SULLE ASSICURAZIONI

COMUNICATO

Avviso relativo al regolamento IVASS n. 59/2026, concernente la predisposizione del modello di relazione in materia di repressione delle frodi. Codice 26A05417.
G.U. n. 241 del 16 ottobre 2026.

AUTORITÀ DI BACINO DISTRETTUALE DELLE ALPI ORIENTALI

COMUNICATO

Aggiornamento del Piano di gestione del rischio di alluvioni nei comuni di Dolo, Pianiga e Mirano. Codice 26A05445.
G.U. n. 242 del 17 ottobre 2026.

MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY

COMUNICATO

Avviso relativo al decreto direttoriale 8 ottobre 2026 sulla misura «Scoperta imprenditoriale II»: sospesi i termini per la presentazione delle domande di agevolazione. Codice 26A05406.
G.U. n. 238 del 13 ottobre 2026.

COMUNICATO

Avviso relativo al decreto 8 ottobre 2026 sugli accordi per l'innovazione nella filiera automotive, che modifica il decreto direttoriale del 17 settembre 2026. Codice 26A05431.
G.U. n. 242 del 17 ottobre 2026.

Direttrice Responsabile

Dott.ssa Laura Faggiotto
redazione@puntodivista.news

Progetto grafico e impaginazione

Elena Composta
info@puntodivista.news

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



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 Store



GET 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