

N° 08
GIUGNO 2026

IL TRIMESTRALE
DEL MONDO

 **SICURNET**
IL NETWORK DI ANTINCENDIO E SICUREZZA

FOCUS NEWS



> EDITORIALE

> MEETING
SICURNET
RAVENNA

> CLASSE L
INTRODUZIONE
ALLA NUOVA
CLASSE DI
SPEGNIMENTO

> L.34/2026
LAVORO AGILE E
SMARTWORKING

> ACCORDO STATO
REGIONI

> FONDI
INTERPERSONALI

> FONDI DAE E
SCREENING

> ARTICOLO APT

SOMMARIO

In questo numero:

L'ottavo numero di Focus contiene interviste e foto della giornata dedicata ai Soci, il 16 e 17 aprile 2026 a Ravenna.

Il 16 aprile c'è stata una cena in cui si sono consolidati i rapporti tra i Concessionari. Il 17 aprile un *full immersion* su nuovi sistemi antincendio, regolamenti e bilanci. Entrare a far parte di Sicurnet significa aderire a un modello di impresa che mette al centro qualità, competenza e responsabilità - *di Simona Decicco.*

Fondo Screening DAE.

Contributi per l'acquisto di defibrillatori nelle aziende private. - *Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

La Legge n. 34/2026 sancisce la piena operatività delle sanzioni penali per i datori di lavoro inadempienti. Un cambio di paradigma che riguarda tutte le imprese, indipendentemente dalla dimensione.



In Redazione:

Simona Decicco – Stefano Ferrari – Andrea Meduri – Roberto Buti – Ambra Lorenzin – Valentina Di Mugno – Damiano Carli.

La ISO 3941:2026, pubblicata il 21 gennaio 2026, introduce una nuova classificazione degli incendi (litio), destinata a rivoluzionare il settore della prevenzione incendi e della sicurezza sul lavoro - *di Andrea Meduri*

APT Safety Group, un'azienda familiare di Pavia, che ha solide basi nel passato, ma che guarda al futuro. Intervista con Alessandro e Matteo Torti - *di Roberto Buti*

Formazione finanziata.

Un'opportunità concreta per far crescere competenze, sicurezza e competitività aziendale. Ogni azienda cresce davvero quando crescono le competenze delle persone che ne fanno parte.

Il nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 119 del 24 maggio 2025, che ridefinisce durata, contenuti minimi e modalità dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

- *di Valentina Di Mugno e Damiano Carli.*

Buona lettura a tutti, Roberto Buti.

IL 36° MEETING NAZIONALE DI SICURNET



IL NETWORK ITALIANO DELLE AZIENDE DI ANTINCENDIO

Dalle nuove normative ai progetti ambientali e sociali, il network conferma il proprio impegno per l'evoluzione etica e sostenibile del settore antincendio.

Il 17 aprile, presso la sede di **Tema Sistemi Spa** di Russi (Ravenna), si è svolto il 36° meeting nazionale di Sicurnet, la rete italiana di aziende operanti nel settore della sicurezza antincendio e della sicurezza sul lavoro. Un appuntamento che, anno dopo anno, riunisce le imprese del network per confrontarsi sulle evoluzioni normative, sulle nuove tecnologie e sui progetti comuni che guidano il futuro del comparto.

Fondata nel 2000, Sicurnet nasce con l'obiettivo di elevare gli standard della sicurezza antincendio e della sicurezza sul lavoro in Italia, promuovendo una cultura fondata su qualità, affidabilità e aggiornamento continuo. Oggi la rete riunisce 20 aziende distribuite su tutto il territorio nazionale, per un totale di circa **111 milioni di euro di fatturato** e oltre **1000 risorse operative**. Grazie a più di **50 abilitazioni e certificazioni**, le imprese aderenti garantiscono servizi altamente qualificati e standard operativi condivisi.

Nel settore della sicurezza, infatti, competenza e affidabilità rappresentano valori imprescindibili. Far parte di una rete riconosciuta come Sicurnet significa condividere un modello basato sull'esperienza, sull'autorevolezza e sulla capacità di offrire ai clienti servizi certificati e conformi alle normative più aggiornate.



L'impegno principale delle aziende del gruppo consiste proprio nel rispetto dei protocolli di qualità e manutenzione certificata definiti dal network, oltre alla partecipazione costante a programmi di formazione tecnica e aggiornamento normativo.

Un percorso che consente alle imprese aderenti di mantenere elevati livelli di eccellenza e contribuire al continuo innalzamento degli standard del settore.

L'impegno principale delle aziende del gruppo consiste proprio nel rispetto dei protocolli di qualità e manutenzione certificata definiti dal network, oltre alla partecipazione costante a programmi di formazione tecnica e aggiornamento normativo. Un percorso che consente alle imprese aderenti di **mantenere elevati livelli di eccellenza e contribuire al continuo innalzamento degli standard del settore.**

Come ogni anno, il Meeting nazionale dei concessionari Sicurnet ha rappresentato un importante momento di confronto e condivisione. La giornata ospitata da Tema Sistemi è stata l'occasione per affrontare temi di grande attualità legati all'evoluzione normativa e alle nuove sfide del comparto safety & security. Al confronto ha preso parte anche l'Ing. Marisa Cesario Direttore Regionale dell'Emilia Romagna CNVVF, che ha portato il punto di vista istituzionale del Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, offrendo ai partecipanti un'importante occasione di dialogo e approfondimento tecnico.

Presente inoltre Francesco Chevallard, presidente di Uman l'Associazione Nazionale di Aziende Antincendio e Sicurezza di Anima Confindustria.

È proprio attraverso questi momenti di confronto che Sicurnet punta a interpretare in maniera sempre più efficace le normative e a trasformarle in processi, comportamenti e procedure orientati alla qualità e alla sicurezza reale. La condivisione di esperienze e competenze tra aziende, professionisti e istituzioni rappresenta infatti uno degli elementi distintivi del network.

L'Nel corso dell'incontro si è parlato anche delle nuove opportunità di servizio offerte dal gruppo, tra cui la possibilità di noleggiare impianti antincendio, una soluzione pensata per facilitare le aziende clienti nell'adozione di sistemi di protezione efficienti e conformi alle normative, **rendendo più accessibile l'investimento nella sicurezza.**



Accanto agli aspetti tecnici e operativi, Sicurnet continua inoltre a sviluppare progetti orientati alla creazione di valore sociale, ambientale ed etico. Tra le principali iniziative presentate durante il meeting vi è la nuova "Carta dei Valori" del network, documento che definisce i principi fondamentali che guidano le imprese associate: etica, sostenibilità ambientale e sociale, inclusione e pari opportunità, efficienza e qualità.

La Carta dei Valori rappresenta un impegno concreto nei confronti del mercato e dei clienti, attraverso l'adozione di standard elevati in termini di responsabilità sociale, affidabilità e sostenibilità.

Per ciascuno dei quattro valori sono stati definiti parametri di performance e indicatori numerici che consentono alle aziende del gruppo di monitorare costantemente il proprio percorso di miglioramento.

Tra gli **obiettivi** individuati figurano, ad esempio, il corretto smaltimento o riciclo del 100% dei rifiuti prodotti, la formazione annuale del personale sui temi dell'inclusione e delle pari opportunità, il raggiungimento del 100% di conformità agli standard normativi nei controlli ispettivi e un livello di digitalizzazione dei processi aziendali pari almeno al 50%.



Grande attenzione anche al tema ambientale attraverso il progetto "**Pensare a Compensare**", il percorso di compensazione volontaria delle emissioni promosso dal network mediante la piantumazione arborea. L'iniziativa nasce con l'obiettivo di contribuire concretamente ai processi di decarbonizzazione e alla mitigazione dei cambiamenti climatici, generando al tempo stesso benefici per il territorio e per le comunità locali.

Il progetto prevede la compensazione di una quota delle emissioni prodotte dalle aziende del gruppo attraverso interventi di riforestazione e riqualificazione urbana. Per il prossimo anno Sicurnet prevede la piantumazione complessiva di circa 390 alberi. Nel 2025 il progetto ha già preso forma con la nascita del "Primo Bosco di Sicurnet" nel quartiere Arghillà, nel Comune di Reggio Calabria, nell'ambito del progetto FATA.



Nel 2025 il progetto ha già preso forma con la nascita del "Primo Bosco di Sicurnet" nel quartiere Arghillà, nel Comune di Reggio Calabria, nell'ambito del progetto FATA. Un'iniziativa che non rappresenta soltanto un'azione di compensazione della CO2, ma anche un intervento capace di generare valore sociale, migliorare gli spazi urbani e contribuire al benessere quotidiano delle comunità coinvolte

Entrare a far parte di Sicurnet significa aderire a un modello di impresa che mette al centro qualità, competenza e responsabilità. Non si tratta soltanto di appartenere a una rete nazionale di aziende specializzate nella sicurezza antincendio, ma di condividere un percorso comune basato sul miglioramento continuo, sulla formazione costante e sull'adozione di standard operativi certificati.



NUOVA NORMA ISO 3941:2026



NASCE LA CLASSE DI FUOCO L PER LE BATTERIE AL LITIO

A CURA DI ASSOCERT

La **ISO 3941:2026**, pubblicata il 21 gennaio 2026, introduce una nuova classificazione degli incendi, destinata a rivoluzionare il settore della prevenzione incendi e della sicurezza sul lavoro.

COS'È LA NORMA ISO 3941?

La ISO 3941 è la norma internazionale che definisce le categorie di incendio in base alla natura del combustibile. Questa classificazione è essenziale per scegliere l'agente estinguente corretto e per formare il personale in modo adeguato. Prima di questa revisione, le classi si fermavano alla F (oli da cucina).

Questa revisione aggiorna la classificazione degli incendi e riconosce ufficialmente i rischi legati all'energia elettrochimica.

LA CLASSE L:

La novità più significativa della **ISO 3941:2026** è proprio l'introduzione della **Classe L**.

Definizione: incendi che coinvolgono celle e batterie agli ioni di litio, in assenza di litio metallico;

Caratteristiche: a differenza dei fuochi tradizionali, gli incendi di Classe L sono di natura elettrochimica. Hanno una densità energetica molto più elevata, una velocità di propagazione superiore e possono portare al fenomeno del **thermal runaway** (instabilità termica) difficile da domare con i metodi convenzionali.

Il passaggio alla ISO 3941:2026 obbliga aziende e soccorritori a una riflessione profonda. Un incendio di Classe L non richiede solo "estinzione", ma soprattutto un raffreddamento radicale. L'uso di estintori a polvere ABC generici, pur essendo comune, potrebbe non essere più sufficiente per mitigare il rischio di riaccensione tipico delle celle al litio. I nuovi protocolli dovranno prevedere agenti estinguenti specifici e volumi d'acqua o schiuma pensati per gestire la densità energetica delle batterie.

NUOVA NORMA ISO 3941:2026

NASCE LA CLASSE DI FUOCO L PER LE BATTERIE AL LITONIO DELLE AZIENDE DI ANTINCENDIO



Se gestisci un'attività con stoccaggio di dispositivi elettronici, parcheggi con colonnine di ricarica o centri dati, è il momento di agire:

- Audit della sicurezza: verifica se i tuoi attuali piani di emergenza considerano la specificità della Classe L;
- Aggiornamento della dotazione: assicurati che i mezzi di estinzione siano certificati per la nuova categoria;
- Formazione: i tecnici e gli addetti devono essere addestrati a riconoscere i gas tossici e il rischio di esplosione tipico degli incendi elettrochimici;

La ISO 3941:2026 ci ricorda che dobbiamo essere pronti a proteggere le vite umane contro i nuovi rischi che si presentano con l'avanzare della tecnologia.



LE CLASSI DI FUOCO AGGIORNATE AL 2026

Con l'aggiornamento, ecco lo schema completo delle classi d'incendio secondo lo standard internazionale:

Classe A: solidi organici (legno, carta, tessuti, plastica) che formano braci

Classe B: liquidi o solidi liquefabili (benzina, alcol e solventi)

Classe C: gas infiammabili (idrogeno, metano, GPL);

Classe D: metalli combustibili (magnesio, potassio, sodio);

Classe F: oli e grassi vegetali o animali in apparecchi di cottura;

Classe L (nuova): batterie agli ioni di litio e sistemi di accumulo energetico.

CLASSE L

Estintori per incendi che coinvolgono batterie al litio



i **COSA INDICA LA CLASSE L**

Identifica estintori studiati per il primo intervento su incendi che coinvolgono batterie al litio, con elevata capacità di raffreddamento e controllo della riaccensione.

PERCHÉ LE BATTERIE AL LITIO SONO CRITICHE

-  **Rischio di thermal runaway**
-  **Possibile riaccensione**
-  **Sviluppo di calore intenso e fumi pericolosi**

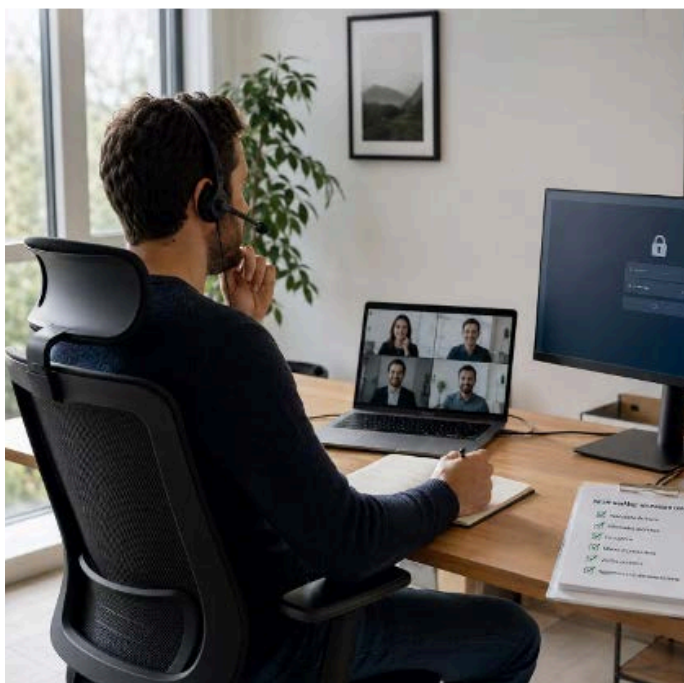
LEGGE 34/2026 – NUOVI OBBLIGHI SULLA SICUREZZA

SMART WORKING: DAL 7 APRILE 2026 ENTRANO IN VIGORE I NUOVI OBBLIGHI DI SICUREZZA

A CURA DI ANDREA MEDURI

La Legge n. 34/2026 sancisce la piena operatività delle sanzioni penali per i datori di lavoro inadempienti. Un cambio di paradigma che riguarda tutte le imprese, indipendentemente dalla dimensione.

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rappresenta da sempre uno degli strumenti principali attraverso cui il sistema prevenzionistico italiano prova a trasformare gli obblighi normativi in comportamenti concreti. Non si tratta soltanto di adempiere a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, ma di costruire una cultura organizzativa capace di ridurre i rischi, rafforzare la consapevolezza delle persone e rendere più efficace la gestione quotidiana della sicurezza nei luoghi di lavoro.



La disposizione interviene sul decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 (Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro), inserendo il nuovo comma 7-bis all'articolo 3, con effetto immediato e senza alcun periodo transitorio. L'applicazione è pertanto operativa dal giorno stesso di entrata in vigore, senza che siano necessari ulteriori provvedimenti attuativi.

2. Il contesto: il lavoro agile in Italia

La rilevanza pratica della novella normativa si comprende appieno alla luce della diffusione strutturale del lavoro agile nel mercato del lavoro italiano.

Secondo le stime dell'Osservatorio Smart Working del Politecnico di Milano, nel corso del 2025 hanno operato in modalità remota circa 3.575.000 lavoratori, con un incremento dello 0,6% rispetto all'anno precedente.

Il fenomeno è trasversale: nelle grandi imprese il 53% del personale lavora da remoto (circa 1.945.000 persone), con un aumento dell'1,8%; nel settore pubblico si contano 555.000 dipendenti in smart working, pari al 17% del totale, con la crescita più significativa (+11%).

In controtendenza si collocano invece le PMI e le microimprese, dove la quota di lavoratori agili è diminuita rispettivamente del 7,7% e del 4,8%, rappresentando oggi appena l'8% del totale. È proprio in questo segmento che il nuovo regime sanzionatorio è destinato a produrre l'impatto più rilevante, stimolando una maggiore compliance verso obblighi che, pur preesistenti, erano spesso disattesi in assenza di un efficace deterrente.

3. La novità sostanziale: dalla prescrizione alla sanzione

È essenziale chiarire che la Legge n. 34/2026 non introduce un obbligo del tutto nuovo. L'articolo 22 della Legge n. 81/2017 già prevedeva, nell'ambito della disciplina ordinaria del lavoro agile, la consegna annuale di un'informativa scritta ai lavoratori in merito ai rischi generali e specifici connessi all'esecuzione della prestazione al di fuori dei locali aziendali.

La lacuna del previgente quadro normativo era tuttavia evidente: tale obbligo non era assistito da alcun apparato sanzionatorio esplicito nel Testo Unico sulla sicurezza, relegandolo di fatto a una previsione priva di efficace deterrenza.

"Il vero cambio di paradigma non risiede nel contenuto dell'obbligo — già noto agli operatori — bensì nelle conseguenze della sua inosservanza: la violazione diviene oggi direttamente contestabile dall'organo di vigilanza, con rilevanza penale." Con l'inserimento del comma 7-bis nell'art. 3 del D.Lgs. 81/2008 e la conseguente modifica dell'art. 55, comma 5, lett. c), del medesimo decreto, la consegna dell'informativa sulla sicurezza si trasforma da obbligo civilistico a contravvenzione penale, con tutto ciò che ne consegue in termini di responsabilità individuale del datore di lavoro e di esposizione ispettiva dell'impresa.



4. Contenuto, periodicità e forma dell'informativa

L'informativa deve essere redatta in forma scritta, individuale e consegnata a ciascun lavoratore in smart working nonché al Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). La cadenza è almeno annuale, fatto salvo il dovere di aggiornamento tempestivo in presenza di variazioni significative delle condizioni di rischio. I contenuti minimi obbligatori riguardano:

- i rischi generali connessi alla prestazione fuori sede, tra cui stress da iper-connessione, sedentarietà prolungata e rischi posturali;
- i rischi specifici legati al ruolo, con particolare riferimento all'utilizzo dei videoterminali, alla gestione di dati sensibili e agli strumenti tecnici impiegati;
- le misure di prevenzione adottate dal datore di lavoro e le istruzioni operative per la corretta esecuzione della prestazione in sicurezza;
- l'indicazione dell'obbligo di cooperazione del lavoratore all'attuazione delle misure di prevenzione, anche ai sensi del nuovo comma 7-bis.



La norma non prescrive un format standard, rimandando alla prassi aziendale la definizione della struttura documentale. Tuttavia, è fortemente raccomandato l'utilizzo di modelli validati da professionisti della sicurezza sul lavoro, adattati alle specificità del ruolo e del contesto organizzativo. L'impresa non è tenuta a verificare né a mettere a norma l'abitazione del lavoratore: l'obbligo si esaurisce nella predisposizione e consegna documentale.

5. Il regime sanzionatorio

A decorrere dal 7 aprile 2026, l'omessa, incompleta o non aggiornata consegna dell'informativa espone il datore di lavoro alle seguenti sanzioni, previste dal combinato disposto degli artt. 3, comma 7-bis, e 55, comma 5, lett. c), del D.Lgs. 81/2008:

Arresto 2 – 4 mesi

€ 1.708,61 – € 7.403,96

Le sanzioni si configurano come contravvenzioni, direttamente contestabili dagli organi di vigilanza (Ispettorato Nazionale del Lavoro, ASL/ATS competenti) in sede di ispezione.

Non è previsto alcun regime di prescrizione obbligatoria preventiva che consenta al datore di lavoro inadempiente di regolarizzare la propria posizione prima dell'irrogazione della sanzione. L'adempimento deve pertanto essere già in essere al momento del controllo. Si precisa che le sanzioni si applicano indipendentemente dalla dimensione dell'impresa: la norma, pur inserita nella Legge PMI, opera su tutte le organizzazioni che utilizzano il lavoro agile. Alle sanzioni penali e amministrative si aggiungono le potenziali conseguenze in termini di responsabilità civile del datore di lavoro in caso di infortunio del lavoratore in smart working, aggravate dall'inadempimento informativo documentato.

6. Adempimenti immediati per i datori di lavoro

Considerata l'operatività immediata della norma, senza periodi transitori, i datori di lavoro sono tenuti ad adottare con urgenza le seguenti misure:

- Predisposizione dell'informativa scritta sulla sicurezza, adeguata alle specificità del ruolo e del contesto aziendale, con riferimento puntuale ai rischi generali, ai rischi da videoterminale e ai rischi specifici del profilo professionale.
- Consegna individuale a ciascun lavoratore in smart working e al RLS, con acquisizione della firma per ricevuta o, in alternativa, mediante strumenti digitali tracciabili (PEC, piattaforme di firma elettronica).
- Implementazione di un sistema di archiviazione e tracciabilità della consegna, idoneo a dimostrare l'adempimento in sede ispettiva.
- Calendarizzazione del rinnovo annuale dell'informativa, con previsione di aggiornamenti straordinari in caso di modifica sostanziale delle condizioni di lavoro o di rischio.
- Verifica della conformità degli accordi individuali di lavoro agile già in essere con i nuovi requisiti normativi, con eventuale integrazione documentale.

Per le imprese prive di un RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) strutturato, è opportuno il ricorso a un consulente esterno abilitato ai sensi del D.Lgs. 81/2008, al fine di garantire la conformità tecnica e giuridica dell'informativa prodotta.

7. Riflessione conclusiva

L'entrata in vigore delle nuove disposizioni segna un momento di maturità normativa nel percorso di regolamentazione del lavoro agile in Italia. A quasi un decennio dall'introduzione della Legge n. 81/2017, il legislatore compie un passo logico e atteso: dotare di efficacia coercitiva obblighi che il mercato aveva largamente ignorato nella loro veste meramente civilistica.

Il risultato è un riequilibrio tra la flessibilità organizzativa garantita dallo smart working e la tutela effettiva della salute e sicurezza del lavoratore, anche quando la prestazione avviene in ambienti al di fuori del controllo diretto del datore di lavoro.

Con oltre 3,5 milioni di lavoratori agili in Italia, l'impatto potenziale della riforma è di proporzioni rilevanti. La sfida per le imprese – e in particolare per le PMI, che presentano i più bassi tassi di adozione ma anche le strutture amministrative meno attrezzate – consiste nell'interiorizzare il lavoro agile non più come beneficio discrezionale, ma come componente strutturata e presidiata del sistema di sicurezza aziendale.

"Il 7 aprile 2026 non segna la nascita di un obbligo, ma la sua trasformazione in un vincolo esigibile. Per le imprese che avevano già adottato buone prassi, la norma non cambia nulla. Per quelle che non l'avevano fatto, il costo dell'inadempimento diventa ora misurabile e immediato.



"Si raccomanda a tutti i datori di lavoro di procedere senza indugio alla verifica e all'aggiornamento dei propri sistemi di gestione del lavoro agile, affidandosi a professionisti competenti e adottando un approccio sistematico e documentabile.

La conformità normativa, in questo ambito, non è più una scelta ottimale: è un obbligo esigibile dal primo giorno.

ACCORDO STATO REGIONI

LA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA ENTRA IN UNA FASE PIÙ MATURA

A CURA DI VALENTINA DI MUGNO E DAMIANO CARLI

La formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro rappresenta da sempre uno degli strumenti principali attraverso cui il **sistema prevenzionistico italiano prova a trasformare gli obblighi normativi in comportamenti concreti**. Non si tratta soltanto di adempiere a quanto previsto dal D.Lgs. 81/2008, ma di costruire una cultura organizzativa capace di ridurre i rischi, rafforzare la consapevolezza delle persone e rendere più efficace la gestione quotidiana della sicurezza nei luoghi di lavoro.

In questo scenario si inserisce il nuovo **Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025**, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 119 del 24 maggio 2025, che ridefinisce durata, contenuti minimi e modalità dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro.



L'Accordo è stato adottato ai sensi dell'articolo 37, comma 2, del D.Lgs. 81/2008 e riguarda un insieme ampio di figure: lavoratori, preposti, dirigenti, datori di lavoro, RSPP, ASPP, datori di lavoro che svolgono direttamente i compiti del servizio di prevenzione e protezione, coordinatori per la sicurezza e soggetti coinvolti nell'utilizzo di specifiche attrezzature.

La portata dell'intervento non è marginale. Il nuovo Accordo si propone di mettere ordine in un quadro che, nel tempo, si era stratificato attraverso diversi provvedimenti, prassi applicative e interpretazioni operative.

Per aziende, consulenti, enti formatori e organismi di controllo, il tema non è quindi soltanto "cosa cambia", ma come queste novità possono incidere sulla pianificazione della formazione, sulla gestione delle scadenze e sulla qualità effettiva dei percorsi erogati.

Un Accordo unico per superare la frammentazione

Uno degli aspetti più significativi del nuovo Accordo è la volontà di ricondurre la formazione in materia di sicurezza a un quadro più organico e coordinato. Negli anni precedenti, la disciplina era distribuita in più accordi e riferimenti, con il rischio di generare disallineamenti tra obblighi, durate, modalità di erogazione e criteri di aggiornamento.



Il nuovo testo nasce quindi con una funzione di razionalizzazione. L'obiettivo è definire un sistema più uniforme, nel quale i percorsi formativi siano meglio collegati alle figure aziendali, alle responsabilità effettive e ai rischi presenti nei diversi contesti produttivi.

Questo passaggio è particolarmente importante perché la formazione non può essere considerata un elemento statico: deve evolvere insieme ai cambiamenti organizzativi, tecnologici e normativi che attraversano il mondo del lavoro.

La sicurezza, oggi, non è più soltanto una questione di procedure scritte o documenti conservati in archivio.

È sempre più una dimensione gestionale, che coinvolge ruoli, responsabilità, competenze e comportamenti. Da questo punto di vista, l'Accordo Stato-Regioni 2025 rappresenta un'occasione per rileggere la formazione non come un adempimento isolato, ma come parte integrante del sistema di prevenzione aziendale.

Il datore di lavoro al centro del sistema formativo, come valore strategico efficace per la prevenzione.

Tra le novità più rilevanti emerge l'attenzione dedicata alla formazione del datore di lavoro. L'Accordo individua infatti percorsi specifici anche per questa figura, rafforzando l'idea che la sicurezza non possa essere delegata esclusivamente a tecnici, consulenti o figure operative. Il passaggio culturale che ne deriva è quindi cruciale: la sicurezza non viene più letta solo come competenza specialistica.

Chi guida un'azienda deve essere messo nelle condizioni di comprendere le implicazioni organizzative delle scelte che compie, anche in materia di salute e sicurezza.

Il datore di lavoro è il soggetto che definisce l'organizzazione, prende decisioni, assegna risorse, stabilisce priorità e governa i processi aziendali. Per questo la sua formazione assume un valore strategico perché non si tratta soltanto di conoscere la normativa, ma di **comprendere il proprio ruolo nella costruzione di un sistema efficace di prevenzione.**

Per molte imprese, soprattutto di piccole e medie dimensioni, questa novità richiederà una verifica attenta della propria situazione formativa. Sarà necessario capire **quali figure risultano già correttamente formate, quali percorsi devono essere integrati e quali scadenze devono essere pianificate per evitare ritardi o non conformità.**

Preposti, dirigenti e lavoratori: formazione più coerente con i ruoli.

Il nuovo Accordo conferma il ruolo centrale della formazione per lavoratori, preposti e dirigenti, inserendolo però in un quadro più strutturato. La formazione dei lavoratori continua a rappresentare la base del sistema prevenzionistico: ogni persona deve essere consapevole dei rischi legati alla propria mansione, delle misure di prevenzione adottate e dei comportamenti corretti da tenere durante l'attività lavorativa.

Particolare attenzione merita la figura del preposto. Negli ultimi anni il ruolo del preposto è stato progressivamente rafforzato, anche alla luce delle modifiche normative introdotte al D.Lgs. 81/2008. Il preposto è una figura di prossimità: osserva, coordina, vigila, interviene e rappresenta un punto di collegamento tra l'organizzazione aziendale e l'operatività quotidiana. Per questo la sua formazione deve essere concreta, aderente ai contesti di lavoro e orientata alla capacità di riconoscere comportamenti non sicuri, segnalare criticità e gestire situazioni operative complesse.

Anche per i dirigenti la formazione assume un valore gestionale. Il dirigente non è soltanto destinatario di un obbligo formativo, ma una figura chiamata a tradurre gli indirizzi aziendali in organizzazione del lavoro, procedure, responsabilità e controllo. La formazione, in questo senso, deve aiutare a comprendere il legame tra decisioni organizzative e prevenzione.

Un altro tema centrale riguarda la qualità della formazione.

Il nuovo Accordo non si limita a definire durate e contenuti minimi, ma interviene anche sulla necessità di garantire percorsi coerenti, verificabili e adeguatamente documentati. Il testo richiama requisiti e criteri per i soggetti formatori, con particolare riferimento all'accreditamento e all'esperienza maturata nella formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Questo elemento è particolarmente rilevante per il mercato della formazione. Negli ultimi anni, l'offerta formativa si è ampliata molto, anche grazie alla diffusione di modalità digitali, piattaforme e-learning e percorsi blended. Tuttavia, l'aumento dell'offerta non sempre coincide automaticamente con l'aumento della qualità. Per questo diventa fondamentale distinguere tra formazione meramente formale e formazione realmente efficace.



La tracciabilità dei percorsi, la corretta gestione dei registri, la verifica dell'apprendimento, l'idoneità dei docenti, la coerenza dei contenuti e la corretta conservazione della documentazione diventano aspetti sempre più importanti. Per le aziende, scegliere un partner formativo qualificato non significa soltanto acquistare un corso, ma tutelarsi dal punto di vista organizzativo, documentale e sostanziale.

La formazione, infatti, produce valore solo quando è progettata in modo coerente con la realtà aziendale. Un corso generico, scollegato dai rischi effettivi e dalle responsabilità operative, può soddisfare formalmente un obbligo ma difficilmente incide sui comportamenti. Al contrario, un percorso ben costruito può aiutare lavoratori, preposti e dirigenti a riconoscere meglio i rischi, comunicare in modo più efficace e intervenire prima che un evento critico si trasformi in incidente. Non solo adempimento: un'occasione per rivedere il sistema interno

Per le aziende, il nuovo Accordo Stato-Regioni dovrebbe essere letto come un invito a effettuare una verifica complessiva del proprio sistema formativo. Il primo passo non è necessariamente correre a programmare nuovi corsi, ma ricostruire con precisione la situazione esistente.

Occorre chiedersi: quali lavoratori sono stati formati? Quali aggiornamenti sono in scadenza? I preposti hanno ricevuto una formazione coerente con il loro ruolo effettivo? I dirigenti sono allineati rispetto alle proprie responsabilità? I datori di lavoro devono integrare nuovi percorsi? Gli attestati sono correttamente archiviati? La formazione erogata è coerente con il Documento di Valutazione dei Rischi e con l'organizzazione reale dell'azienda?

Queste domande sono fondamentali perché la formazione non vive separata dal sistema di prevenzione. Deve essere collegata alla valutazione dei rischi, alle mansioni, alle procedure, agli incidenti e mancati incidenti, ai cambiamenti organizzativi, all'introduzione di nuove attrezzature, sostanze o processi produttivi.

In quest'ottica, il nuovo Accordo può diventare un'opportunità per passare da una gestione reattiva a una gestione programmata.

Non più formazione organizzata all'ultimo momento, solo per rispettare una scadenza, ma un piano formativo costruito nel tempo, aggiornato periodicamente e integrato con le esigenze reali dell'impresa. Il valore della formazione esperienziale

Un aspetto che merita particolare attenzione riguarda il metodo. Parlare di salute e sicurezza significa spesso confrontarsi con rischi che, nella percezione quotidiana, possono apparire lontani o astratti. Per questo la formazione più efficace è quella capace di trasformare concetti normativi e tecnici in esperienze comprensibili, concrete e memorabili.

La formazione esperienziale, le simulazioni, le esercitazioni pratiche e l'addestramento in ambienti controllati rappresentano strumenti fondamentali per rafforzare l'apprendimento. Questo vale in modo particolare per attività ad alto rischio, come lavori in quota, spazi confinati, utilizzo di DPI di terza categoria, gestione delle emergenze, antincendio e interventi in contesti industriali complessi.

La sicurezza non può essere soltanto spiegata: deve essere compresa, provata, allenata. L'efficacia di un percorso formativo si misura anche nella capacità delle persone di ricordare cosa fare quando si trovano davanti a una situazione reale. Da questo punto di vista, l'evoluzione normativa dovrebbe spingere aziende ed enti formatori a investire non solo sulla conformità, ma anche sulla qualità didattica.

Una nuova fase per la cultura della sicurezza

Il nuovo Accordo Stato-Regioni non deve essere interpretato soltanto come un aggiornamento tecnico. È, piuttosto, un passaggio che conferma una tendenza ormai chiara: la formazione sulla sicurezza sta diventando sempre più centrale, più regolata e più collegata alla qualità complessiva dell'organizzazione aziendale.

ACCORDO STATO REGIONI

LA FORMAZIONE SULLA SICUREZZA ENTRA IN UNA FASE PIÙ MATURA



Per le imprese, questo significa assumere un approccio più consapevole. La formazione non può essere vista come un costo inevitabile o come una voce da gestire in modo amministrativo. È uno strumento di prevenzione, ma anche di responsabilità, reputazione e continuità operativa.



Un'azienda che forma bene le proprie persone riduce il rischio di errori, migliora la gestione delle emergenze, rafforza il ruolo dei preposti, rende più consapevoli i dirigenti e costruisce un ambiente di lavoro più sicuro. In questo senso, l'Accordo Stato-Regioni 2025 offre alle aziende l'occasione per fare ordine, aggiornare i propri percorsi e trasformare un obbligo normativo in un investimento concreto.

La vera sfida sarà evitare che le novità restino confinate alla dimensione documentale. Il valore dell'Accordo si misurerà nella capacità di generare formazione utile, comprensibile, tracciabile e realmente collegata ai rischi. Perché la sicurezza non dipende soltanto dalle norme, ma dal modo in cui le organizzazioni riescono a tradurle in comportamenti quotidiani.

Cosa devono fare ora le aziende

Il nuovo Accordo Stato-Regioni richiede alle imprese un cambio di passo nella gestione della formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Non si tratta semplicemente di aggiornare un calendario corsi o di verificare qualche attestato in scadenza: per molte organizzazioni diventa necessario rileggere l'intero sistema formativo aziendale alla luce delle nuove disposizioni, dei ruoli effettivamente presenti e delle responsabilità attribuite all'interno dell'organizzazione.

La prima azione utile è svolgere una mappatura interna completa. Ogni azienda dovrebbe ricostruire con precisione quali figure sono presenti al proprio interno, quali ruoli ricoprono concretamente, quali corsi sono già stati svolti, quali attestati sono disponibili, quali aggiornamenti risultano in scadenza e quali eventuali nuovi obblighi devono essere programmati. Questa fase è fondamentale perché spesso, nella pratica aziendale, la documentazione formativa si accumula nel tempo senza una visione organica: attestati archiviati in punti diversi, lavoratori che cambiano mansioni, preposti nominati ma non sempre adeguatamente formati, dirigenti coinvolti nella gestione operativa senza una piena consapevolezza del proprio ruolo prevenzionistico.

A partire da questa fotografia iniziale, l'azienda dovrebbe costruire un vero e proprio piano di adeguamento, facendo quindi **diventare la formazione un piano programmato**. Il piano non si dovrebbe limitare a indicare "chi deve fare quale corso", ma individuare priorità, tempistiche, responsabilità interne e modalità di monitoraggio. Non riducendo quindi la formazione a mera scadenza o richiesta ispettiva. Questo significa collegare il piano formativo al Documento di Valutazione dei Rischi, all'organigramma della sicurezza, alle mansioni svolte, all'introduzione di nuove attrezzature, ai cambiamenti organizzativi e agli eventuali incidenti o mancati incidenti registrati in azienda.



Particolare attenzione va posta alla formazione delle figure apicali e intermedie: datore di lavoro, dirigenti e preposti. Sono queste figure, infatti, a incidere in modo determinante sulla gestione quotidiana della prevenzione. Il datore di lavoro definisce le scelte organizzative e le risorse; i dirigenti traducono tali scelte in procedure, responsabilità e assetti operativi; i preposti rappresentano il presidio più vicino alle attività quotidiane, osservano i comportamenti, intervengono sulle criticità e contribuiscono a rendere effettive le misure di sicurezza. Una formazione efficace rivolta a queste figure può generare effetti positivi sull'intera organizzazione, perché migliora la capacità di riconoscere i rischi, leggere le situazioni operative, comunicare in modo corretto e intervenire prima che una criticità si trasformi in evento dannoso.

Un altro aspetto decisivo riguarda la coerenza tra formazione e realtà aziendale. Non basta che un corso sia formalmente erogato: deve essere utile rispetto al contesto in cui le persone lavorano. Un'azienda manifatturiera, un cantiere, una struttura sanitaria, un'attività logistica o un contesto industriale complesso hanno esigenze formative differenti. Per questo è importante che i percorsi non siano percepiti come moduli standardizzati e scollegati dalla pratica, ma come strumenti capaci di parlare ai lavoratori, ai responsabili e ai preposti con esempi, casi e situazioni riconoscibili.

Le imprese dovrebbero inoltre verificare con attenzione la qualità dei propri fornitori formativi. In un contesto più strutturato e tracciabile, affidarsi a soggetti qualificati diventa un elemento di tutela. Non basta ricevere un attestato: è necessario poter dimostrare che il percorso sia stato progettato, erogato e documentato correttamente.

Questo significa valutare l'affidabilità del soggetto formatore, la competenza dei docenti, la corretta gestione dei registri, le modalità di verifica dell'apprendimento, la conservazione della documentazione e la conformità dei percorsi rispetto alle nuove disposizioni.

Infine, le aziende dovrebbero cogliere questo passaggio come un'occasione per rafforzare la propria cultura interna della sicurezza. Il nuovo Accordo non deve essere vissuto solo come un ulteriore adempimento, ma come uno stimolo a rendere la formazione più ordinata, più efficace e più vicina alla vita reale dell'impresa. Una gestione consapevole della formazione permette di prevenire non conformità, ma soprattutto di rendere le persone più preparate, i ruoli più chiari e l'organizzazione più capace di affrontare i rischi con responsabilità.

In questa prospettiva, il compito delle aziende non è semplicemente "mettersi in regola", ma costruire un sistema formativo continuo, documentato e coerente con la propria struttura. È qui che la formazione smette di essere un obbligo amministrativo e diventa una leva concreta di prevenzione, organizzazione e crescita aziendale.

FONDI INTERPERSONALI

UN'OPPORTUNITÀ CONCRETA PER FAR CRESCERE COMPETENZE, SICUREZZA E COMPETITIVITÀ AZIENDALE

A CURA DI VALENTINA DI MUGNO E DAMIANO CARLI

Ogni azienda cresce davvero quando crescono le competenze delle persone che ne fanno parte. Tecnologie, strumenti e procedure sono elementi fondamentali, ma sono le persone a renderli efficaci ogni giorno. I lavoratori, infatti, sono chiamati a prendere decisioni, adottare comportamenti consapevoli e dimostrare capacità di adattamento in contesti sempre più dinamici.

In questa prospettiva, la formazione non rappresenta soltanto un obbligo normativo o un costo, ma un investimento strategico per costruire imprese più sicure, preparate e competitive.



Formare significa mettere i lavoratori nelle condizioni di operare con maggiore consapevolezza, ridurre gli errori, riconoscere i rischi, affrontare il cambiamento e contribuire in modo attivo alla crescita dell'organizzazione.

In un mercato sempre più complesso, caratterizzato da normative in evoluzione, innovazioni tecnologiche e nuovi modelli produttivi, il patrimonio di competenze interne diventa un fattore determinante per la solidità e la continuità aziendale.

Tuttavia, il costo dei percorsi formativi può rappresentare un limite, soprattutto quando le esigenze coinvolgono più figure aziendali, diversi reparti o ambiti trasversali. È proprio in questo contesto che la formazione finanziata assume un ruolo centrale: uno strumento che consente alle imprese di accedere a fondi e risorse dedicate, coprendo in tutto o in parte i costi della formazione e trasformando un investimento necessario in una concreta opportunità di sviluppo.

La formazione finanziata permette alle aziende di realizzare percorsi per i propri dipendenti attraverso risorse messe a disposizione da Fondi Interprofessionali, bandi regionali, camerali o altre misure dedicate allo sviluppo delle competenze. In molti casi, le imprese versano già una quota contributiva destinata alla formazione: aderire a un Fondo Interprofessionale consente di recuperare queste risorse e utilizzarle per progettare attività coerenti con i reali fabbisogni aziendali.

FONDI INTERPERSONALI

UN'OPPORTUNITÀ CONCRETA PER FAR CRESCERE COMPETENZE, SICUREZZA E COMPETITIVITÀ AZIENDALE



La formazione finanziata permette alle aziende di realizzare percorsi per i propri dipendenti attraverso risorse messe a disposizione da Fondi Interprofessionali, bandi regionali, camerali o altre misure dedicate allo sviluppo delle competenze. In molti casi, le imprese versano già una quota contributiva destinata alla formazione: aderire a un Fondo Interprofessionale consente di recuperare queste risorse e utilizzarle per progettare attività coerenti con i reali fabbisogni aziendali. In altri casi, è possibile accedere a specifici avvisi pubblici che finanziano percorsi di aggiornamento, qualificazione e riqualificazione del personale. Il valore di tali strumenti non si limita al risparmio economico. La possibilità di ridurre i costi è certamente un vantaggio, ma l'aspetto più rilevante è la possibilità di pianificare lo sviluppo delle competenze in modo continuativo e strategico. Non si tratta di intervenire solo in presenza di scadenze o obblighi normativi, ma di costruire un piano formativo coerente con gli obiettivi aziendali, l'evoluzione del mercato e le esigenze concrete delle persone.



Uno degli ambiti in cui la formazione finanziata esprime al meglio il proprio potenziale è quello della salute e sicurezza sul lavoro. La normativa prevede obblighi formativi specifici per lavoratori, preposti, dirigenti e altre figure della prevenzione. Limitarsi all'adempimento formale, però, rischia di ridurre l'efficacia. Grazie alla formazione finanziata, le aziende possono invece sviluppare percorsi più articolati, capaci di approfondire contenuti, aggiornare competenze operative e rafforzare il ruolo delle figure chiave, contribuendo a costruire una reale cultura della sicurezza.

La sicurezza non si basa solo su procedure e strumenti, ma soprattutto su persone consapevoli e preparate. Una formazione efficace favorisce comportamenti responsabili e una maggiore attenzione ai rischi, trasformando la prevenzione in una pratica quotidiana. In questo senso, la formazione finanziata consente di trasformare un obbligo in un investimento ad alto valore.

Le opportunità, tuttavia, non si limitano alla sicurezza. La formazione finanziata può supportare percorsi legati a competenze tecniche, digitali, organizzative e manageriali: dalla comunicazione interna alla leadership, dal problem solving alla gestione dello stress, fino alla digitalizzazione, sostenibilità, qualità e innovazione.

FONDI INTERPERSONALI

UN'OPPORTUNITÀ CONCRETA PER FAR CRESCERE COMPETENZE, SICUREZZA E COMPETITIVITÀ AZIENDALE



Questa ampiezza permette alle imprese di rispondere a esigenze molto diverse, accompagnando cambiamenti organizzativi, introduzione di nuove tecnologie e sviluppo delle risorse umane.

Investire nella formazione significa anche trasmettere attenzione alle persone. Quando un'azienda sceglie di sviluppare le competenze dei propri collaboratori, rafforza il senso di appartenenza e valorizza il capitale umano.

La formazione può diventare un momento di confronto, crescita e condivisione, soprattutto quando è progettata in modo concreto e aderente alla realtà aziendale.

Per ottenere risultati efficaci, però, non è sufficiente accedere a un finanziamento: è fondamentale progettare con attenzione il percorso formativo. Ogni azienda ha esigenze specifiche, legate al settore, alla dimensione, ai rischi presenti e agli obiettivi di sviluppo. Un'analisi iniziale dei fabbisogni consente di individuare le priorità, le competenze da rafforzare e gli strumenti finanziari più adeguati.

Una progettazione efficace permette di evitare interventi frammentati e poco incisivi, favorendo invece la costruzione di un piano formativo coerente e sostenibile. In questo processo, il ruolo del partner formativo è cruciale.

La gestione della formazione finanziata richiede infatti competenze specifiche, sia dal punto di vista didattico sia amministrativo. Affidarsi a un soggetto qualificato consente di individuare le opportunità disponibili, progettare gli interventi, gestire correttamente la documentazione e garantire il raggiungimento degli obiettivi.

Il valore aggiunto sta proprio nel passaggio da una logica di interventi occasionali a una vera e propria strategia formativa. In un mercato del lavoro in continua evoluzione, la capacità di aggiornare le competenze diventa un elemento distintivo.

In questo scenario, la formazione finanziata rappresenta una leva concreta per affrontare il cambiamento in modo proattivo. Consente alle imprese di investire sulle persone, migliorare i processi, aumentare la sicurezza e rafforzare la competitività, mantenendo sostenibile l'impegno economico.

La formazione finanziata, quindi, non è soltanto un contributo economico, ma uno strumento strategico di crescita. Le aziende che sapranno utilizzarla in modo consapevole potranno trasformare un'opportunità spesso percepita come burocratica in un vero progetto di sviluppo.

FONDI DAE E SCREENING

DESTINATO ALLE IMPRESE PRIVATE PER SOSTENERE INIZIATIVE DI PREVENZIONE SANITARIA

Contributi per l'acquisto di defibrillatori nelle aziende private Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha istituito il "Fondo Screening – DAE 2026", destinato alle imprese private per sostenere iniziative di prevenzione sanitaria e l'acquisto di defibrillatori semiautomatici e automatici (DAE).

FINALITA' DEL FONDO

Il Fondo finanzia:

- programmi di screening cardiovascolari e oncologici per i lavoratori;
- campagne informative e formative sulla salute;
- acquisto di defibrillatori semiautomatici e automatici (DAE) per le aziende.



DOTAZIONE FINANZIARIA PER L'ANNUALITÀ 2026

Il Fondo dispone di: 500.000 euro complessivi stanziati dal Ministero del Lavoro.

Importi concedibili: Sono previsti contributi a fondo perduto fino a:

- € 1.000 per l'acquisto di un DAE già effettuato nell'anno 2026;
- € 2.000 per programmi di screening sanitario aziendale.

CHI PUÒ PRESENTARE DOMANDA?

Possono accedere al contributo:

- imprese private con almeno un lavoratore dipendente;
- aziende in regola con DURC, obblighi contributivi e normativa sulla sicurezza sul lavoro;
- imprese non già obbligate per legge alla dotazione del DAE.

Apertura delle domande Le domande potranno essere presentate: dalle ore 10:00 del 27 maggio 2026 fino alle ore 23:59 del 31 gennaio 2027.

La richiesta dovrà essere inoltrata online tramite la piattaforma del Ministero del Lavoro, previa preregistrazione ai servizi telematici ministeriali. Le domande saranno valutate in ordine cronologico fino a esaurimento delle risorse disponibili. L'attuazione degli interventi deve riferirsi integralmente all'annualità 2026.

DOVE ACQUISTARE?

Scegli CADI per l'acquisto del tuo defibrillatore DAE: soluzioni certificate, conformi alle normative vigenti e disponibili a condizioni vantaggiose grazie alle opportunità previste dal fondo ministeriale. Affidati a un partner qualificato per dotarti di un dispositivo sicuro, affidabile e pronto all'uso



Maggiori dettagli di partecipazione sul sito ministeriale:

<https://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-e-sicurezza>

APT SAFETY GROUP



UN'IMPRESA FAMILIARE CHE GUARDA AL FUTURO

A CURA DI ROBERTO BUTI

D: Siamo con Alessandro e Matteo Torti, titolari di APT Safety Group.

Ci raccontate qualcosa della vostra realtà?

APT Safety Group è innanzitutto una storia di famiglia, fatta di passione imprenditoriale, impegno quotidiano e visione di lungo periodo. Oggi la proprietà è nelle mani di Gabriella Tronconi e dei figli Alessandro e Matteo Torti, che portano avanti un percorso iniziato oltre quarantacinque anni fa dal padre Achille Torti.

Uno dei passaggi più determinanti nella storia di APT Safety Group è stato il cambio generazionale. Un momento che, per molte imprese familiari, rappresenta una fase delicata e complessa, spesso decisiva per il futuro dell'azienda.

Nel nostro caso, questo percorso non si è sviluppato secondo tempi e modalità pianificate e strutturate. Intorno al 2007, infatti, nostro padre è stato colpito da una grave malattia degenerativa che ha reso necessario un trasferimento anticipato delle responsabilità imprenditoriali e gestionali alla nuova generazione.

Ci siamo quindi trovati ad assumere un ruolo di guida in una fase particolarmente impegnativa, potendo però contare su un patrimonio di esperienze maturate sia all'interno di altre realtà imprenditoriali di famiglia operanti nel medesimo settore, come la FAS S.p.A. di Pavia, sia attraverso collaborazioni sviluppate presso partner e aziende internazionali. Queste esperienze ci hanno permesso di affrontare il cambiamento con una visione più ampia del mercato e delle sue evoluzioni.

Da quella fase complessa è nata una straordinaria opportunità di evoluzione.

Abbiamo avviato un profondo processo di riorganizzazione che ha interessato l'intera struttura aziendale, coinvolgendo le aree amministrative, gestionali, commerciali e operative.

L'obiettivo era costruire un'organizzazione più moderna, integrata e pronta ad affrontare le sfide di un mercato in continua evoluzione.

In questo percorso di trasformazione abbiamo, compreso che la crescita del gruppo richiedeva anche una nuova identità capace di rappresentare in modo chiaro e unitario tutte le competenze sviluppate nel tempo.

Per questo motivo abbiamo deciso di andare oltre la logica delle singole società e creare un brand ombrello che riunisse sotto un'unica visione le diverse specializzazioni presenti all'interno del gruppo: è così che è nato, nel 2011, il marchio **APT Safety Group**. La scelta si è rivelata strategica sotto diversi aspetti.

Da un lato ha contribuito a rafforzare il senso di appartenenza delle persone, favorendo la percezione di far parte di un'unica realtà organizzata attorno a obiettivi e valori condivisi.

Dall'altro ha consentito di presentarsi al mercato con un'identità chiara e riconoscibile, evitando che clienti e partner dovessero orientarsi tra le diverse ragioni sociali delle singole società operative.

Negli anni successivi sono stati introdotti nuovi modelli organizzativi, nuove competenze manageriali, tecnologie più evolute e un approccio sempre più orientato alla specializzazione e all'innovazione.



Questo percorso ci ha consentito non solo di garantire la continuità aziendale e preservare il patrimonio di valori, relazioni e competenze costruito dalla generazione precedente, ma anche di trasformare APT Safety Group in una realtà moderna, strutturata e pronta ad affrontare le sfide dei mercati più complessi.

D: Qual è oggi il valore del marchio APT?

Il marchio APT rappresenta uno dei principali asset del gruppo. In oltre quattro decenni di attività siamo diventati un punto di riferimento nel mondo della sicurezza e dell'antincendio, costruendo una reputazione fondata su affidabilità, competenza tecnica e capacità di operare in contesti ad elevata complessità.

Il nostro brand è oggi riconosciuto sia a livello nazionale sia internazionale in numerosi ambiti della safety.

Dai sistemi antincendio per il settore industriale fino alla formazione specialistica per comparti ad alto rischio, il nome APT è associato a qualità, innovazione e capacità di fornire soluzioni concrete.



Il nostro brand è oggi riconosciuto sia a livello nazionale sia internazionale in numerosi ambiti della safety.

Dai sistemi antincendio per il settore industriale fino alla formazione specialistica per comparti ad alto rischio, il nome APT è associato a qualità, innovazione e capacità di fornire soluzioni concrete. Questo patrimonio di credibilità rappresenta per noi un vantaggio competitivo fondamentale e un elemento distintivo nei confronti del mercato.

D: Parliamo del modello di business di APT Safety Group.

Negli ultimi dieci anni abbiamo definito con chiarezza le direttrici strategiche del gruppo, concentrandoci su attività caratterizzate da elevato contenuto tecnico e forte specializzazione.



APT Services è la società specializzata nella progettazione, installazione e manutenzione di sistemi e apparecchiature antincendio.

La nostra competenza spazia dagli impianti tradizionali ad acqua fino a soluzioni più evolute come sistemi a schiuma, gas inerti, CO₂, aerosol e sistemi di evacuazione fumo e calore.

APT Antincendio rappresenta invece l'Academy del gruppo e costituisce il polo specializzato nella formazione e nell'addestramento pratico.

Il modello di business si basa su attività ricorrenti, strettamente collegate agli obblighi normativi e legislativi delle aziende. Questo ci permette di instaurare rapporti di lungo periodo con i clienti e di diventare un partner strategico per la salvaguardia dai rischi correlati al lavoro, il buon mantenimento degli investimenti e la gestione delle emergenze.

In questo contesto, il cross selling rappresenta una leva strategica fondamentale per la crescita del gruppo, consentendoci di valorizzare le competenze complementari delle diverse società e di offrire ai clienti un servizio sempre più integrato.

L'integrazione tra attività impiantistiche, manutentive e formative genera infatti nuove opportunità di sviluppo, rafforzando la relazione con il cliente e aumentando il valore complessivo delle soluzioni proposte.

D: Quali sono le infrastrutture che vi distinguono sul mercato?

Uno degli elementi che rende unica APT Antincendio è il centro addestramento, considerato tra i più completi e avanzati presenti in Europa. Nel 2013 il gruppo ha investito anche nella realizzazione di un polo didattico progettato per sostenere lo sviluppo futuro della formazione professionale.

La struttura comprende simulatori avanzati di incendio, camere fumo per attività di evacuazione e soccorso, simulatori di incendio su eliporto, uno dei più evoluti simulatori europei per corsi CFBT, una piscina coperta con simulazione di condizioni meteo estreme per il settore marittimo e offshore, un simulatore di elicottero per addestramenti all'ammarraggio di emergenza, una torre eolica per corsi GWO e aule esperienziali dedicate alla formazione sanitaria.

Il nostro obiettivo è trasformare la formazione in un'esperienza concreta, permettendo alle persone di affrontare scenari realistici in un ambiente controllato e sicuro.

D: Quanto contano le certificazioni nel vostro percorso di crescita?

Le certificazioni rappresentano uno dei fattori che hanno consentito al gruppo di accedere ai mercati più esigenti e specializzati.

APT Safety Group opera attraverso sistemi di gestione certificati ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001 e ISO 21001. A queste si affiancano certificazioni tecniche specifiche per il settore offshore e per attività specialistiche come la certificazione F-Gas e modelli avanzati di governance e sostenibilità quali ESG, Adeguate Assetti Aziendali e Modello 231/01.

Nel settore della formazione disponiamo inoltre di accreditamenti nazionali e internazionali di assoluto prestigio, tra cui OPITO, GWO, STCW, AHA, ITLS e AREU. Queste qualifiche ci permettono di operare garantendo standard formativi riconosciuti a livello mondiale.

D: Chi sono i vostri clienti di riferimento?

Il nostro target è rappresentato principalmente da aziende che considerano la sicurezza un elemento strategico per la continuità del proprio business. Collaboriamo con Data Center, industrie chimico-farmaceutiche, aziende Oil & Gas onshore e offshore, marittimo, aeronautico, sanitario, alimentare automotive e con numerosi gruppi multinazionali.

In questo contesto assume particolare importanza la partecipazione al Consorzio SICURNET. Essere parte di una rete nazionale composta da partner qualificati significa poter garantire una presenza capillare sul territorio, tempi di risposta rapidi e standard operativi condivisi.

SICURNET non rappresenta soltanto una rete commerciale, ma un vero sistema di collaborazione che consente alle aziende aderenti di affrontare progetti complessi su scala nazionale mantenendo elevati livelli qualitativi e offrendo ai clienti un servizio uniforme in tutta Italia.



D: Possiamo dire che offrite un servizio chiavi in mano?

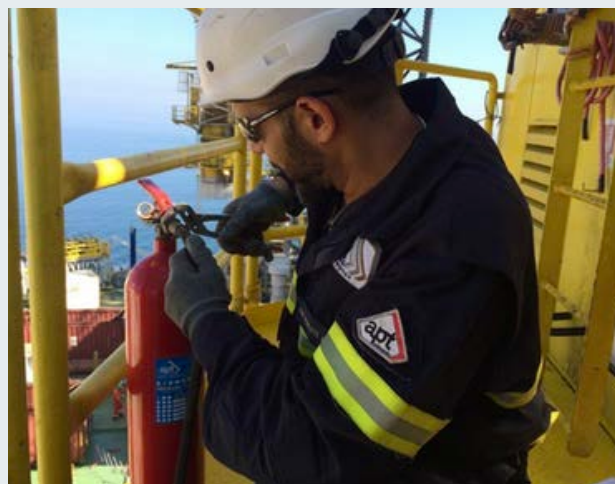
Assolutamente sì. Attraverso APT Services siamo in grado di progettare, installare e mantenere in efficienza sistemi e presidi antincendio.

Attraverso APT Antincendio possiamo formare il personale, gestire attività di vigilanza antincendio e supportare le aziende nella preparazione e gestione delle emergenze.

Questa integrazione ci consente di offrire ai clienti un unico interlocutore capace di seguire l'intero ciclo della sicurezza aziendale, dalla prevenzione alla formazione, fino alla gestione operativa delle emergenze.

D: Uno sguardo al futuro?

Gli ultimi anni hanno rappresentato per APT Safety Group una fase di forte accelerazione. Grazie a un importante piano di investimenti in persone, organizzazione, tecnologie e infrastrutture, il gruppo è passato da circa 6 milioni di euro di fatturato nel 2021 a oltre 14 milioni di euro nel 2025, consolidando la propria posizione nei mercati di riferimento.



Guardando ai prossimi anni, il nostro obiettivo non è semplicemente crescere in termini dimensionali, ma consolidare ulteriormente la qualità del servizio, aumentare la marginalità attraverso l'ottimizzazione dei processi e rafforzare la presenza nei settori a più alto valore aggiunto.

Le basi costruite negli ultimi anni – una pipeline commerciale strutturata, un'organizzazione rafforzata, infrastrutture uniche nel panorama nazionale e una forte reputazione sul mercato – ci consentono di affrontare il futuro con fiducia. Vogliamo continuare a essere un punto di riferimento per la sicurezza, mantenendo i valori che hanno guidato la nostra famiglia per oltre quarantacinque anni e contribuendo alla crescita di una cultura della sicurezza sempre più evoluta e professionale.



D: e per il sociale?

APT Safety Culture è un progetto che ha lo scopo di diffondere gratuitamente la cultura della sicurezza sul lavoro attraverso strumenti non convenzionali affinché la sicurezza diventi una sana abitudine ... affinché diventi la nostra cultura.

I Family & Friends sono momenti In-Formativi, spettacoli teatrali e laboratori creativi ed esperienziali realizzati su specifici temi della sicurezza dell'abitazione domestica, della scuola e degli ambienti che viviamo tutti i giorni.



La sicurezza della casa, della famiglia e degli amici si riflette sulla vita di tutti i giorni e quindi sul nostro posto di lavoro.

Ogni anno ospitiamo scolaresche provenienti da istituti di ogni ordine e grado per avvicinare gli studenti alla cultura della sicurezza.



© SICURNET S.C.R.L. - VIA DELLA PACE 27/B, 20098 SAN GIULIANO MILANESE (MI)
WWW.SICURNET.IT

I NOSTRI SOCIAL

