

# aiasmag

**SICUREZZA, SALUTE,  
AMBIENTE e molto altro**

**Intervista a:  
Marta Schiraldi**

**Lorenzo Manganiello  
Simona Maniscalco  
Valentina Giorgetti  
Michela Gallo  
Antonio Pedna  
Alessandro Innocenti,  
Irene Fabbri, Renzo  
Capitani, Sara Landini,  
Niccolò Lapi  
Fausto Oggionni  
Alberto Sabella**



# Patente a crediti PER LA Sicurezza Lavoro

*Cantiere in sicurezza con Blumatica!*



*Contattaci per un'offerta  
esclusiva su tutti  
i software utili!*

[comerciali@blumatica.it](mailto:comerciali@blumatica.it)

Per approfondire le seguenti tematiche

- **Funzionamento del punteggio**
- **Sospensione della patente**
- **Decurtazione dei punti e recupero degli stessi**

Consulta il blog Blumatica:  
[www.blog.blumatica.it](http://www.blog.blumatica.it)

## *Cosa fare per ottenere la patente?*

- 1) Elaborazione DVR (Documento Valutazione Rischi)
- 2) Valutazione RISCHI SPECIFICI
- 3) Gestione della FORMAZIONE

## *Cosa fare per mantenere la patente?*

- 1) Elaborazione POS (Piano Operativo Sicurezza)
- 2) Aggiornamento DVR (Documento Valutazione Rischi)

## *Cosa fare per accumulare crediti di riserva?*

- 1) Elaborazione del MOG (Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo) per PMI
- 2) Valutazione dei rischi secondo la modalità "classica" in luogo di quella secondo la "procedura standardizzata"

*Scopri e prova gratis i software*  
[www.blumatica.it/psica](http://www.blumatica.it/psica)



ANNO VII - n. 34/2025 del 18 maggio 2025



aiasmag è un magazine bimestrale on line che si occupa delle tematiche legate a sicurezza, sostenibilità e ambiente fornendo un valido e funzionale supporto agli Associati e un punto di osservazione sempre aggiornato per il mercato di riferimento. Gli interventi in ogni numero dei protagonisti più autorevoli e competenti permettono ad aiasmag di essere uno strumento indispensabile di aggiornamento e innovazione. aiasmag è inviato a tutti gli Associati di AIAS, ed è disponibile sul sito web: [www.aias-sicurezza.it/aiasmag/sab06e4ab](http://www.aias-sicurezza.it/aiasmag/sab06e4ab)

Testata registrata  
presso il Tribunale di Milano.  
Reg. n. 194 del 27 giugno 2018  
ISSN 2612-2537



Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

Magazine bimestrale a cura di AIAS  
Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

**EDITORE**

AIAS - Associazione Italiana  
Ambiente e Sicurezza  
EDISON BUSINESS CENTER  
Viale Thomas Alva Edison, 110  
20099 - Sesto San Giovanni (MI)  
Tel. 02 8239 8620  
Fax 02 9436 8648  
segreteria@networkaias.it  
[www.aias-sicurezza.it](http://www.aias-sicurezza.it)

**PROPRIETÀ**

AIAS - Associazione Italiana  
Ambiente e Sicurezza  
EDISON BUSINESS CENTER  
Viale Thomas Alva Edison, 110  
20099 - Sesto San Giovanni (MI)  
Tel. 02 8239 8620  
Fax 02 9436 8648  
segreteria@networkaias.it  
[www.aias-sicurezza.it](http://www.aias-sicurezza.it)

**REDAZIONE**

Katerina Marozava  
Francesco Santi  
Walter Magagnato  
Gloria Mosca  
Massimiliano Oggiano  
Giuseppe Palmisano  
Margherita Perone  
Dino Peruch  
Cristian Son

**IMPAGINAZIONE**

Silvia Diramati (Edigeo srl)  
[www.edigeo.it](http://www.edigeo.it)

**COPYRIGHT**

Tutti i diritti riservati.

La collaborazione è gradita e utile.  
Tutti gli interessati sono invitati a mettersi in contatto con la Redazione.

I manoscritti, le fotografie, i disegni non si restituiscono anche se non vengono pubblicati. Le opinioni espresse dagli autori non impegnano la rivista, la sua Direzione e AIAS. L'Editore si riserva il diritto di non pubblicare e in ogni caso declina ogni responsabilità per possibili errori, omissioni nonché per gli eventuali danni risultanti dall'uso dell'informazione contenuta nella rivista. Riprodurre parte dei testi è permesso previa autorizzazione scritta da parte della Direzione della rivista. L'Editore garantisce la massima riservatezza nell'utilizzo della propria banca dati con finalità di invio del presente periodico e/o di comunicazioni promozionali. Ai sensi dell'art. 7 ai suddetti destinatari è stata data facoltà di esercitare il diritto di cancellazione o rettifica dei dati a essi riferiti. Nel caso in cui siano contenuti nella rivista questionari oppure cartoline commerciali con la richiesta di compilazione di dati, si rende noto che gli eventuali dati trasmessi verranno impiegati solo per scopi di indagini di mercato e di contatto commerciale e verranno trattati ai sensi del Reg. UE 679/2016 (GDPR) e del D.lgs. 196/2003, cd. Codice Privacy, così come modificato dal D.lgs. 101/2018.

Tutti gli interessati hanno diritto di accesso ai dati personali, alla rettifica, alla cancellazione degli stessi in qualsiasi momento, previa comunicazione anche a mezzo e-mail al seguente indirizzo di posta elettronica: [segreteria@networkaias.it](mailto:segreteria@networkaias.it)

<b>Editoriale</b> Sostenibilità, innovazione e responsabilità: i pilastri del nostro futuro	<b>Francesco Santi</b>	<b>4</b>
<b>Costruire sicurezza, costruire futuro: la visione associativa di AIAS</b>	<b>Lorenzo Manganiello</b>	<b>6</b>
<b>Greenwashing: l'evoluzione della disciplina, la Direttiva 2024/825/UE</b>	<b>Simona Maniscalco</b>	<b>10</b>
<b>Governance sostenibile, condivisione e collaborazione: gli elementi cardine della strategia ESG del Gruppo Nestlé in Italia</b>	<b>Intervista a Marta Schiraldi</b>	<b>14</b>
<b>Certificazione sulla parità di genere UNI/PDR 125:2022, quali vantaggi per le aziende</b>	<b>Valentina Giorgetti</b>	<b>18</b>

**PPWR: il Regolamento  
che rivoluziona il mondo  
degli imballaggi**

**Michela Gallo**

**22**

**Lavoro collaborativo:  
standard e strumenti  
per una gestione efficace**

**Antonio Pedna**

**34**

**Parte 1 di 4**  
**Nuovi approcci formativi in ambito  
di salute e sicurezza sul lavoro**  
La realtà virtuale come strumento  
di innovazione: impatto sulla formazione  
e prospettive future

**Alessandro Innocenti**  
**Irene Fabbri**  
**Renzo Capitani**  
**Sara Landini**  
**Niccolò Lapi**

**38**

**Parte 1 di 2**  
**Introduzione di macchine e verifica  
delle Direttive applicabili, il ruolo del  
Servizio di Sicurezza e Prevenzione**

**Fausto Oggioni**

**43**

**Parte 2 e 3**  
**Sicurezza fuori dai confini:  
una nuova sfida per le aziende  
e i lavoratori**

**Alberto Sabella**

**48**


**Francesco Santi**

Presidente AIAS



# Sostenibilità, innovazione e responsabilità: i pilastri del nostro futuro

**Cari lettori,**

**è con grande piacere che vi presento il numero 34 di aiasmag, un'edizione che segna un altro passo importante in questo anno speciale del 50° anniversario di AIAS. Mezzo secolo di storia, di impegno costante, di evoluzione e crescita per un'associazione che ha saputo interpretare i cambiamenti del mondo della sicurezza, della sostenibilità e della responsabilità sociale d'impresa, mantenendo sempre al centro l'attenzione per la persona e per l'ambiente.**

Questo numero raccoglie contributi di grande valore che riflettono le sfide contemporanee e le risposte innovative che professionisti e aziende stanno elaborando. I temi proposti disegnano un quadro complesso e stimolante del percorso che ci attende nei prossimi anni, un percorso in cui AIAS continuerà a essere punto di riferimento come ha fatto in questi primi cinquant'anni.

La riflessione sul *greenwashing* e sulla recente direttiva UE 2024/825 ci ricorda quanto sia cruciale la trasparenza nella comunicazione aziendale. In un'epoca in cui la sostenibilità è diventata criterio di scelta per fasce sempre più ampie di consumatori, occorre garantire che le dichiarazioni ambientali siano supportate da azioni concrete e misurabili. La lotta alle pratiche fuorvianti rappresenta una battaglia fondamentale per costruire quel rapporto di fiducia tra imprese e società che è alla base dello sviluppo sostenibile.

L'approfondimento sulla governance ESG in un grande gruppo multinazionale ci offre uno spaccato illuminante su come implementare strategie efficaci

e integrate per la sostenibilità. L'approccio collaborativo descritto, con il coinvolgimento di tutti gli stakeholder, rispecchia la visione di AIAS: la sostenibilità non è un percorso solitario ma un cammino condiviso, in cui la creazione di valore passa necessariamente attraverso il dialogo e la cooperazione. I progetti innovativi nell'ambito dell'agricoltura rigenerativa e dell'economia circolare dimostrano come l'innovazione e la responsabilità possano andare di pari passo, generando benefici tangibili per le aziende, le comunità e l'ambiente.

## Il futuro degli imballaggi

Il focus sul nuovo Regolamento PPWR (Packaging and Packaging Waste Regulation) ci proietta nel futuro degli imballaggi, un settore cruciale per la riduzione dell'impatto ambientale. La rivoluzione normativa che si profila, con obiettivi ambiziosi di riciclaggio e contenuto riciclato, rappresenta una sfida e un'opportunità per le aziende. AIAS, attraverso la

sua rete di esperti e le sue attività formative, è pronta ad accompagnare i professionisti e le organizzazioni in questa transizione, promuovendo un approccio che integri efficacemente sostenibilità, sicurezza e innovazione.

L'analisi della certificazione sulla parità di genere ci ricorda che la sostenibilità non riguarda solamente l'ambiente, ma anche gli aspetti sociali. La UNI/PdR 125:2022 offre alle aziende uno strumento concreto per misurare e migliorare le proprie performance in termini di equità e inclusione. AIAS ha sempre sostenuto una visione integrata della sostenibilità, in cui la dimensione sociale riveste un ruolo altrettanto importante di quella ambientale ed economica. L'impegno dell'associazione in questo ambito si manifesta nella promozione di una cultura aziendale che valorizzi le diversità come fonte di ricchezza e di innovazione.

L'esplorazione dei nuovi approcci formativi in ambito di salute e sicurezza sul lavoro, con focus sulla realtà virtuale, ci mostra come l'innovazione tecnologica possa rivoluzionare la formazione, rendendola più efficace e coinvolgente. La comprensione dei meccanismi neuropsicologici dell'apprendimento, unita alle potenzialità delle nuove tecnologie, apre scenari entusiasmanti per la preparazione dei professionisti del futuro. AIAS e AIAS Academy, con la sua lunga tradizione nel campo della formazione, guardano con interesse a queste evoluzioni.

Questo numero si arricchisce ulteriormente con tre importanti contributi: un approfondimento sui rischi delle trasferte all'estero – la cui trattazione è iniziata nel precedente numero – e le strategie per una gestione efficace secondo la norma ISO 31030; un'analisi degli standard per il lavoro collaborativo, con particolare attenzione alle serie ISO 44000 e ISO 37500; infine un'illuminante disamina sul ruolo del Servizio di Prevenzione e Protezione nella verifica della conformità delle macchine alle direttive applicabili.

I temi affrontati in questo numero di aiasmag – dalla trasparenza nella comunicazione ambientale alla governance sostenibile, dall'economia circolare alla parità di genere, fino all'innovazione nella formazione e alla sicurezza oltre i confini nazionali – disegnano una mappa del futuro che ci attende. Un futuro in cui le sfide globali richiederanno competenze sempre più specialistiche e trasversali, e in cui il ruolo di un'associazione come AIAS diventa ancora più strategico.

Un sentito ringraziamento va a tutti gli autori che hanno contribuito a questo numero con il loro impegno e la loro competenza, rendendo possibile un'edizione ricca di spunti e riflessioni preziose. La qualità e la varietà dei contributi testimoniano la vitalità della nostra comunità professionale e la sua capacità di affrontare le sfide più complesse con rigore e creatività.

**Buona lettura!**





### Lorenzo Manganiello

Co-autore del libro e Responsabile sviluppo associativo e relazioni AIAS



## Costruire sicurezza, costruire futuro: la visione associativa di AIAS

**Un racconto collettivo lungo cinquant'anni che continua a generare valore per i professionisti della prevenzione.**

Cinquant'anni possono sembrare un tempo lungo, ma per chi ha vissuto AIAS dall'interno sono soprattutto una successione di volti, di impegni, di momenti in cui la sicurezza sul lavoro ha trovato nella dimensione associativa uno spazio fertile. Nel 2025,

l'Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza celebra mezzo secolo dalla sua fondazione, e lo fa anche con la pubblicazione dell'ebook *Storia di AIAS*, un'opera scritta da Mario Casati e Lorenzo Manganiello che restituisce voce e memoria a tutti coloro che hanno contribuito a rendere AIAS la più longeva associazione professionale italiana del settore.

Il volume racconta il cammino di AIAS dalle sue origini nel 1975 fino a oggi, soffermandosi non solo sui cambiamenti normativi e organizzativi, ma anche sullo spirito che ha guidato la comunità associativa: il desiderio di incidere positivamente sul presente e sul futuro della sicurezza in Italia. Il valore del libro è nella capacità di intrecciare testimonianze, materiali d'archivio e riflessioni che ci permettono oggi di capire da dove veniamo e verso dove possiamo andare.

In un contesto lavorativo sempre più complesso e in rapida trasformazione, AIAS ha saputo porsi come luogo di confronto e crescita, mantenendo al centro i professionisti e le loro esigenze.

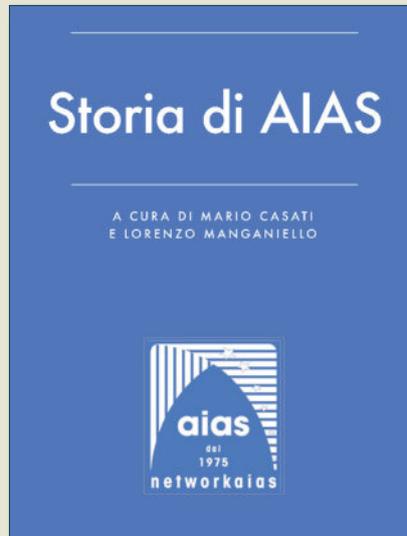
La storia di AIAS è anche la storia dell'affermazione della cultura della prevenzione come elemento strategico per le aziende e la collettività.

**Buona lettura!**



*Cartolina stampata dalla Sezione Sicurezza della Montecatini Edison S.p.A per un concorso interno nell'ambito di una campagna antinfortunistica (1970)*

L'AIAS, fin dalle origini, ha impostato la sua missione soprattutto sulla diffusione della cultura della sicurezza nei luoghi di lavoro, basandosi sull'apporto dei suoi associati, tutti accomunati da una specifica e concreta esperienza aziendale. Nonostante il fatto che negli anni '70, al tempo della sua costituzione, i temi riconducibili alla cultura della prevenzione e della sicurezza non fossero diffusi come in questi ultimi anni, l'associazione ha progettato e portato avanti, superando non poche difficoltà, specifiche azioni indirizzate a creare dei collegamenti fra l'associazione e gli organismi interessati alla sicurezza. AIAS ha avuto in particolare il merito di aver contribuito a delineare, sotto il profilo professionale, il ruolo dell'Addetto alla sicurezza, attribuendogli



quelle caratteristiche che sono state successivamente validate dalla legislazione nazionale, facendo altresì chiarezza sulle attribuzioni delle mansioni, sui limiti di queste, e sulle responsabilità che ricadono in particolare sugli aspetti organizzativi della mansione. Nei primi tempi, superati gli aspetti organizzativi essenziali, si puntò alla diffusione dei motivi che avevano sorretto la creazione dell'Associazione e, per diffondere tale scopo, si tennero numerosi incontri e "riunioni tecniche" su temi di attualità mirati a soddisfare le esigenze degli Addetti alla sicurezza sia sul piano interpretativo delle norme che sugli aspetti applicativi e organizzativi della prevenzione, avendo particolare riguardo al profilo della prevenzione tecnologica e alle azioni più opportune rivolte al così detto "fattore umano".

**Per scoprire l'intera narrazione che attraversa cinquant'anni di prevenzione, impegno e cambiamento, *scarica l'ebook Storia di AIAS dal sito ufficiale.* Un documento prezioso per chi è parte dell'Associazione e per chi vuole comprendere il valore profondo della cultura della sicurezza.**

[www.aias-sicurezza.it/userfiles/Contenuto/913/allegati/StoriadiAIAS\\_android.pdf](http://www.aias-sicurezza.it/userfiles/Contenuto/913/allegati/StoriadiAIAS_android.pdf)



## AIAS on the Road – Prima Tappa a Milano: la Giornata dedicata al Benessere Psicofisico e alla Mental Health lancia i festeggiamenti per il 50° di AIAS

Milano, 3 marzo 2025 - La prima tappa di "AIAS on the Road", il lungo percorso che porterà l'Associazione in tutta Italia per festeggiare il suo cinquantenario di fondazione, si è svolta con successo Mercoledì 26 Febbraio all'interno del **Grattacielo Pirelli di Milano**, portando al centro del dibattito il tema del benessere psicofisico e della salute mentale. **L'evento, che ha visto la partecipazione di esperti e istituzioni, ha messo in luce le problematiche legate alla gestione dei rischi psicosociali negli ambienti di lavoro e nella vita quotidiana e ha fatto registrare l'adesione di oltre 340 professionisti dei quali circa 140 in presenza tra le tre sale parallele predisposte e 200 in diretta streaming.**

La giornata è stata inaugurata dal Presidente AIAS - Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza **Francesco Santi**, che ha sottolineato l'importanza di trattare la salute mentale come un tema centrale per il miglioramento delle condizioni di lavoro e la sicurezza dei lavoratori: *"L'approccio alla sicurezza deve essere globale e includere non solo la protezione fisica ma anche quella psicologica. È fondamentale sensibilizzare e formare i professionisti su come prevenire e gestire i rischi psicosociali"*, ha dichiarato il Presidente Santi.

Moderato da **Alessandro Foti**, Vicepresidente AIAS, Psicologo e Psicodiagnosta, l'incontro ha visto interventi rilevanti da parte di esperti che hanno trattato temi delicati come aggressioni, molestie, violenze e il loro impatto sulla salute psicofisica, un ambito determinante in ambito salute e sicurezza.

Il **primo panel** ha offerto uno spazio di approfondimento e dibattito sul tema delle **"Aggressioni, molestie e violenze e l'impatto sulla salute psicofisica"**. Un'analisi delle tendenze e degli effetti della violenza, con particolare attenzione alla sua incidenza nei contesti di lavoro e di vita, tra quest'ultimi il mondo della scuola e in quello penitenziario, aprendo la discussione sulle misure di prevenzione e gli interventi possibili.

Dopo la pausa mattutina, l'evento è proseguito con una **Round Table** sui rischi psicosociali negli ambienti di lavoro, preceduta da una **intervista a Maria Francesca Torriani, Rentokil Initial Italia** che ha presentato i risultati di un'indagine sul tema del persistente tabù legato al ciclo mestruale. Nella tavola rotonda l'attenzione si è concentrata su come le organizzazioni possano implementare misure per tutelare il benessere psicofisico dei dipendenti.

**Un focus particolare, a inizio pomeriggio, è stato dedicato anche al rischio suicidario:** un'analisi dedicata che ha destato notevole interesse tra i partecipanti vista la delicatezza e l'impatto di questa piaga sociale sulle attività economiche e le famiglie. **I lavori si sono chiusi con un momento di confronto tra le professioni del benessere mentale:** un finale che ha portato una migliore comprensione e la valorizzazione delle differenze e i confini tra professioni quali quelle dello **psicologo**, del **counselor** e del **coach**. Il confronto, primo e unico nel suo genere, ha portato spunti di riflessione a una platea presente ancora in gran numero.

**Cristian Son**, AIAS Events on Field & Marketing Manager, presentatore della giornata, ha coordinato i vari momenti del programma e nel finale **ha lanciato anche le successive tappe di "AIAS on the Road"**.



In chiusura, Alessandro Foti, coadiuvato dal Presidente Francesco Santi, ha ringraziato i partecipanti e sottolineato come eventi come quello di oggi siano fondamentali per diffondere una cultura della sicurezza e del benessere che abbraccia la salute fisica e mentale: *"Il nostro obiettivo è creare consapevolezza e promuovere buone pratiche che possano migliorare concretamente la vita lavorativa e quotidiana delle persone; questo, anche facendo sinergia e rete tra i diversi stakeholder coinvolti, come fatto in questo convegno"*, ha dichiarato Foti.

L'evento ha previsto il rilascio di crediti formativi per professionisti come RSP, ASPP, CSP, CSE e Counselor ed è stato sponsorizzato da Rentokil Initial e Q81, con Wolters Kluwer nelle vesti di Media Partner.



Un momento del primo Panel della giornata

"AIAS on the Road" continua il suo viaggio

Per maggiori informazioni sul calendario degli eventi e per iscriversi: [marketing@networkaias.it](mailto:marketing@networkaias.it)



**faraone®**

STABILITÀ, EFFICIENZA, SICUREZZA.

[faraone.com](http://faraone.com)




**Simona Maniscalco**

 Avvocato, consigliere nazionale AIAS,  
 componente della Rete Giuridica AIAS


## Greenwashing: l'evoluzione della disciplina, la Direttiva 2024/825/UE

**Negli ultimi anni l'attenzione crescente di vaste fasce di consumatori alle caratteristiche ambientali ed ecologiche dei prodotti ha spinto le aziende a porre una particolare attenzione alla sostenibilità e alla trasparenza nelle comunicazioni aziendali che hanno assunto un ruolo sempre più centrale nel contesto europeo.**

### Verso un consumo responsabile

Le dichiarazioni di sostenibilità devono essere supportate da azioni concrete per evitare di essere considerate vere e proprie *fake news*. La necessità di garantire una corretta informazione al consumatore, evitando pratiche fuorvianti e/o ingannevoli come il *Greenwashing*, ha portato il legislatore europeo a intervenire con nuove disposizioni normative; in questo scenario si inserisce la **Direttiva 2024/825/UE**, conosciuta come “*Empowering consumer for the green transition*” che rappresenta un punto importante verso una maggiore chiarezza e responsabilità nella comunicazione in etichetta e non solo, e introduce misure che impongono all'azienda maggiore precisione e trasparenza all'interno delle loro “*Green Claims*”.

In data 6 marzo 2024 la UE ha emanato la direttiva 2024/825, con data ultima per il recepimento fissata al 27 marzo 2026 (vincolante per le imprese italiane dal 25/03/2026). Si tratta del primo atto normativo in tema di “*responsabilizzazione dei consumatori per la transizione verde*” mediante il miglioramento

della tutela delle pratiche sleali e dell'informazione. Si nota ancora un approccio disorganico e, talvolta, disordinato, alle tematiche di sostenibilità e in particolare proprio verso i processi di trasformazione di aziende e organizzazioni.

### La tutela dei consumatori

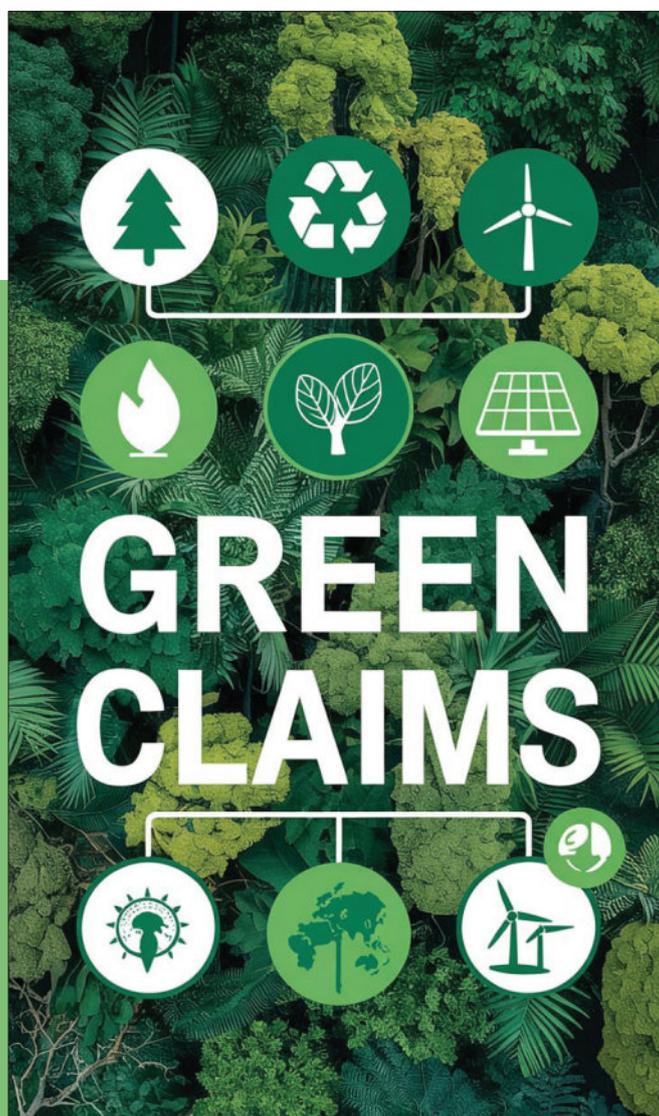
Obiettivo di questo contenuto è quello di fornire un quadro generale delle fonti normative che hanno interessato il fenomeno del c.d. *Greenwashing*. Con la **Direttiva 84/450/CEE** la comunità emanava un primo provvedimento per regolare il fenomeno della pubblicità ingannevole, recepita in Italia con **D.Lgs. 17/1997**. Si tratta di un primo, timido, tentativo di intervenire sulla comunicazione, più sulla forma che sulla sostanza, con cui le aziende dovevano sviluppare la pubblicità dei loro prodotti. Successivamente, il legislatore prendeva atto delle sensibilità e delle attenzioni che i consumatori riservavano al mercato e sull'onda, anche, delle azioni promosse dalle associazioni dei consumatori, l'UE emanava la **Direttiva 2005/29/CE** sulla tutela dei

consumatori. L'Italia recepisce quest'ultima direttiva con il **D.Lgs. 145/2007** che introduceva maggiori misure contro la pubblicità ingannevole e severe sanzioni pecuniarie. La **Direttiva 2005/29/CE** (*Unfair Commercial Practices Directive*) costituisce il cappello generale di tutela dei consumatori europei nei confronti di tutte le pratiche commerciali sleali. Ai sensi della già menzionata direttiva sono vietate le pratiche “*ingannevoli*”, siano esse “*azioni*” (articolo 6) oppure “*omissioni*” (articolo 7), nonché le pratiche “*aggressive*” (articoli 8 e 9), che siano idonee a falsare la decisione di natura commerciale del consumatore medio.

La nozione di “*consumatore medio*” elaborata dalla Corte di Giustizia dell'Unione Europea, ovvero il consumatore

*“normalmente informato e ragionevolmente attento e avveduto, tenendo conto di fattori sociali, culturali e linguistici”,*

rappresenta il parametro per valutare l'impatto di una pratica commerciale ai sensi della direttiva. Si tratta di una nozione piuttosto elastica: le autorità nazionali devono valutare di volta in volta alla luce del caso specifico in esame per determinare la reazione tipica



di un utente del mercato. La direttiva include anche un elenco di pratiche sleali sempre vietate (allegato I) e una clausola generale (articolo 5.2) che vieta pratiche contrarie alla diligenza professionale che potrebbero influenzare, in modo importante, le decisioni dei consumatori, agendo da ulteriore “*safety net*” per catturare qualsiasi pratica sleale che non rientri nelle altre disposizioni della Direttiva 2005/29/CE. Nel 2011, l’UE interviene nuovamente a regolare i rapporti di forza nel mercato dei consumi, emanando la **Direttiva 83/2011** sui diritti dei consumatori. Questa volta l’attenzione del legislatore si sofferma sui, relativamente, nuovi rapporti commerciali on line e dei contratti a distanza. In dettaglio la Direttiva 83/2011 (recante modifica della Direttiva 93/13/CEE e della Direttiva 1999/44/CE e che abroga la Direttiva 85/577/CEE del Consiglio e la Direttiva 97/7/CE del Parlamento europeo) ha reso più organica la disciplina dei contratti dei consumatori, a fronte della crescita, sempre maggiore, delle vendite on line e dei contratti conclusi

fuori dai locali commerciali, e ha inteso disciplinare in maniera ordinata i rapporti nel mercato delle vendite a distanza e transfrontaliere.

Sembra giusto, nell’ottica di offrire al lettore una panoramica quanto più completa possibile e nell’ottica di un lavoro organico che si intende portare avanti sul tema, richiamare alcuni atti come il “**Codice dell’Autodisciplina della Comunicazione Commerciale**”, con la pubblicazione del 2014 che stabilisce regole per la comunicazione relativa alla tutela ambientale. Nel 2020 la Consob emanava la **circolare n. 1/2020** che contiene le regole riguardanti le attività sostenibili nell’ambito dei servizi finanziari. Sempre nell’ambito finanziario, settore delicato dal punto di vista dell’informazione e della comunicazione ai consumatori (si pensi al fenomeno dell’anatocismo che è stato al centro di grosse controversie proprio tra banche e consumatore), nel 2023 entrava in vigore il **RTS (Regulatory Technical Standard)** che fornisce maggiori strumenti alla Consob per operare e sanzionare nel campo della finanza sostenibile. In seguito a una vasta attività di ricerca e approfondimento dei fenomeni generati da una nuova comunicazione, più attenta alle esigenze *green* delle comunità, e all’improrogabile impegno che le aziende hanno dovuto prendere nell’ottica dello sviluppo di processi sostenibili, nel 2024 l’Unione Europea ha emanato la Direttiva 2024/825/UE. Le recenti modifiche apportate dalla Direttiva 2024/825/UE introducono per la prima volta all’interno della Direttiva 2005/29/CE una esplicita tutela contro le dichiarazioni ambientali fuorvianti. Ricordiamo cosa s’intende per *Greenwashing*: è un fenomeno che si inquadra nelle pratiche di comunicazione messe in atto da organizzazioni, imprese, associazioni, enti finalizzato a costruire agli occhi dei consumatori, e della comunità più in generale, una immagine di sé ingannevolmente positiva sotto il profilo dell’impatto ambientale prodotto dalla propria azione e/o attività. Questa attività avviene tramite dichiarazioni c.d. “*Claims*” che accompagnano le azioni, i prodotti e i processi. Ad avviso di chi scrive è giusto menzionare anche il ruolo di supporto della **norma ISO 14021** che fornisce indirizzi tecnici proprio in merito alla comunicazione aziendale in materia ambientale.





# AMBIENTE LAVORO

35° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

10 • 12 Giugno 2025  
Bologna

*in contemporanea con*

**SICUR LABOR**

Personal Protection Equipment  
WORKWEAR



Organizzato da:



[www.ambientelavoro.it](http://www.ambientelavoro.it)



Segreteria operativa:



**Katerina Marozava**

ESG & EHS Advisor and owner of the consulting firm Klondike, aiasmag editorial board



## Governance sostenibile, condivisione e collaborazione: gli elementi cardine della strategia ESG del Gruppo Nestlé in Italia

La complessa organizzazione di una grande azienda che opera a livello internazionale e su una larga varietà di categorie, dal *beverage* al *food* (incluso il *petfood*), richiede un costante allineamento e una forte condivisione di expertise e progettualità al fine di massimizzare conoscenze e arrivare in maniera più fluida ai risultati prefissati. Grazie a una chiara guida a livello globale, le progettualità vengono implementate e customizzate da ogni mercato a seconda delle caratteristiche del paese e delle necessità delle diverse categorie di prodotto interne al gruppo, arrivando così a ottenere un portfolio di progetti diversificato che include progetti pionieristici in termini di agricoltura rigenerativa, e innovazione nell'approccio al riciclo delle capsule di caffè, che dimostrano l'importanza del coinvolgimento attivo dei numerosi stakeholder coinvolti. Queste iniziative non solo affrontano sfide ambientali ormai imprescindibili, ma mirano alla creazione di valore condiviso, per il territorio e per le comunità per un futuro sostenibile nel lungo periodo.

**Marta Schiraldi**

Head of SHE & Sustainability Nestlé Italia



**Marta Schiraldi, lei è Head of SHE & Sustainability del Gruppo Nestlé in Italia. Come siete riusciti a creare una solida governance per la gestione delle tematiche ESG in un'azienda così complessa come la vostra?**

Una delle principali sfide che abbiamo dovuto affrontare è stata quella di implementare la nostra governance locale sui temi ESG per le attività di Nestlé in Italia in allineamento con la strategia corporate a livello di Gruppo e il purpose aziendale

*“Good food, good life”.*

Siamo, infatti, una realtà molto complessa e articolata, operando in 187 paesi con più di 2000 marche tra globali e locali.

In Italia, il primo step è stato quello di analizzare le priorità strategiche e i temi riportati nel Report di Creazione di Valore Condiviso del Gruppo Nestlé, adattandoli al contesto italiano attraverso una valutazione condotta con stakeholder sia interni sia esterni. Ciò ci ha consentito di individuare e comprendere le peculiarità e le tematiche ESG più rilevanti per il mercato italiano e di istituire un ESG Functional Board composto dai rappresentanti delle funzioni responsabili dei pilastri ESG, che si riunisce periodicamente per discutere temi di interesse comune, garantire una gestione coesa degli stessi e individuare eventuali aree di intervento.

All'interno della nostra strategia ESG la collaborazione con gli stakeholder svolge un ruolo cruciale: coinvolgere attivamente gli attori chiave della filiera, pubblici e privati, tra cui anche competitor, consente, infatti, di creare un approccio collaborativo, con l'obiettivo di generare valore condiviso e di garantire un futuro sostenibile per tutti.

**Potrebbe fornire alcuni esempi chiave di come il coinvolgimento di diversi stakeholder possa fare la differenza nel raggiungimento di obiettivi comuni di sostenibilità?**

Un esempio estremamente significativo è LENs – *Landscape Enterprise Networks* – in cui il ruolo del

network è già sottolineato nel nome dell'iniziativa. Si tratta di un modello innovativo nato per promuovere la transizione degli agricoltori verso pratiche di agricoltura rigenerativa, migliorando la sostenibilità ambientale e la resilienza del territorio.

LENs è un modello sviluppato dalla società di consulenza inglese 3Keel, operato in Italia da Preferred by Nature, supportato da altri partner quali xFarm, CSQA, WBA Project, Leone Alato e finanziato da Nestlé Purina e dal Consorzio Tutela Prosecco DOC.

Avviato nel 2022 in Veneto e Friuli-Venezia Giulia, il programma ha l'obiettivo di facilitare l'adozione di pratiche rigenerative fornendo agli agricoltori supporto economico, tecnico e formativo, e rappresenta oggi un punto di riferimento per l'adozione di metodologie agricole rigenerative.

Per Purina, che opera in Veneto con lo stabilimento produttivo di Portogruaro, supportare LENs significa restituire valore al territorio in cui è presente, contribuendo alla sua tutela e valorizzazione.

Purina, sostenitore chiave del progetto, punta ad approvvigionare il 20% dei propri ingredienti chiave da agricoltori che adottano pratiche rigenerative entro il 2025, con l'obiettivo di raggiungere il 50% entro il 2030, nell'ambito di una più ampia strategia ESG volta a ridurre l'impatto ambientale della propria filiera.

Dal suo lancio, LENs ha registrato un'espansione significativa, con il numero di aziende agricole coinvolte cresciuto di oltre sei volte, raggiungendo più di 50 realtà e coprendo oltre 2000 ettari di superficie agricola. Questo incremento testimonia il successo del modello collaborativo e la crescente adesione degli agricoltori veneti e friulani all'agricoltura rigenerativa.

Purina, attraverso il supporto a LENs, consolida il proprio ruolo di leader nell'innovazione sostenibile, dimostrando come la collaborazione tra aziende,



agricoltori e consulenti ambientali possa generare un impatto positivo tangibile.

**In materia di circolarità, qual è un progetto particolarmente significativo a cui state lavorando e che vede la collaborazione di diversi stakeholder?**

Un progetto precompetitivo di cui sono molto orgogliosa è RECAP, nato nel 2021 dall'alleanza tra Illycaffè e il Gruppo Nestlé in Italia con il brand Nescafé Dolce Gusto con l'obiettivo di creare un sistema di raccolta e riciclo delle capsule di caffè in plastica post-consumo.

Nella sua prima fase sperimentale il progetto ha coinvolto i comuni di Trieste, Udine, Piasan di Prato e Campofornido (in Friuli-Venezia Giulia) e i gestori dei rifiuti urbani locali con lo scopo di svolgere dei test qualitativi sul materiale raccolto e sui processi di separazione della plastica dal caffè.

Sono stati ingaggiati i cittadini attraverso attività di comunicazione, invitandoli a riconsegnare le capsule esauste tramite raccolta porta a porta o presso le isole ecologiche.

In totale, durante la fase pilota sono state raccolte oltre 750.000 capsule.

Grazie all'importante risultato ottenuto, questo sistema virtuoso si è recentemente fortificato con l'individuazione di un partner tecnologico per il trattamento delle capsule su scala industriale.

Inoltre, è stato siglato un Protocollo d'Intesa anche con la Regione Emilia-Romagna, con l'attivazione della raccolta ai comuni di Bologna e Ferrara, ed è stata estesa l'iniziativa a 26 comuni del Friuli-Venezia Giulia, contro i 4 coinvolti inizialmente.

Attualmente, nelle due regioni, sono 37 i centri di raccolta in cui è attiva la raccolta delle capsule.

Il progetto RECAP dimostra come le capsule di caffè post-consumo possano essere trasformate in preziosa risorsa grazie all'impegno di tutti i cittadini, delle istituzioni e delle imprese, creando un modello di economia circolare da esportare a livello nazionale ed europeo.

Per questo, siamo pronti ad accogliere in questa alleanza anche altre aziende e operatori.



**RECUPERIAMO INSIEME LE  
CAPSULE DI PLASTICA**





## CONCLUSIONI

La creazione di una solida governance per la gestione delle tematiche ESG in un'azienda complessa come Nestlé è possibile attraverso un approccio collaborativo e inclusivo, che coinvolge tutti gli attori chiave, con l'obiettivo di generare un impatto positivo per l'azienda stessa, le persone e i territori in cui opera, e sostenibile per il futuro.



<https://www.nestle.it/>


**Valentina Giorgetti**

Direttore Tecnico e Responsabile consulenza presso ORIZON - Training & Consulting, società del Gruppo Giordano



## Certificazione sulla parità di genere UNI/PDR 125:2022, quali vantaggi per le aziende

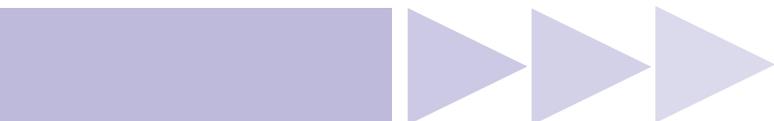
Negli ultimi anni, la parità di genere è diventata un tema centrale nelle politiche aziendali e istituzionali. Garantire pari opportunità a uomini e donne non è solo una questione di equità, ma rappresenta un motore di crescita economica e innovazione. Tuttavia, l'Italia presenta ancora un tasso di occupazione femminile inferiore alla media europea, evidenziando la necessità di misure concrete per colmare il divario di genere. In questo contesto, la certificazione UNI/PdR 125:2022 rappresenta uno strumento strategico per le aziende che intendono adottare politiche inclusive, strutturate e misurabili.

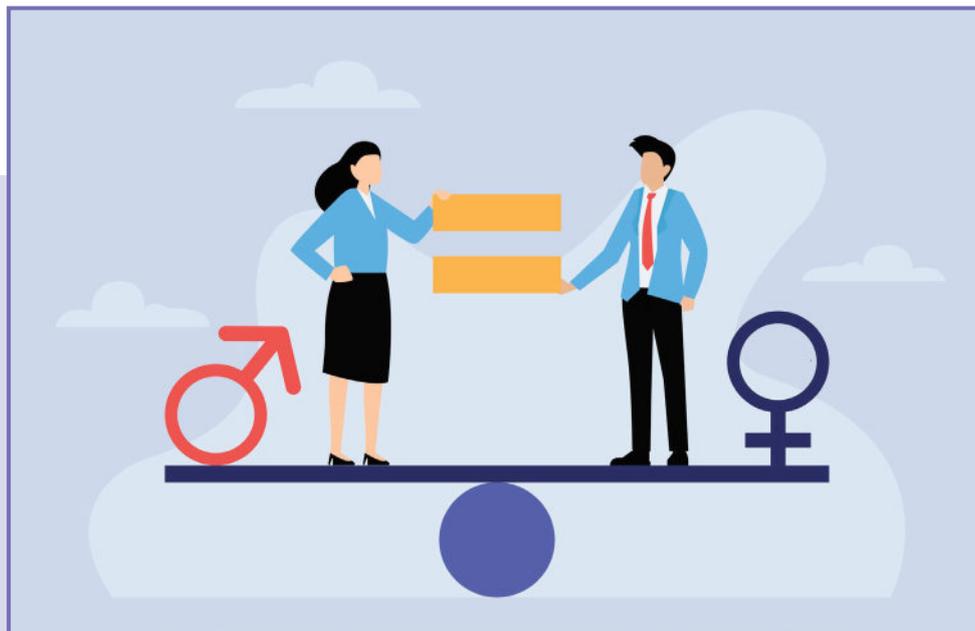
### UNI/PDR 125:2022: IL MODELLO PER LA PARITÀ DI GENERE

La UNI/PdR 125:2022, pubblicata il 16 marzo 2022, definisce un sistema nazionale di certificazione per la parità di genere. Il suo obiettivo è fornire linee guida dettagliate affinché le aziende implementino strategie concrete per la riduzione del divario di genere, promuovendo un cambiamento culturale duraturo e verificabile.

Aderire alla certificazione significa dimostrare un impegno tangibile attraverso interventi strutturati in sei aree chiave:

- **1. Cultura e strategia**  
Elaborazione di un piano aziendale per un ambiente di lavoro inclusivo.
- **2. Governance**  
Bilanciamento della rappresentanza di genere negli organi decisionali.
- **3. Processi HR**  
Politiche di selezione, sviluppo e valutazione che garantiscano pari opportunità.
- **4. Opportunità di crescita**  
Accesso equo a promozioni e ruoli di leadership.
- **5. Equità remunerativa**  
Eliminazione delle disparità retributive di genere.
- **6. Conciliazione vita-lavoro**  
Iniziative di supporto alla genitorialità e flessibilità lavorativa.





La certificazione non è solo una dichiarazione d'intenti, ma un percorso strutturato che prevede l'applicazione e il monitoraggio di **indicatori di performance (KPI)**, per un miglioramento costante e misurabile.

## I VANTAGGI DELLA CERTIFICAZIONE PER LE AZIENDE

○ttenere la certificazione **UNI/PdR 125:2022** comporta una serie di benefici concreti, in termini sia economici sia di competitività sul mercato:

- **Incentivi economici:** le aziende certificate possono usufruire di **sgravi contributivi fino all'1% dei contributi previdenziali**, con un massimo di **50.000 euro annui**.
- **Maggiore competitività:** la certificazione consente di ottenere **un punteggio premiale nelle gare pubbliche** e un accesso agevolato a **fondi europei e finanziamenti**.
- **Miglioramento del clima aziendale:** un ambiente di lavoro più equo e inclusivo favorisce **la motivazione, il benessere e la produttività** dei dipendenti.
- **Rafforzamento della reputazione aziendale:** l'impegno verso la parità di genere migliora l'im-

**immagine ESG (Environmental, Social, and Governance)**, un aspetto sempre più rilevante per investitori e stakeholder.

- **Attrazione e fidelizzazione dei talenti:** le aziende certificate sono più attrattive per i lavoratori, migliorando **il tasso di retention e la competitività aziendale**.

Tali vantaggi, oltre a essere un'opportunità strategica, rappresentano un investimento a lungo termine per la crescita sostenibile dell'azienda.

## IL PROCESSO DI CERTIFICAZIONE: UN PERCORSO STRUTTURATO E MISURABILE

L'ottenimento della certificazione prevede un processo articolato in diverse fasi.

Il primo passo è la definizione e l'implementazione di **un sistema di gestione per la parità di genere**, che includa:

- Una **politica aziendale dedicata** alla parità di genere.
- Un **piano strategico con obiettivi misurabili**. L'adozione di **indicatori chiave di performance (KPI)** per monitorare i progressi.

La prassi UNI/PdR 125:2022 identifica **sei macro-aree di indicatori**, ciascuna con un peso percentuale nella valutazione complessiva:

- **1. Cultura e Strategia (15%)**
- **2. Governance (15%)**
- **3. Processi HR (10%)**
- **4. Opportunità di crescita (20%)**
- **5. Equità remunerativa (20%)**
- **6. Conciliazione vita-lavoro e tutela della genitorialità (20%)**

Ogni area è valutata attraverso **KPI quantitativi e qualitativi**, i cui dati vengono raccolti annualmente e verificati ogni due anni per attestare il miglioramento continuo. Il raggiungimento di uno **score minimo complessivo del 60%** è il requisito per l'ottenimento della certificazione.

---

## MANTENERE LA CERTIFICAZIONE: UN IMPEGNO COSTANTE

○ttenere la certificazione non è un punto d'arrivo, ma l'inizio di un percorso che richiede **un impegno costante** per il suo mantenimento. Le aziende devono garantire il miglioramento continuo attraverso:

- **Formazione del personale:** programmi formativi per sensibilizzare i dipendenti sulla parità di genere e prevenire discriminazioni.
- **Monitoraggio periodico dei KPI:** controllo costante degli indicatori per valutare le performance e identificare aree di miglioramento.
- **Audit interni e verifiche biennali:** revisione periodica per garantire l'allineamento agli standard richiesti.

- **Integrazione delle politiche aziendali:** implementazione di azioni correttive per garantire il miglioramento progressivo.

Il mancato rispetto degli standard o il deterioramento delle performance possono portare alla revoca della certificazione, rendendo essenziale una gestione proattiva del sistema di parità di genere.

---

## IL SUPPORTO DI UN CONSULENTE ESPERTO PER OTTENERE LA CERTIFICAZIONE

Affrontare il percorso di certificazione richiede **una gestione accurata e competenze specifiche**. Affidarsi a **consulenti specializzati** può facilitare il processo, garantendo un'implementazione efficace e sostenibile nel tempo. Il supporto degli esperti può includere:

- **Definizione di una strategia chiara e misurabile.**
- **Implementazione di best practice aziendali in materia di parità di genere.**
- **Preparazione all'audit di certificazione** e la gestione delle eventuali non conformità.
- **Formazione e sensibilizzazione del personale**, al fine di garantire un cambiamento culturale duraturo.
- **Monitoraggio continuo** e aggiornamento delle strategie aziendali per assicurare il mantenimento della certificazione.

Un approccio strutturato e supportato da esperti consente alle aziende di **massimizzare i benefici della certificazione**, riducendo il rischio di errori o inefficienze nel processo di adeguamento.

---

# INVESTIRE NELLA FORMAZIONE

IL FUTURO DELLA TUA AZIENDA INIZIA OGGI!



**LARISORSAUMANA**

FORMAZIONE FINANZIATA



- **Migliora** le competenze tecniche e manageriali
- **Sviluppa** talenti e valorizza il potenziale del tuo team
- **Aumenta motivazione**, collaborazione e produttività
- **Fidelizza i clienti** e potenzia la competitività aziendale
- **Ottimizza** l'organizzazione e la gestione del cambiamento

## ALTRI PUNTI A TUO VANTAGGIO?

- A.** Adesione volontaria e gratuita
- B.** Attivabile e disdicevole in qualsiasi momento

**Siamo al fianco degli imprenditori** nell'analisi dei fabbisogni aziendali, nella progettazione di percorsi formativi personalizzati e nell'accesso ai finanziamenti per la formazione.

**Contattaci oggi per costruire insieme il tuo piano di formazione su misura.**

## CONTATTI:

### SEDE LEGALE AMMINISTRATIVA

Tel: +39 059 642217

Via Carlo Marx, 95 - Carpi (MO) - 41012

[www.larisorsaumana.it](http://www.larisorsaumana.it)

[contatti@form-app.it](mailto:contatti@form-app.it)

[corsifinanziati@larisorsaumana.it](mailto:corsifinanziati@larisorsaumana.it)



### Michela Gallo

Head of Food Contact and Consumer Goods Division at LabAnalysis Group, Socio AIAS



## PPWR: il Regolamento che rivoluziona il mondo degli imballaggi

Entrando in un qualsiasi punto vendita appare evidente che gran parte di ciò che acquistiamo è protetto da un imballaggio. Scatole di cartone, buste di carta, involucri di plastica; ma anche bottiglie in vetro e contenitori in metallo fanno così parte della nostra quotidianità che a volte non si apprezza a sufficienza il loro ruolo fondamentale per la protezione e la conservazione di beni e alimenti. Se ci chiedessimo “quanto packaging uso in un anno?” risulterebbe estremamente complesso fare una stima autonoma; fortunatamente tali informazioni risultano disponibili grazie alle statistiche pubblicate da Eurostat, l’ufficio statistico dell’Unione Europea.

Il trend di utilizzo di imballaggi è, negli ultimi anni, in continua crescita e la media EU è passata dai **157 kg pro capite del 2013 ai 187 kg del 2022**. Tali valori variano in maniera significativa fra i vari paesi e, prendendo a riferimento i dati del 2022, in Bulgaria, Croazia e Cipro si registra un utilizzo di imballaggi inferiore ai 100 kg pro capite, mentre Portogallo, Danimarca, Francia, Lussemburgo, Germania, Irlanda e Italia si attestano al di sopra della media Europea.

Interessanti sono anche i dati relativi al **riciclaggio degli imballaggi**: fra il 2013 e il 2022 si è registrato, a livello EU, un **aumento del 19%**, raggiungendo la quota del 65,3%. L’Italia si attesta fra i paesi con una quota di riciclaggio degli imballaggi superiore alla media europea ma, sul podio dei virtuosi, si collocano Estonia, Paesi Bassi e Belgio (rispettivamente con quote del 73%, 73% e 80%).

### ■ PPWR: Packaging and Packaging Waste Regulation

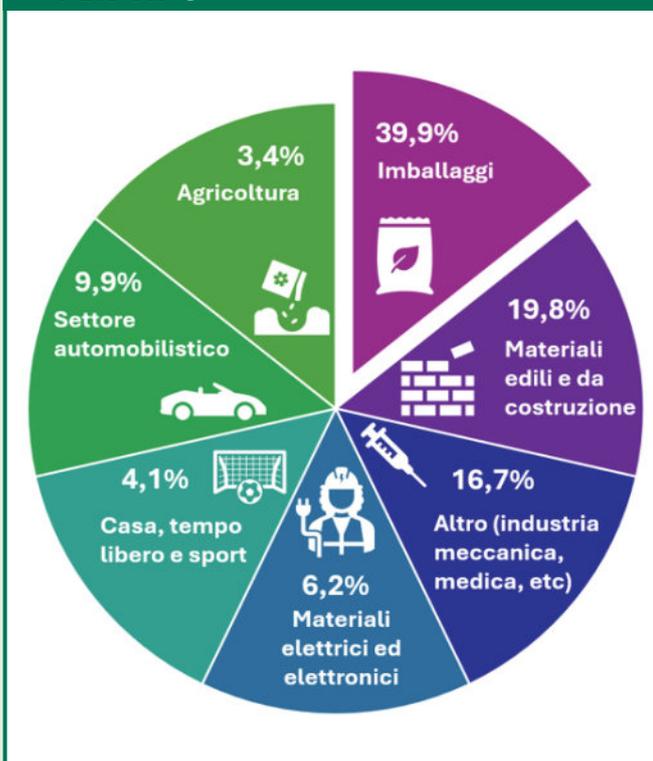
*Il presente regolamento si applica a tutti gli imballaggi, indipendentemente dal materiale utilizzato, e a tutti i rifiuti di imballaggio, indipendentemente dal contesto in cui gli imballaggi sono usati o dalla provenienza dei rifiuti di imballaggio: industria, altre attività manifatturiere, vendita al dettaglio o distribuzione, uffici, servizi o nuclei domestici.*

Così recita il punto 1 dell’articolo 2 “Ambito di applicazione” del Regolamento 2025/40 a cui fa riferimento l’acronimo PPWR (Packaging and Packaging Waste Regulation). Pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell’Unione Europea il 22 gennaio 2025 e

## RIFIUTI DA IMBALLAGGIO IN UE DATI IN KG/PERSONA



## UE: PRODUZIONE DI PLASTICA PER TIPO



contando di ben 188 considerando, 71 articoli e 13 allegati, stabilisce **molteplici prescrizioni per l'intero ciclo di vita degli imballaggi**, con obiettivi volti a **ridurre l'impatto dei rifiuti da questi prodotti**.

### ■ PFAS su packaging alimentare? No, grazie

Gli utilizzi delle sostanze per- e polifluoroalchiliche nell'ambito degli imballaggi a uso alimentare sono stati ampiamente descritti nel dossier aiasmag "PFAS: un unico acronimo, migliaia di sostanze" (pubblicato nei numeri 25 e 26), nel quale si prospettava già uno specifico percorso normativo.

Il Regolamento PPWR costituisce proprio una di queste evoluzioni, ponendo come soglie a decorrere dal 12 agosto 2026:

- 25 µg/kg per ciascuna sostanza PFAS non polimerica
- 250 µg/kg come somma delle sostanze PFAS non polimeriche
- 50 mg/kg come fluoro totale

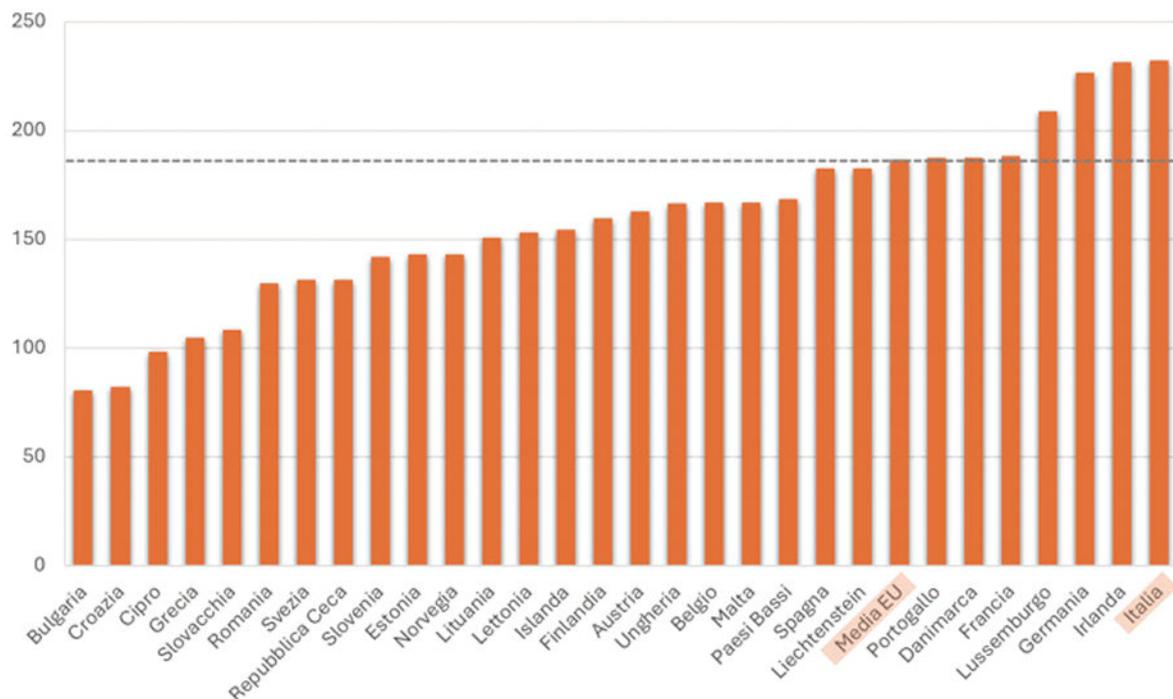
### ■ La progettazione dell'imballaggio: una fase sempre più fondamentale

**Non è così scontato che un imballaggio sia riciclabile.** Intervengono infatti diversi fattori, fra cui la tipologia dei materiali di base, la presenza di collanti e inchiostri, aspetti geometrici e molti altri.

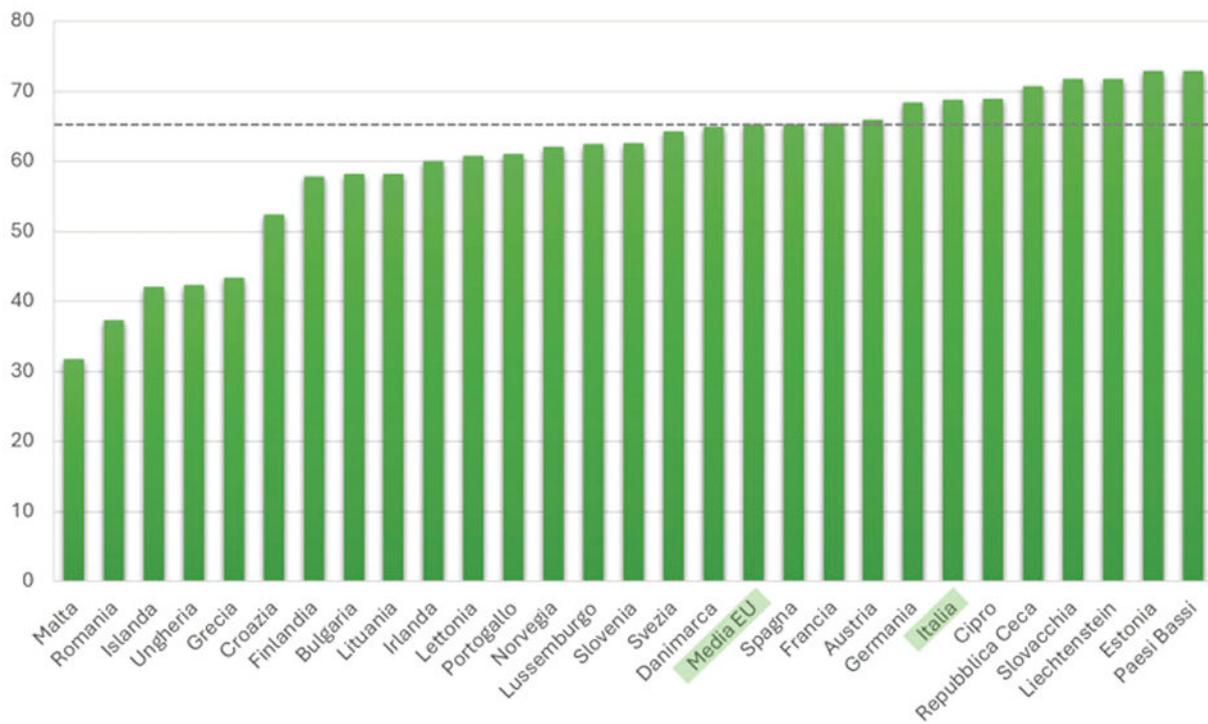
La progettazione dell'imballaggio, il "design for recycling" assume un ruolo chiave anche in ottica di fine vita del packaging: ove possibile, questo deve essere riciclabile e permettere di ottenere nuovi materiali e prodotti di qualità adeguata.

L'imballaggio deve quindi essere strutturato in un'ottica di circolarità e deve avere accesso a sistemi performanti di trattamento.

**QUANTITÀ DI RIFIUTI DA IMBALLAGGIO PRODOTTI**  
**ANNO 2022, DATI IN KG/PERSONA**



**PERCENTUALE DI RIFIUTI DA IMBALLAGGIO RICICLATI**  
**ANNO 2022**



## ■ Contenuto riciclato minimo negli imballaggi di plastica

Altro punto cardine del Regolamento è dato dall'articolo 7, che prevede un **tenore minimo di materiale riciclato negli imballaggi in plastica**.

Un obiettivo ambizioso, articolato in due fasi principali riassunte in tabella:



Obiettivi contenuto riciclato minimo negli imballaggi in plastica	Obiettivo 1 gennaio 2030 o tre anni dopo entrata in vigore atto di esecuzione	Obiettivo 1 gennaio 2040
Imballaggi sensibili al contatto il cui componente principale è il polietilentereftalato (PET), a eccezione delle bottiglie monouso per bevande	30%	50%
Imballaggi sensibili al contatto realizzati con materie plastiche diverse dal PET, a eccezione delle bottiglie di plastica monouso per bevande	10%	25%
Bottiglie di plastica monouso per bevande	30%	65%
Altri imballaggi di plastica diversi dai già citati	35%	65%

Ma il contenuto minimo di riciclato è relativo solo agli imballaggi in plastica? In questa fase sì, ma la Commissione ha l'obiettivo di valutare, entro il 12 febbraio 2032, se predisporre specifiche indicazioni per aumentare l'uso del contenuto riciclato anche in altri materiali.



## ■ Quali sono gli altri focus del Regolamento PPWR?

Le tematiche trattate dal Reg. 2025/40 sono molteplici e diversificate; ad esempio, viene posta una forte attenzione sulla **riduzione del peso/volume degli imballaggi** e sulla valutazione della **riutilizzabilità** di questi. Aspetti chiave sui quali risulta necessario agire, garantendo, tuttavia, l'assoluta adeguatezza all'uso e sicurezza per il consumatore.

Altro aspetto di sicuro interesse è quello relativo agli **obiettivi di riciclaggio** riportati nell'articolo 52, che ci permettono di confrontare lo status attuale con quelli che vengono posti come requisiti minimi (in tabella):

Obiettivi (% in peso) di riciclaggio di rifiuti da imballaggio	Obiettivo 31 dicembre 2025	Obiettivo 31 dicembre 2030	Media EU al 2022 (dati Eurostat)	Livello in Italia al 2022 (dati Eurostat)
Tutti i rifiuti da imballaggio prodotti	65%	70%	65,3%	68,8%
Plastica	50%	55%	40,7%	46,6%
Legno	25%	30%	34,2%	49,4%
Materiali ferrosi	70%	80%	84% (dati steel packaging)	78,6% (dati steel packaging)
Alluminio	50%	60%	54,7%	73,6%
Vetro	70%	75%	75,6%	80,8%
Carta e cartone	75%	85%	83,1%	80%

E ancora, nel PPWR troviamo specifiche indicazioni per **imballaggi compostabili** e una forte apertura rispetto alle materie prime a **base biologica** negli imballaggi in plastica. Per quest'ultima categoria, la Commissione si prefigge di riesaminare lo stato di sviluppo tecnologico e prestazioni ambientali per una eventuale specifica proposta legislativa con prescrizioni e obiettivi di incremento d'uso.

Fra le diverse misure si hanno inoltre indicazioni per sistemi di vuoti a rendere con cauzione, nuovi obblighi relativi a comunicazione dati ed etichettatura, regimi di responsabilità e punti specifici per determinate filiere e tipologie di imballaggi.

### ■ Un imballaggio... non è solo un imballaggio

Dal punto di vista normativo, un imballaggio rientra anche nella definizione di **"articolo"** e quindi risultano applicabili anche le indicazioni date, ad esempio, dal Regolamento REACH e dal Regolamento POP (rispettivamente Reg. (CE) 1907/2006 e Reg. (UE) 2019/1021).

Nel caso in cui la destinazione d'uso sia l'ambito alimentare, devono essere prese in considerazione le specifiche su **Materiali e Oggetti a Contatto con gli Alimenti** (MOCA): un approccio normativo sinergico e in progressiva evoluzione, che punta sia alla tutela del consumatore finale sia alla protezione dell'ambiente

---

Si specifica che i dati riportati nel presente articolo si riferiscono a quanto in consultazione Eurostat, online data code [env\_waspac], aprile 2025

---

# Diventa il professionista della sicurezza che il futuro richiede



**I percorsi di Alta Formazione Manageriale di AIAS Academy ti preparano alle sfide di oggi e di domani.**

## Perché sceglierci?

La nostra formazione di alto livello è progettata per i Professionisti HSE che ambiscono a:

- **assumere ruoli di responsabilità e coordinamento**
- **guidare il cambiamento nelle organizzazioni**
- **affrontare le nuove sfide normative, tecnologiche e organizzative**

Formatori d'eccellenza, contenuti aggiornati,  
approccio pratico e orientato ai risultati, Tutor dedicati:  
**con AIAS Academy investi nel tuo futuro professionale.**



L'Accademia su misura per i professionisti HSE

CATALOGO  
CORSI

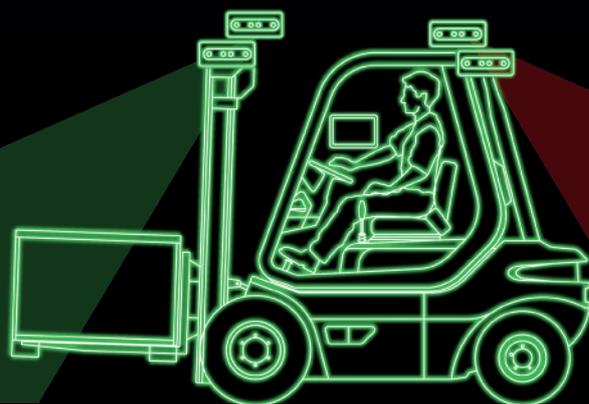


CLICCA QUI



# Raggiungi l'obiettivo **zero infortuni** nella tua azienda

Sicurezza avanzata con rilevamento pedoni e veicoli senza TAG,  
rallentamento automatico e massimo controllo **senza compromettere l'efficienza.**



**AMBIENTE LAVORO**

35° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

10 • 12 Giugno 2025 • Bologna



## AMBIENTE LAVORO 2025: la sicurezza sul lavoro si incontra a Bologna dal 10 al 12 giugno

Dal 10 al 12 giugno torna a Bologna Fiere Ambiente Lavoro,  
Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Con l'edizione 2025, la manifestazione taglia il traguardo della sua 35ª edizione. Dal 1990 Ambiente Lavoro è l'occasione in cui i professionisti di salute, sicurezza, ambiente e sostenibilità si confrontano e si aggiornano. E in cui il mercato promuove i propri prodotti e servizi. Con una finalità comune: contribuire fattivamente a sviluppare una coscienza collettiva, basata sulla cultura della prevenzione, che riduca quanto più possibile il numero di coloro che si ammalano, si infortunano, muoiono sul posto di lavoro.

Ambiente Lavoro 2025 si preannuncia ricco di novità, a partire dalla **nuova data**.

La collocazione sul primo semestre dell'anno nasce dalla volontà di distanziarsi da una serie di iniziative nazionali e internazionali che affollano il calendario autunnale.

A Bologna, a inizio giugno, si vuole riunire il mondo dei professionisti e delle aziende che si occupano di prodotti per la safety, in un **unico grande appuntamento di settore per il mercato italiano**.

I numeri di Ambiente Lavoro 2024 costituiscono un'ottima premessa per la prossima edizione.

Sono state **169** le **aziende** partecipanti e **9169** gli **operatori professionali** presenti.

Gli oltre **300 convegni** ospitati e la collaborazione con le maggiori istituzioni del settore e le più importanti associazioni professionali fanno di **Ambiente Lavoro l'evento di riferimento per policy maker, professionisti della sicurezza, mondo della produzione**.



Tra le **novità del 2025**, anche la grande **attenzione dedicata al mondo dei DPI** attraverso Sicur Labor, un salone dentro il salone che ospiterà le aziende del mondo dei dispositivi di protezione individuale e dell'abbigliamento professionale.

- L'iniziativa raccoglierà i **prodotti più innovativi proposti dal mercato**, e anche da **centri di ricerca e università**.
- Sarà corredata da un ricco **programma di workshop** dedicati ai dispositivi a **protezione delle vie respiratorie**, alle nuove soluzioni per la **salute del piede**, ai **DPI di terza categoria** contro le **cadute dall'alto**, con particolare attenzione alla **nuova normativa Uni** che entrerà in vigore a poche settimane dalla manifestazione e ridefinirà modalità di adozione e utilizzo degli **APVR**.

- Il salone Sicur Labor si preannuncia inoltre come vetrina delle ultime **tendenze** in fatto di **abbigliamento professionale**: la **DPI Fashion Week** porterà al suo interno sfilate, sessioni di break dance e altri eventi mirati a valorizzare il **contenuto estetico**, oltre che quello pratico, del **workwear**.

## Prodotti ma anche competenze

Tra i temi su cui Ambiente Lavoro 2025 insisterà con particolare attenzione all'interno del programma culturale, quello del **benessere lavorativo**. Inteso come tutto quanto concorre a fare dei luoghi di lavoro non solo degli ambienti sani ma anche in grado di stimolare la crescita personale, di promuovere la salute a 360 gradi, di garantire il benessere psi-



cologico degli addetti. Sono già oltre 150 le iniziative formative in programma che affronteranno, oltre alla tematica del benessere lavorativo, temi nuovi e storicizzati per chi si occupa di salute e sicurezza sul lavoro ma anche di ambiente ed ESG: dagli **spazi confinati** al **RENTRI**, dal **rischio chimico** allo **stress lavoro correlato**, dalla **sicurezza in cantiere** alla **certificazione di sostenibilità**. Per citare solo alcuni dei topic oggetto di approfondimento.

Ambiente Lavoro ospiterà numerose occasioni di **formazione non convenzionale** caratterizzate da un approccio più immersivo all'apprendimento grazie all'utilizzo del teatro, della musica, dell'arte in genere.

- Tra queste formule particolari per approcciare l'aggiornamento, si conferma anche per il 2025 l'attività del **Campo Prove**.

- In un'area appositamente allestita, le aziende espositrici potranno **mettere in funzione i propri prodotti** inserendoli in una **simulazione di rischio**. I professionisti potranno partecipare a queste sessioni immersive, approfittando anche delle attività di debriefing.

I temi che verranno affrontati nell'area spaziano **dalle cadute dall'alto** all'utilizzo dei **carrelli elevatori**, dagli **spazi confinati** al **sovraccarico biomeccanico**. Particolare **attenzione** sarà riservata anche alle **non technical skills** e alle competenze trasversali che manager e responsabili della sicurezza sono sempre più chiamati a coltivare.

Nel programma formativo della manifestazione, una sezione verrà dedicata ai temi della **comunicazione**,



del **teamwork**, della **consapevolezza situazionale**, del **decision making**, della **gestione dello stress e della fatica**.

Questo filone di iniziative sarà al centro del **Safety Bootcamp** di Ambiente Lavoro, una nuova iniziativa dedicata a RSPP e HSE che fornirà loro momenti di formazione, attività di networking, occasioni per ricaricarsi e motivarsi.

Anche per il 2025 **Ambiente Lavoro** si propone come punto di osservazione privilegiato sull'**evoluzione normativa di settore**.

Attraverso le attività dell'**Osservatorio su Ambiente, Salute e Sicurezza**, condotto in collaborazione con **D.E.A.L. srl**, e l'**Associazione Lavoro&Welfare**, la manifestazione monitorerà attraverso ricerche in-

terdisciplinari lo sviluppo della legislazione legata al tema ambiente, salute e sicurezza.

Dopo aver affrontato negli scorsi anni le questioni relative ai legami tra previdenza e politiche prevenzionistiche, delle nuove tecnologie e del loro influsso sulla SSL, del lavoro dignitoso e sicuro, per l'**anno 2025** sarà la **parità di genere** l'**oggetto della ricerca** che verrà condotta e presentata in manifestazione dall'Osservatorio.

**Appuntamento quindi dal 10 al 12 giugno a Bologna per una edizione di Ambiente Lavoro che si preannuncia ricca di prodotti, di possibilità di arricchire le proprie competenze e di incontrare tutti gli operatori del mondo safety.**





**Programmi delle iniziative, espositori presenti e iniziative speciali sono consultabili sul sito [fiera.ambientelavoro.it](http://fiera.ambientelavoro.it) e sui canali LinkedIn, Instagram e Facebook della manifestazione.**



### Antonio Pedna

Architetto, Consulente aziendale per l'innovazione in qualità, sicurezza e ambiente, Socio AIAS, TechIOSH, AIEMA, AICW



## Lavoro collaborativo: standard e strumenti per una gestione efficace

**Il lavoro collaborativo è stato il tema centrale del webinar AIAS del 4 marzo scorso, guidato da Marianna Panico con interventi di Frank Lee, CEO di ICW, e di chi scrive. ICW promuove le migliori pratiche nella gestione delle relazioni collaborative e ha contribuito allo sviluppo della serie ISO 44000. Durante l'evento sono stati illustrati i principi di questa disciplina, evolutasi dalla norma BSI PAS 11000 del 2006. Gli standard ISO 44000 offrono un modello strutturato per gestire relazioni efficaci, portando benefici in termini di efficienza, riduzione dei rischi e creazione di valore.**

### Cos'è il lavoro collaborativo?

Il lavoro collaborativo non si basa sulla semplice buona volontà dei singoli, ma richiede la predisposizione di un ambiente e di processi lavorativi progettati appositamente per favorire la cooperazione tra le parti coinvolte. Un'organizzazione che adotta un approccio collaborativo deve strutturare i propri processi in modo da incentivare la trasparenza, la condivisione di obiettivi e la creazione di valore reciproco. Questo implica la definizione chiara di ruoli e responsabilità, l'uso di strumenti adeguati per la comunicazione e la gestione delle risorse condivise, nonché l'adozione di pratiche consolidate per il monitoraggio e la valutazione delle collaborazioni.

Gli standard pubblicati da ISO/TC 286, il comitato tecnico che esplora il *Collaborative business relationship management*, forniscono il supporto metodo-

logico necessario per implementare queste dinamiche in modo efficace e strutturato.

La norma ISO 44000 stabilisce le basi per le relazioni collaborative, fornendo principi e linee guida applicabili a diversi contesti, dalle partnership commerciali alle collaborazioni tra enti pubblici e privati. Questo standard non è certificabile, ma rappresenta un quadro di riferimento essenziale per creare ambienti di lavoro cooperativi, basati su fiducia, trasparenza e benefici reciproci.

ISO 44000 identifica i fattori critici di successo della collaborazione, tra cui la definizione di ruoli chiari, la gestione condivisa dei rischi e l'adozione di strumenti di monitoraggio delle prestazioni.

Le organizzazioni che adottano questi principi possono non solo strutturare meglio le proprie partnership, ma anche sviluppare una cultura aziendale incentrata sulla collaborazione strategica e sulla creazione di valore a lungo termine.

## ISO 44001

### Il sistema di gestione certificabile

Per le aziende che desiderano integrare un sistema di gestione collaborativa riconosciuto e certificabile, ISO 44001 rappresenta la soluzione ideale. Questo standard fornisce un modello strutturato per la creazione, gestione e chiusura delle partnership collaborative, basandosi su meccanismi chiave come la gestione del ciclo di vita della collaborazione, la valutazione delle performance e il miglioramento continuo.

Tra gli strumenti fondamentali vi sono la definizione di governance condivise, l'analisi dei rischi e la creazione di indicatori di efficacia delle relazioni.

ISO 44001 si applica a qualsiasi tipo di organiz-

zazione e settore, offrendo strumenti concreti per implementare relazioni di lungo termine basate su obiettivi comuni e vantaggi reciproci.

Questo standard condivide molti principi con altri sistemi di gestione HLS (*High-Level Structure*), come ISO 9001 per la qualità e ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro. Ad esempio, così come ISO 9001 richiede un approccio basato sul rischio per garantire la qualità dei prodotti e servizi, ISO 44001 introduce un'analisi strutturata dei rischi nelle relazioni collaborative.

Analogamente, ISO 45001 pone l'accento sul coinvolgimento delle parti interessate per creare un ambiente di lavoro sicuro, mentre ISO 44001 enfatizza la cooperazione e la trasparenza tra partner per un'efficace gestione delle relazioni.



## ISO 37500

### L'outsourcing come leva strategica

Un'altra norma studiata da ISO/TC 286, ISO 37500 *Guidance on outsourcing*, rappresenta un riferimento importante per tutte le organizzazioni che intendono gestire in modo efficace le attività in outsourcing, offrendo una guida strutturata per costruire relazioni solide e vantaggiose con i fornitori esterni. Queste linee guida consentono di definire in modo chiaro i termini dell'accordo, promuovendo trasparenza e reciprocità, e aiutano a comprendere le principali motivazioni che spingono le aziende a esternalizzare alcune funzioni. Tra queste la necessità di ridurre i costi fissi, l'opportunità di accedere a competenze tecniche difficilmente reperibili inter-

namente, la possibilità di aumentare la flessibilità operativa, la volontà di concentrare le risorse sul core business e il desiderio di beneficiare dell'innovazione tecnologica sviluppata dai partner specializzati.

Accanto ai benefici, viene richiamata l'attenzione anche sui rischi legati a un outsourcing gestito in modo superficiale o non sufficientemente presidiato. Il rischio di dipendenza dai fornitori, il mancato rispetto degli standard qualitativi, le criticità legate alla gestione della sicurezza o della conformità normativa e la presenza di costi nascosti sono elementi che richiedono un'attenta pianificazione e un monitoraggio continuo.

Ciò che rende ISO 37500 particolarmente utile è il suo approccio concreto e facilmente applicabile, che



consente alle organizzazioni di rafforzare il controllo sulle attività esternalizzate, migliorare le prestazioni complessive dei fornitori e ottenere un reale vantaggio competitivo.

L'integrazione dello standard con altri sistemi di gestione, come quelli dedicati alla qualità, all'ambiente e alla salute e sicurezza sul lavoro, permette inoltre di sviluppare strategie di outsourcing più robuste, garantendo coerenza, efficienza e sostenibilità nel tempo.



## Benefici dell'adozione degli standard collaborativi

L'adozione degli standard collaborativi, come quelli della serie ISO 44000, offre alle organizzazioni un modello strutturato che consente di migliorare l'efficienza operativa e al tempo stesso rafforzare la sostenibilità aziendale.

Integrare la collaborazione all'interno dei processi gestionali non significa solo lavorare meglio insieme, ma attivare una serie di benefici che attraversano diversi ambiti dell'impresa.

Dal punto di vista della salute e sicurezza sul lavoro, una gestione coordinata delle responsabilità consente di ridurre i rischi operativi e migliorare il rispetto dei requisiti normativi, creando un ambiente più protetto per tutte le persone coinvolte.

Lo stesso principio vale per la dimensione ambientale, dove la condivisione di risorse e obiettivi contribuisce a limitare gli impatti negativi e a promuovere pratiche più sostenibili.

L'integrazione degli standard collaborativi con altri sistemi di gestione, come quelli dedicati alla qualità, all'ambiente o alla sicurezza, consente quindi di rafforzare l'efficacia complessiva del sistema aziendale, garantendo una maggiore coerenza tra performance, conformità e responsabilità sociale.

**Antonio Pedna** è Docente AIAS Academy; si occupa insieme ad altri Professionisti qualificati della docenza dei due nuovi corsi dedicati agli HSE Manager

[aiasacademy.it/categoria-corso/hse](https://aiasacademy.it/categoria-corso/hse)



# Nuovi approcci formativi in ambito di salute e sicurezza sul lavoro

## La realtà virtuale come strumento di innovazione: impatto sulla formazione e prospettive future

Questo articolo esplora l'uso innovativo della realtà virtuale (VR) nel campo della formazione in salute e sicurezza sul lavoro, analizzandone l'impatto in termini sia di efficacia formativa sia di opportunità future.

Il contributo della Dott.ssa Irene Fabbri, si concentra sulle basi neuropsicologiche e sull'importanza delle

emozioni e dell'apprendimento senso-motorio per una formazione efficace.

Il Prof. Alessandro Innocenti analizza l'applicazione della VR nel contesto di un progetto sperimentale universitario, mettendo in luce come la combinazione di VR e Intelligenza Artificiale (AI) possa innovare i modelli formativi e affrontare nuove sfide educative.

### PARTE 1 DI 4

**In questa prima parte introduciamo i fondamenti neuropsicologici dell'apprendimento efficace. Emozioni, motivazione e apprendimento senso-motorio diventano elementi centrali nel progettare percorsi formativi capaci di lasciare un segno. Un viaggio tra neuroscienze, esperienza e intenzionalità per capire cosa rende davvero potente la formazione.**



Per esplorare il tema dell'efficacia del processo formativo potrebbe essere molto utile partire proprio dal quesito "Cosa rende una formazione efficace?". Sappiamo molto ormai sulle strategie che hanno un impatto positivo sulla formazione attraverso il coinvolgimento diretto dei discenti. Queste tecniche hanno molto successo proprio perché stimolano emozioni, interesse e interazione. Allora a questo punto perché non interrogarci su quali siano i meccanismi del funzionamento cerebrale che rispondono a questa tipologia di stimoli e che regolano l'apprendimento?

Per tentare di rispondere a questa domanda potrebbe essere molto utile fare riferimento all'approccio dell'*embodied cognition* (cognizione incarnata), un paradigma delle scienze cognitive che sostiene che la cognizione umana non sia un fenomeno astratto ma che sia piuttosto "incarnata" dato il rapporto bidirezionale tra la mente e il corpo: gli stati del corpo influenzano quelli della mente e viceversa. Di conseguenza, secondo questa visione, la cognizione umana sarebbe condizionata dalle funzioni sensoriali e motorie. Questo permetterebbe un'interazione continua tra cognizione, corpo e contesto ambientale [1].

Per contestualizzare al campo di nostro interesse quanto presentato sopra e nello specifico ancora al tema dell'utilizzo della realtà virtuale nel contesto formativo su salute e sicurezza sul lavoro, dobbiamo tornare al concetto di apprendimento.

In primo luogo, è utile considerare due tipologie di apprendimento:

- quello di tipo *simbolico-ricostruttivo*, ovvero chiamato comunemente classico o "pedagogico", che si fonda su concetti appresi durante lo studio o il ragionamento e che sono veicolati ad esempio attraverso lo strumento della scrittura [2],
- e quello *percettivo-motorio* che invece fa riferimento a operazioni apprese tramite la percezione e l'azione [3].



### Alessandro Innocenti

Professore ordinario di politica economica all'Università di Siena. Coordinatore del Laboratorio di Economia Sperimentale LabSi e del Laboratorio di Realtà Virtuale dell'Università di Siena (LabVR UNISI)



### Irene Fabbri

Psicologa, Psicoterapeuta, practitioner EMDR, Musicoterapeuta  
Master in psicopatologia dello sviluppo e docente presso CESPRO - Centro di Servizi di Ateneo per la formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro



### Renzo Capitani

Professore Ordinario di Progettazione Meccanica e Costruzione di Macchine (SSD IIND-03/A) nella Scuola di Ingegneria dell'Università degli Studi di Firenze.  
Presidente del CESPRO - Centro di Servizi di Ateneo per la formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro



### Sara Landini

Assegnista di Ricerca Dipartimento di Ingegneria Industriale dell'Università degli Studi di Firenze.  
Segreteria Organizzativa CESPRO - Centro di Servizi di Ateneo per la formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro



### Nicolò Lapi

Università degli Studi di Firenze, Direttore Tecnico del CESPRO - Centro di Servizi di Ateneo per la formazione in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro



La seconda tipologia di apprendimento è quella di nostro interesse in quanto solleticherebbe alcuni schemi che attivano automaticamente i circuiti cerebrali implicati nella preparazione del programma motorio che rende possibile il passaggio all'azione.

## Esperienza e motivazione

Dalle ricerche di neurobiologi e neuroscienziati [4] sappiamo che questi particolari circuiti neurali si attivano solo in presenza di una **motivazione** o scopo.

Chi si è occupato di comprendere i meccanismi alla base della formazione come David Kolb o Malcolm Knowles, ha sempre evidenziato quanto siano importanti l'esperienza e la motivazione.

Queste infatti sono intrinsecamente collegate a un apprendimento che definirei “profondo” intendendo quel processo che regola un comportamento di tipo funzionale senza passare necessariamente da un aspetto di tipo riflessivo o riguardante la coscienza (ad esempio andare in bicicletta senza essere in grado di spiegarlo come facciamo).

Tutto ciò avviene perché durante l'apprendimento percettivo-motorio vengono creati automaticamen-

te e sistematicamente gli schemi motori che guidano le azioni “automatiche” future [3].

Se questo è ciò che accade nel nostro cervello durante il processo di apprendimento, automaticamente siamo portati a dedurre che un apprendimento “profondo” avvenga soltanto in presenza di una motivazione.

L'intenzionalità è infatti un aspetto critico dell'acquisizione della conoscenza.

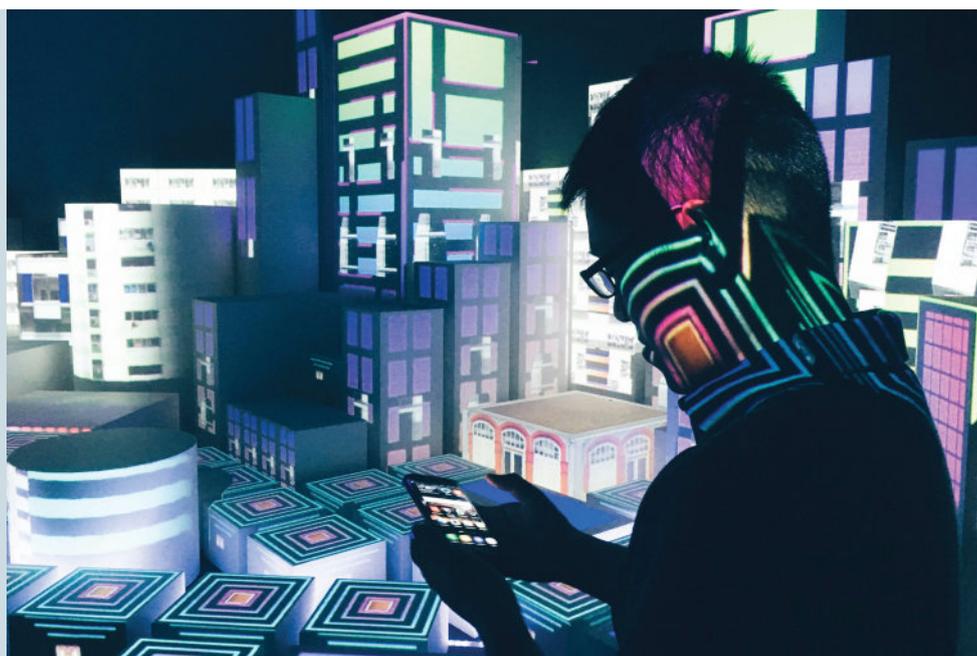
Diversi esperimenti sui neuroni specchio della corteccia premotoria confermano infatti che questi non si attivano in seguito a semplici movimenti, ma a seconda dell'intenzionalità o scopo dell'azione [5]. E allora cosa stimola e accende la motivazione?

Ed ecco che arriviamo a parlare di **emozioni**.

## Le emozioni determinano il comportamento umano

Le emozioni sono ciò che muove il comportamento dell'uomo.

Lo scopo di un'emozione è quello di indurre una risposta specifica a livello di alcune strutture cerebrali con lo scopo di promuovere un comportamento che permetta di affrontare una determinata condizione.



Per queste loro caratteristiche, le risposte emotive, nella maggior parte avvengono inconsciamente [6]. È solo quando l'informazione sensoriale che segnala la presenza del pericolo raggiunge la corteccia e viene processata, che ci rendiamo conto di provare paura.

Il nostro cervello, quindi, può in un certo senso “provare paura” ancor prima di noi, intendendo la precoce messa in atto della reazione emotivo-comportamentale.

Quindi secondo questa visione la coscienza è solo la parte visibile dell'attività della mente, mentre la risposta emotiva avviene a livello inconscio divenendo sentimento solo se o quando raggiunge la coscienza [7].

Per comprendere meglio, può essere utile ricordare che il pensiero risiede nella neo-corteccia (quella porzione di corteccia cerebrale con sviluppo filogenetico più recente), mentre le emozioni dipendono dalle aree corticali primitive e dai nuclei sottocorticali del sistema limbico [8].

Quindi “quando desideriamo qualcosa con forza o siamo perdutoamente innamorati o in preda al panico siamo in balia del sistema limbico” [9]. Perché parlare di questo mentre si parla di formazione efficace?

## Il ruolo del formatore

L'obiettivo della formazione è quello di produrre cambiamenti nei discenti aiutandoli ad apprendere nel senso di “prendere e portar via”.

Il formatore è la chiave per promuovere questo processo ed è quindi colui che promuove il cambiamento stimolando la trasformazione di una semplice esperienza in una significativa.

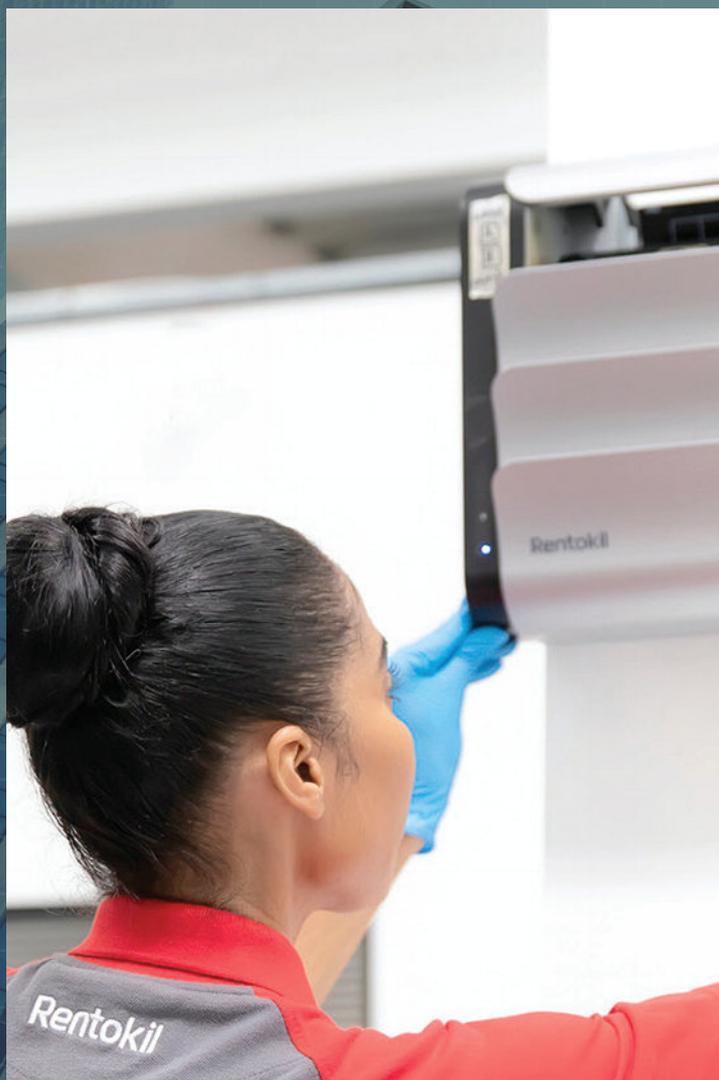
Ma sono i discenti stessi i protagonisti della loro formazione e se saranno motivati e coinvolti attivamente nel loro processo formativo avranno maggiore possibilità di interiorizzare quanto appreso.

## Riferimenti bibliografici

- [1] L. Foglia, R.A. Wilson, *Embodied cognition*, «WIREs Cognitive Science», 4, pp. 319-325, J. Wiley, 2013.
- [2] F. Antinucci, *Computer per un figlio. Giocare, apprendere, creare*, Roma-Bari, Laterza, 1999.
- [3] G. Riva, A. Gaggioli, *Realtà virtuali. Gli aspetti psicologici delle tecnologie simulate e il loro impatto sull'esperienza umana*, Firenze, Giunti, 2019.
- [4] G. Rizzolatti, C. Sinigaglia, *So quel che fai, Il cervello che agisce e i neuroni specchio*, Milano, Raffaello Cortina, 2005.
- [5] D. Mario, *Verso un'idea di formazione naturale. Dal funzionamento cerebrale ad una formazione che funziona: il ruolo del linguaggio percettivo-motorio*, in «Formazione & Insegnamento» (a cura di R. Minello), pp. 179-186, Anno IX, Supplemento al numero 3, 2011.
- [6] J.F. LeDoux, *Il cervello emotivo. All'origine delle emozioni*, Firenze, Baldini e Castoldi, 1998.
- [7] P. Pietrini, “Dalle emozioni ai sentimenti: come il cervello anima la nostra vita”, in *La società infobiologica* (a cura di U. Colombo, G. Lanzavecchia), Milano, Scheiwiller, 2003.
- [8] J.E. LeDoux, *Evolution of human emotion: a view through fear* in «Progress in Brain Research», vol. 195, pp. 431-442, Amsterdam, Elsevier B.V., 2012.
- [9] A. Stefanini, *Le emozioni: patrimonio della persona e risorsa per la formazione*, Milano, Franco Angeli, 2013.

# Rentokil Initial

Protecting People. Enhancing Lives. Preserving our Planet.



## Rentokil

Rentokil garantisce professionalità ed esperienza nella **disinfestazione**, **derattizzazione**, **allontanamento volatili**, **disinfezione** e **gestione degli infestanti** in case e aziende.

[www.rentokil.com/it](http://www.rentokil.com/it)



## Initial

Initial è il partner ideale per **garantire l'igiene** e la **sanificazione** di ambienti pubblici e lavorativi, **migliorando il benessere** e la **sicurezza** per dipendenti e clienti.

[www.initial.com/it](http://www.initial.com/it)

**Fausto Oggioni**

Responsabile Sicurezza, Ambiente e Servizi Generali – RSPP at FOMAS S.p.A., Socio AIAS



## Introduzione di macchine e verifica delle Direttive applicabili, il ruolo del Servizio di Sicurezza e Prevenzione

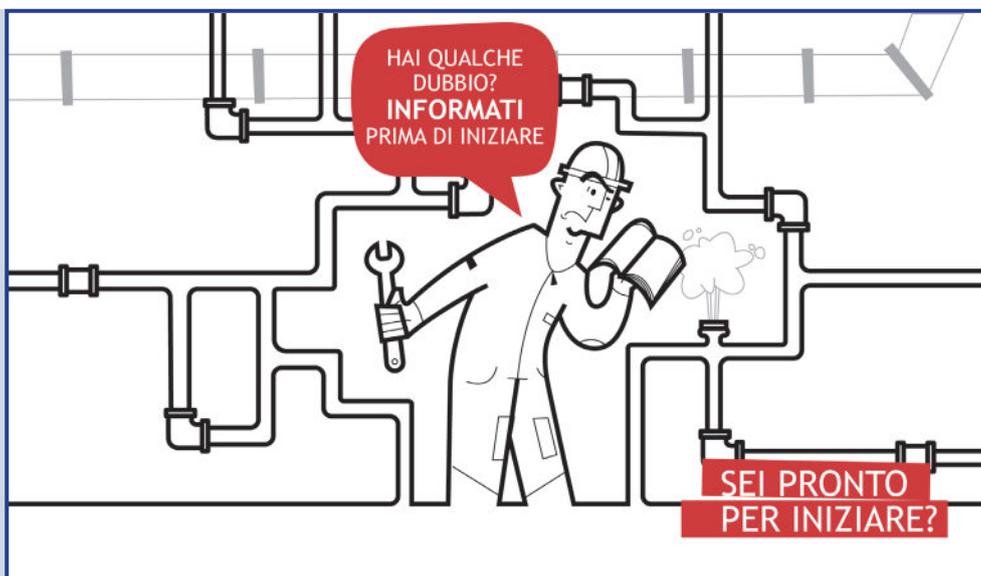
**L'introduzione di nuove macchine e attrezzature nei luoghi di lavoro pone il problema della verifica delle direttive e norme applicabili ai fini della sicurezza, sia che si tratti di poche migliaia di euro o di impianti complessi da decine di milioni. Nell'acquisto di macchine e impianti è fondamentale per il datore di lavoro tenere in considerazione anche gli aspetti legislativi e normativi che il fornitore è obbligato a garantirgli.**

L'imprenditore si deve salvaguardare e tutelare evitando di fare degli errori nella definizione delle specifiche di acquisto; è altresì importante verificare durante tutte le fasi che terminano con il collaudo, la conformità della fornitura compito del datore di

lavoro nell'accertare dell'effettiva rispondenza delle macchine messe in servizio ai requisiti legislativi a esse applicabili.

Lo scopo di queste note è di indagare sull'attività che il datore di lavoro, attraverso il Servizio di Prevenzio-

© Courtesy of FOMAS Group



ne e Protezione e in particolare del Responsabile, deve porre in atto per assolvere al dovere di tutela dei lavoratori e dell'azienda che non può limitarsi alla presenza di una dichiarazione CE da parte del fornitore.

## Attività da eseguire

L'introduzione di macchine nuove avviene in fasi che presentano risvolti differenti nei confronti della sicurezza e salute sui luoghi di lavoro. Già nella fase di progettazione dell'investimento è necessario il coinvolgimento del SPP per affrontare l'inevitabile introduzione di nuovi rischi in azienda.

Questo può avvenire solo attraverso il coinvolgimento diretto non tanto nelle fasi di scelta delle tecnologie, normalmente non attinenti al SPP, ma in tutti gli aspetti di sicurezza e salute che la nuova macchina introdurrà in azienda.

Dopo la fase di previsione e attivazione dell'investimento, la partecipazione del SPP deve essere prevista nella valutazione delle offerte dei possibili fornitori a verifica del rispetto dei vincoli di sicurezza e normativi presenti, in particolare se trattasi di fornitori stranieri in merito a problemi di comprensione della documentazione ed extra UE sull'allineamento alla normativa comunitaria vigente.

La valutazione del SPP deve comprendere anche gli aspetti che riguardano la gestione del cantiere di installazione della macchina; a questo proposito è opportuno organizzare una serie di riunioni di coordinamento anche se non in presenza di opere di ingegneria civile ma dall'installazione, sino alla fase di collaudo e messa in servizio della macchina.

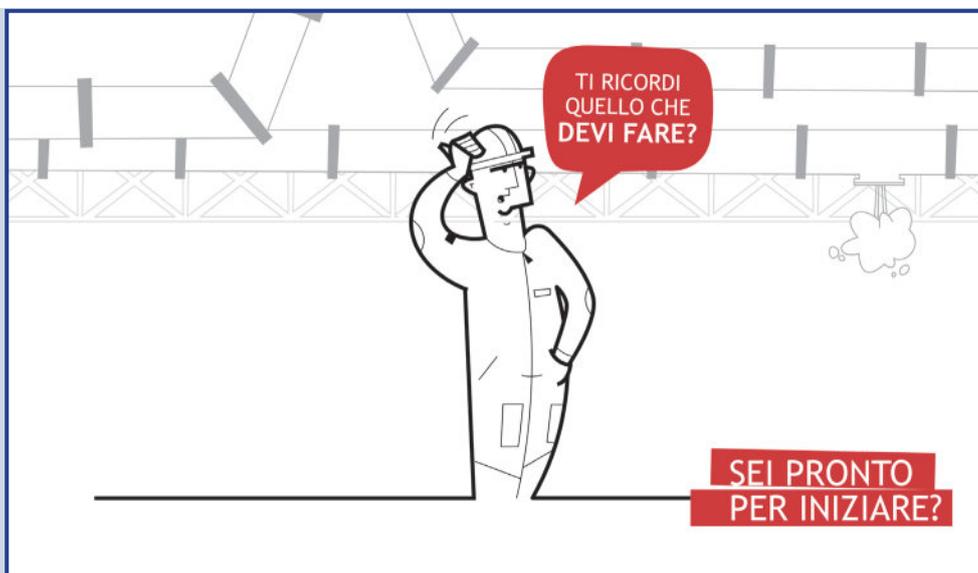
Una attenzione particolare deve essere inoltre data alla richiesta, raccolta e verifica della documentazione di conformità tecnica come Manuali di Uso e Manutenzione, dichiarazione di conformità CE, Safety Matrix, Performance Level delle funzioni di sicurezza ecc.

Il compito è notevolmente semplificato dall'introduzione della Direttiva Comunitaria 2006/42/CE (Direttiva Macchine), recepita in Italia con il D.Lgs. 17/2010, con quanto previsto in materia di documentazione da predisporre insieme alla macchina e consegnata al committente.

La Direttiva prevede alcuni documenti che sono:

- Il fascicolo tecnico o la documentazione pertinente nel caso di quasi-macchina, fascicolo che resta al costruttore e deve soddisfare eventuali necessità di indagine da parte degli organi di controllo.

@ Courtesy of FOMAS Group





@ Courtesy of FOMAS Group

- La dichiarazione di conformità o dichiarazione di incorporazione.
- La marcatura CE.
- Il manuale d'uso e manutenzione.
- La documentazione relativa alle produzioni in serie con obbligo di certificazione di terza parte.

Il SPP deve adoperarsi affinché la documentazione consegnata, la dichiarazione, la marcatura e il manuale d'uso e manutenzione siano l'esatta immagine della macchina, sia per quanto riguarda i contenuti previsti dalla Direttiva sia per la congruenza tra i medesimi.

La Direttiva, nell'allegato I al 1.7 "Informazioni", indica in modo chiaro quali sono le informazioni che sono dovute dal produttore all'utilizzatore; queste, purtroppo spesso e volentieri come constatato dal recepimento della Direttiva in poi, sono mancanti o incomplete, ad esempio:

- *Identificazione della macchina* (1.7.3); in particolare il numero di serie, dato di collegamento tra i vari documenti e la macchina, insieme alla

denominazione del produttore è spesso diverso tra dichiarazione, targa di marcatura e le istruzioni d'uso e manutenzione (o manuale); questo invalida i documenti non essendoci oggettività nel collegamento tra gli stessi.

- *Lingua e la forma delle istruzioni* (1.7.4 e seguenti); la Direttiva specifica che la lingua deve essere quella del luogo in cui la macchina è immessa sul mercato e/o messa in servizio, in particolare viene specificato che deve essere compresa dall'utilizzatore.

In merito alla sicurezza sul lavoro è un punto fondamentale: non devono essere accettate istruzioni in una lingua non compresa dagli operatori (o compresa solo in parte) o anche in forma lessicale complessa. Questa mancanza può essere fonte di incomprensioni e di infortuni anche gravi; l'obbligo ricade sul costruttore ma, in fase di contratto, chi detiene all'interno dell'azienda la responsabilità di scelta e acquisto dovrebbe verificarne l'applicazione in collaborazione con il SPP. In fase di collaudo e consegna alla produ-

zione il SPP non deve deliberare una macchina con istruzioni non comprensibili agli utilizzatori, perché introdurrebbe consapevolmente un rischio aggiuntivo.

- *Uso scorretto ragionevolmente prevedibile* (1.7.4.1 c e 1.7.4.2 h e l) e rischi residui; si tratta di un altro punto spesso disatteso ma fondamentale nel momento della formazione/istruzione degli operatori (1.7.4.2 k), in particolare in presenza di macchine di nuova generazione rispetto a quanto installato o del tutto nuove in azienda.

- *Istruzioni delle operazioni di regolazione e manutenzione* (1.7.4.2 r e s); sono spesso manchevoli per quanto attiene la manutenzione ordinaria programmata. Questa si associa a quanto riportato nella lista dei pezzi di ricambio che, se per la Direttiva (1.7.4.2 t) riguarda quanto incide su salute e sicurezza dei lavoratori, per la pratica della sicurezza in senso generale riguarda la maggior parte dei componenti, in particolare i posti e i sistemi di comando, manovra e controllo, oltre, ovviamente, alle protezioni e ai relativi sistemi di gestione

- *Informazioni sul rumore aereo* (1.7.4.2 u); la Direttiva riporta vari casi di applicazione in particolare nei posti di lavoro considerati genericamente al chiuso e/o con presidio continuo di lavoratori. Nei casi non specificati come per le macchine non sempre presidiate o all'aperto la Direttiva richiama l'applicazione di differenti direttive comunitarie sulle emissioni di rumore aereo, aspetto quasi mai preso in considerazione dai costruttori.

Costruttori che se eventualmente citano nella documentazione questa problematica ne rimandano la verifica all'utilizzatore, nonostante sia un loro preciso compito così come richiamato all'Art. 12 della Direttiva "Procedure di valutazione della conformità delle macchine".

Questo è un altro caso specifico dove il SPP deve poter valutare se, ancor prima dell'installazione della macchina, sono stati adottati i requisiti specifici di emissioni sonore, valutazione che è possibile effettuare verificando l'elenco delle direttive applicate così come previsto dai principi di redazione della dichiarazione (EN ISO/IEC 17050-1:2010).



**In questa prima parte si sono descritti in modo non esaustivo ma esemplificativo alcuni dei casi comuni di mancanze rilevabili nella documentazione delle macchine in applicazione della Direttiva, mancanze che divengono evidenti a seguito di una verifica attenta di quanto consegnato.**

**"parole ed esperienze senza l'utilizzo dell'intelligenza artificiale"**

# PROTEGGIAMO DAL RISCHIO LEGIONELLA QUELLO CHE HAI DI PIÙ CARO.



## SPECIALISTI NELLA PREVENZIONE E CONTROLLO DELLA LEGIONELLA

In linea con i nuovi standard legislativi introdotti dal D.Lgs. 18/2023, che recepisce la Direttiva Europea 2020/2184 sulla qualità dell'acqua potabile, siamo specializzati nella **gestione integrata e nella prevenzione del rischio legionellosi** in impianti idrico-sanitari e sistemi HVAC.

Sotto la guida esperta dell'Ing. Luciano Pallesca, professionista con **oltre 10 anni** di esperienza e tra i primi in Italia **certificati EGL (Esperto Gestione Legionellosi)**, la società si contraddistingue per **competenze avanzate in microbiologia, igiene preventiva e impiantistica**.

## SOLUZIONI COMPLETE ED EFFICACI CON LEGIONCONTROL®

Il protocollo esclusivo LEGIONCONTROL®, certificato e basato sul Ciclo di Deming (Plan, Do, Check, Act), garantisce un **approccio rigoroso e personalizzato nella valutazione del rischio**, nella realizzazione di interventi di bonifica e nella verifica periodica dell'efficacia dei trattamenti attraverso laboratori accreditati **ACCREDIA**. Offriamo un servizio completo che include la **valutazione e gestione del rischio legionella**, redazione dei **Piani di Autocontrollo Acque**, classificazione **ISO Clean Room**, analisi dettagliate del microclima e bilanciamento dei sistemi HVAC. Ogni intervento è corredato da documentazione tecnica esaustiva, conforme alle normative vigenti, sia pre che post intervento.

Affidabilità, competenza multidisciplinare e soluzioni tecnologiche all'avanguardia fanno di noi il partner ideale per tutelare la salute e migliorare il benessere in ambienti di lavoro e vita quotidiana.



link-adv.it

Numero verde  
**800 17 25 38**

LPSOLUTIONS.IT  



**Alberto Sabella**

Global EHS Director presso Dayco, Socio AIAS



# Sicurezza fuori dai confini: una nuova sfida per le aziende e i lavoratori

## I 10 aspetti che non devono mancare nella valutazione dei rischi di trasferta

La prima parte del contributo è pubblicata nel numero 33 di **aiasmag**  
[www.aias-sicurezza.it/aiasmag](http://www.aias-sicurezza.it/aiasmag)

### PARTE 2 e 3

Attraverso aneddoti e casi concreti, esploreremo i 10 aspetti fondamentali nella valutazione dei rischi per il personale all'estero, includendo elementi spesso trascurati nelle valutazioni domestiche e aspetti non direttamente collegati alle attività lavorative, come il tempo libero e gli spostamenti autonomi, che rientrano nella categoria dei "rischi scorretti ma ragionevolmente prevedibili". Infine, vedremo come gestire e ridurre i rischi in conformità con la ISO 31030 – Travel Risk Management.

## 1. LEGGE ITALIANA VS LEGGE LOCALE

### ■ Attrezzature

Vi racconto un'esperienza avuta durante la realizzazione di un grande magazzino verticale automatizzato in Thailandia, quando lavoravo come HSE Manager. Per cantieri di quel tipo, le attività più manuali e le attrezzature vengono reperite in loco per ovvi motivi economici. Relativamente ai ponteggi, tramite il cliente, abbiamo contattato una ditta locale, assicurandoci che installassero ponteggi conformi a tutte le normative locali. Così abbiamo concordato. **Quando la prima squadra è arrivata in cantiere, mi hanno chiamato dicendo che il ponteggio era montato, ma era fatto di bambù!**

Abbiamo subito contattato il fornitore, lamentandoci che avevamo pattuito un ponteggio industriale a norma. Lui ci ha assicurato che quanto installato lo era. Anche se non ero un esperto, gli ho chiesto di mandarmi la normativa di riferimento.





Rimasi stupito nel vedere che avevano una norma che regolava dettagliatamente come realizzare un ponteggio in canne di bambù e come legarle tra loro.

Da notare che su un ponteggio di bambù non è possibile salire con le scarpe antinforturistiche; usano una specie di *espadrillas* che permettono di incastrare le canne tra l'alluce e le altre dita del piede!

Questo ha aperto la questione interna: anche se il ponteggio era a norma, abbiamo vietato ai nostri di salire e ci siamo accordati per far realizzare parte dei ponteggi metallici per le zone dove necessariamente dovevano accedere i nostri tecnici.

### ■ Differenza di lingua e di genere

Mai come in questi anni sono diventati sempre più importanti gli aspetti legati all'inclusione in azienda. L'inclusione riguarda tutte le minoranze legate

alla lingua, al genere, alla religione, agli orientamenti sessuali e, in generale, previene qualunque tipo di discriminazione.

Su questo tema dobbiamo essere consapevoli che, in particolare in certe zone del mondo, non troviamo queste aperture; anzi, **certe differenze potrebbero rappresentare un elemento di pericolo. Qui nasce una prima importante criticità: a livello di privacy non è così facile richiedere ai colleghi i loro orientamenti.**

Recentemente ho partecipato a un aggiornamento come volontario di soccorso alla Croce Rossa. Mi hanno mostrato che, essendo la Croce Rossa un organismo internazionale, in alcune zone la croce non è ben vista. Per questo motivo, alla croce è stata aggiunta la mezza luna. Mi sembra un esempio calzante di come affrontare queste criticità.



## 2. PERICOLI DEL VIAGGIO

Il caso della Bonatti di Parma citato in aiasmag n. 33 è già molto esplicativo di questo aspetto, ma ci sono situazioni più semplici, ma altrettanto non banali. Ad esempio, **ricordo quando una squadra di manutentori dall'estero mi chiamò chiedendomi se potessi autorizzarli a passare con il semaforo rosso di notte. Si trovavano in Brasile, a San Pao-**

**lo, e i loro collaboratori locali avevano riferito che in alcune zone fermarsi al semaforo rosso di notte rappresentava un reale rischio di rapina e aggressione.** Presto abbiamo introdotto spostamenti solo con servizio taxi NCC con conducente di una ditta verificata.

La sicurezza dei lavoratori all'estero è influenzata da variabili molteplici, che vanno dalle condizioni sanitarie alla stabilità geopolitica.

### 3. STABILITÀ DEL PAESE

**S**empre più spesso siamo bombardati da notizie di guerre, sommosse e scontri, senza parlare dei paesi con situazioni di criminalità e guerre paramilitari che, proprio per il loro costante perdurare, non fanno nemmeno più notizia. Oggi abbiamo a disposizione strumenti che ci forniscono aggiornamenti sulle situazioni di rischio del paese, con tanto di rating e situazione sanitaria. A tal proposito, vi riporto alcune esperienze.

■ **Istanbul, Turchia, 2016.** Quell'anno fu segnato da una serie di attacchi terroristici che culminarono nel tentato colpo di Stato, poi fallito. Il **10 dicembre 2016 scoppiò un'autobomba** che causò oltre una trentina di morti. Ciò comportò una **forte reazione del governo, che portò a una serie di contromisure, tra cui la chiusura degli aeroporti e il coprifuoco.**

Proprio in quel giorno era presente a Istanbul una nostra squadra di tecnici che aveva il volo di rientro la mattina presto successiva. Tra queste persone c'era un **collega che aveva necessità di farmaci salvavita da assumere quotidianamente e acquistabili in Italia su ricetta. Essendo al termine della trasferta di tre settimane (di cui l'ultima per un imprevisto sul cantiere), la scorta che aveva era quasi terminata.** Sul momento non si sapeva per quanto tempo sarebbe durata la chiusura degli aeroporti e quindi quando sarebbero potuti rientrare.

Grazie a una triangolazione tra ambasciata, hotel dove erano ospiti, il centro locale della nostra assicu-

razione e il medico italiano del collega, siamo riusciti a fargli avere una scatola di un farmaco alternativo per coprire il periodo fino alla riapertura degli aeroporti.

La Turchia non era tra i paesi ad alto pericolo, ma in questo caso gli aspetti di salute individuale (soggetti a privacy) che normalmente non hanno ripercussioni sulle normali attività lavorative sono diventati importanti e da considerare nell'organizzazione delle trasferte.

■ **Piedras Negras, stato di Coahuila, Messico.** Città a ridosso del confine con gli USA, è classificata a forte rischio criminalità.

Durante il periodo di accantieramento e preparazione della lunga trasferta per un noto produttore di



birra conosciuto a livello mondiale, siamo venuti a sapere di **cadaveri appesi ai cavalcavia.**

**Questi eventi, tristemente comuni in alcune aree del Messico, inclusa Piedras Negras, sono spesso legati alla violenza dei cartelli della droga,** che utilizzano tali metodi per intimidire rivali e la popolazione locale (tra l'altro reperibili tutt'ora con una ricerca su internet).

La situazione della sicurezza in queste aree è complessa e pericolosa, con le autorità che spesso faticano a contrastare la violenza dei cartelli. La popolazione locale vive in un clima di paura e incertezza, con un impatto significativo sulla vita quotidiana e sulla stabilità della regione, soprattutto nelle ore notturne.

Tra le verifiche fatte con la nostra assicurazione è emerso che tutta quell'area era all'interno delle aree di esclusione della nostra polizza, nonostante fosse stata stipulata con una primaria compagnia internazionale.

Dopo trattative e pagamento di un'estensione, ci coprivano solo dalle 8 del mattino alle 18 di sera e la notte solo se fossimo rientrati negli USA.

Così facemmo, pernottando a San Antonio, USA, e passando il confine ogni giorno.

La preparazione delle trasferte va fatta non solo coi canali istituzionali (es. Viaggiare Sicuri), ma anche con l'ente preposto dell'assicurazione, l'agenzia di viaggi e il cliente (anche se non sempre vede le criticità con la nostra attenzione).

### ■ Israele, 2015

Al di là delle tristemente note vicende odierne, Israele è sempre stato tra i paesi ad alto rischio terroristico, dove le trasferte, soprattutto in certe aree, erano fortemente sconsigliate.

La formazione è un aspetto cruciale per preparare i tecnici sugli aspetti sia generici sia specifici. In questo caso, negli aspetti specifici rientrava anche l'istruzione per raggiungere i rifugi antimissile, veramente presenti pressoché ovunque e anche presso il nostro cliente. All'epoca erano presenti cartine che indicavano in quanti secondi, a seconda della distanza dalla striscia di Gaza, ci si doveva recare in rifugio. Vi assicuro che la popolazione vi si recava con una naturalezza sconcertante in poche decine di secondi.

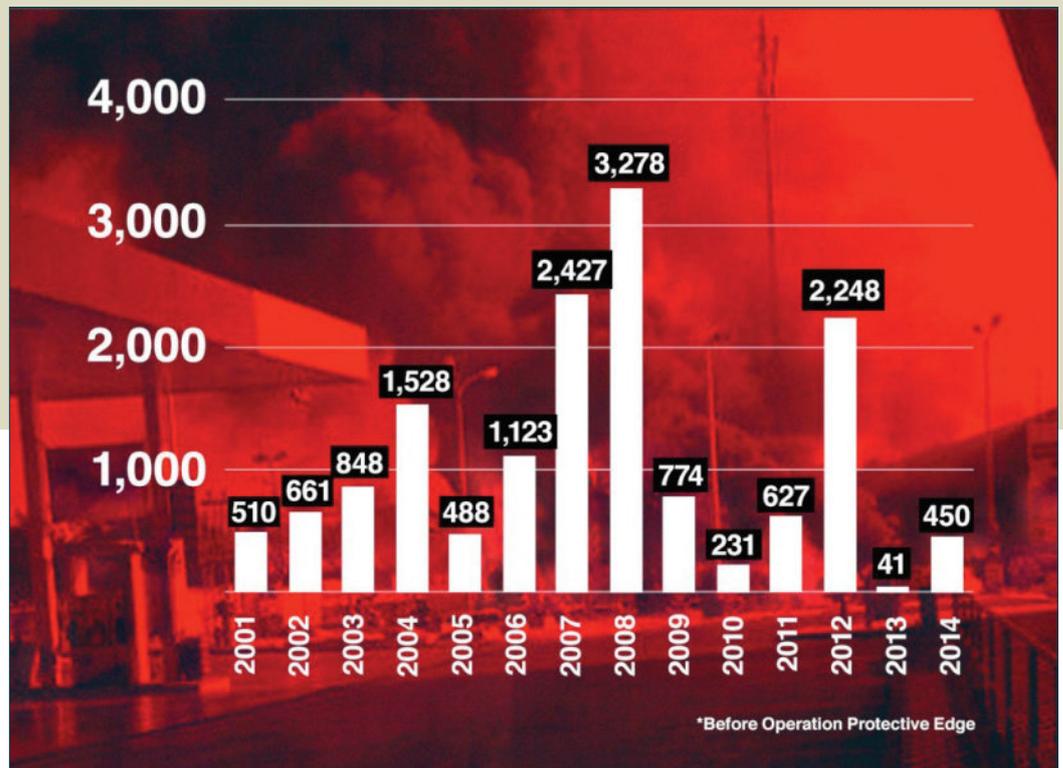
Tra l'altro, non è stato semplice comporre le squadre dei tecnici perché dovevamo informarli dei rischi paese.

Per darvi un esempio tratto da una delle slide della formazione, vi riporto il numero di attacchi missilistici avvenuti in Israele dalla striscia di Gaza.

I numeri si commentano da soli.

*Rocket Attacks On Israel  
From the Gaza Strip.*

Fonte:  
<https://moked.it/> - anno 2014



#### 4. CULTURA DEL PAESE

Ci sono innumerevoli aspetti da trattare su questo punto; vorrei qui soffermarmi su alcuni aspetti più “soft”, meno collegati ai rischi e più alle relazioni.

Se pensiamo a un maiale, qualcuno di noi potrebbe pensare a quanti buoni insaccati ci verrebbero. Sappiamo invece che in varie zone del mondo non è per nulla utilizzato come cibo. Se invece pensiamo a un coniglio, anche qui potremmo pensare che con due patate al forno sia la morte sua, ma per gli anglosassoni è a tutti gli effetti un pet. Infine, se pensiamo a un cane, ci viene da pensare al migliore amico dell'uomo, ma se poi il cane è un Chow Chow, magari qualche asiatico se lo figura con una salsa agrodolce.

Un paese che rispecchia molto la sua cultura è il Giappone, dove il rispetto per il prossimo è molto alto. Per loro non esiste solo la persona, ma anche lo spazio personale intorno a essa. È stato il primo posto dove ho visto l'utilizzo delle mascherine per evitare

che una persona raffreddata possa trasmettere virus agli altri.

Sono talmente rispettosi che hanno normato anche il saluto agli altri, rigorosamente senza dare la mano e ovviamente senza toccarsi.



## 5. VACCINAZIONI, ASPETTI SANITARI E ASPETTI CLIMATICI

Come anticipato negli strumenti per la valutazione del rischio paese sono presenti anche le indicazioni sanitarie relative a vaccinazioni, focolai pandemici, virus ecc.

Al netto delle complicazioni nel far fare i vaccini ai colleghi se non sono disposti a farli, la normativa italiana dettaglia esaurientemente come comportarci per fare fronte a questi rischi.

Le complicazioni avvengono quando alle condizioni ordinarie si sommano le condizioni climatiche e le variazioni alle stesse in corso anche legate all'inquinamento e al cambiamento climatico. Infatti, i cambiamenti climatici possono influenzare le allergie stagionali, facendole comparire anche fuori stagione.



Il riscaldamento globale sta causando un prolungamento delle stagioni polliniche e un aumento della quantità di polline prodotto.

**Le temperature più calde fanno fiorire le piante prima e per periodi più lunghi, il che può portare a sintomi allergici in periodi dell'anno in cui normalmente non si verificano.** Inoltre, l'aumento dei livelli di anidride carbonica nell'atmosfera stimola le piante a produrre più polline. Questo significa

**che le persone con allergie possono sperimentare sintomi più intensi e prolungati.**

Anche le allergie non sono aspetti che normalmente ci vengono dichiarati dai colleghi, proprio perché normalmente non hanno impatti con le normali attività lavorative. Anche qui dobbiamo trovare il modo di venirne a conoscenza tramite il medico competente o trattando questo aspetto nella formazione.

## 6. INTERFERENZA CON ALTRE DITTE

Questo aspetto è un altro punto di interesse perché, oltre alla collaborazione per evitare le interferenze, è necessario far porre l'attenzione al cliente che deve essere portato a valutare le interferenze (specialmente se in loco non sono previste delle regole o manchi la dovuta attenzione), ma è anche importante che il capo cantiere valuti se le altre ditte si muovono secondo le regole.

## 7. CONTAMINANTI E SALUBRITÀ AMBIENTI

Altro aspetto che, dalla mia esperienza, non è sempre adeguatamente valutato, probabilmente anche per la sua particolarità, è collegato alla presenza di materiali o sostanze che per noi sono classificati come cancerogeni o vietati, e se lo siano anche nei paesi di destinazione, in particolare se si presentano delle esposizioni per i colleghi.

Se pensiamo all'amianto, per noi in Italia rappresenta un vecchio argomento conclusosi ormai molti anni fa, dove rimane aperto solo per le ristrutturazioni e interventi simili. Infatti, l'amianto è stato vietato in Italia con la Legge n. 257 del 27 marzo 1992.

Questa legge ha proibito l'estrazione, l'importazione, la commercializzazione e la produzione di amianto e di prodotti contenenti amianto.

Il termine ultimo per la dismissione completa è stato fissato al 28 aprile 1994.

**Non tutti sanno che l'amianto è vietato in soli 55 paesi in tutto il mondo.**

Tuttavia, ci sono ancora diversi paesi dove l'amianto non è completamente vietato. Tra questi ci sono Cina (uno dei maggiori produttori e utilizzatori di amianto), Russia (il più grande esportatore mondiale di amianto, in particolare di crisotilo) e India. Anche negli USA non è ancora completamente vietato. Oltre all'amianto, esistono molte altre sostanze nocive come antimonio, piombo e cadmio che non sono state ancora vietate.

Si tratta di un tema non banale, in quanto tali sostanze sono usate spesso in ambienti di lavoro non realizzati con le opportune compartimentazioni e altri accorgimenti volti a contenere l'esposizione.

Questi paesi continuano a utilizzare e produrre sostanze nocive nonostante i noti rischi per la salute associati a questi materiali.

Quanto diligentemente poi gestiamo il rischio?

Come evitiamo la contaminazione?

Per questo, come anche per tanti degli aspetti già trattati, è fondamentale avere un quadro completo non

solo prima di organizzare le trasferte, ma addirittura in fase commerciale e di quantificazione dei costi.

La cosa peggiore che può accadere è di scoprire questi aspetti in loco, con le attività da svolgere nei tempi e nei costi già stabiliti in precedenza.

## CADMIO



## ASBESTO



## 8. GESTIONE DELL'EMERGENZA

**A**nche questo è un aspetto che, per quanto possa sembrare remoto, non può essere trascurato. Come è ovvio immaginare, questo aspetto diventa tanto più importante quanto più alto è il rischio paese.

Negli ultimi anni non sono mancati i casi nelle nostre memorie, e in parte già elencati in precedenza, ma uno su tutti è sicuramente stato la pandemia, che ha bloccato i viaggi per i sintomatici e infetti.

Una delle tante esperienze di quel periodo è quella di un collega che si trovava da solo nei sobborghi di Città del Messico e che si è infettato.

Appena ci ha avvertito, ci siamo informati su cosa prevedesse la legge locale per la gestione della pandemia.

Avremmo dovuto avvertire un numero locale che avrebbe provveduto a trasportarlo in un centro per gli infetti. Alla domanda se per “centro per gli infetti”

si facesse riferimento a un ospedale, ci risposero in modo molto evasivo.

Così, con il centro operativo dell'assicurazione e sentendo la nostra filiale, abbiamo appurato che si trattava di una ex caserma militare dove le condizioni erano veramente indecenti per i nostri standard.

Abbiamo quindi optato per una soluzione alternativa.

Sempre tramite la centrale operativa dell'assicurazione, abbiamo cercato cliniche private disposte a prenderlo in carico, ma quelle nelle vicinanze erano tutte piene. Poiché il collega stava bene, abbiamo fatto chiamare dai colleghi locali l'hotel dove alloggiava per sentire in maniera anonima se fossero attrezzati per ospitare clienti affetti da Covid, e ci hanno risposto decisamente di no.

Pertanto, a seguito di ricerche telefoniche, ne abbiamo trovato uno e prenotato una suite con balcone in modo che potesse anche stare un po' all'esterno.

Trovato l'hotel, rimaneva da organizzare il trasporto. La normativa locale prevedeva l'utilizzo di un'ambulanza attrezzata, che trovammo.



A quel punto, avvertimmo l'hotel dove si trovava il collega risultato positivo che avremmo mandato un'ambulanza per prelevarlo.

L'albergatore si rifiutò di far entrare un'ambulanza Covid nella struttura per non allarmare gli altri ospiti e trovò un taxista dotato di minivan e DPI che si incaricò di trasportare il collega nel nuovo hotel, dove passò in camera circa due settimane.

Gli portavano il cibo e ogni tre giorni doveva stare sul balcone per la sanificazione.

Sempre con la centrale dell'assicurazione, abbiamo incaricato un medico locale che gli ha fornito termometro, saturimetro, medicinali e test. Una volta negativizzatosi, è potuto rientrare con volo ordinario.

In sostanza, il mercato mette oggi a disposizione aziende con connessioni internazionali che possono occuparsi di un semplice monitoraggio delle situazioni difficili fino alla messa in campo di gruppi paramilitari pronti, in caso di sommossa, a organizzare un trasferimento in elicottero e prelevare i colleghi dal tetto del palazzo.

## 9. TEMPO LIBERO, TRASFERIMENTI IN ALTRE ZONE (UBER - AIRBNB)

Su come considerare il tempo libero all'estero, la normativa è abbastanza chiara e, sommariamente, si può considerare che la responsabilità aziendale e la copertura INAIL sono in essere per il viaggio, per le attività lavorative e per le attività non lavorative necessarie per poter svolgere la trasferta.

Per fare qualche esempio, se mi faccio male a casa dopo la giornata di lavoro, non è considerato infortunio, ma se mi faccio male in hotel in trasferta dopo l'orario di lavoro, rientra nella copertura, poiché vanno incluse tutte le attività, azioni e luoghi dove è necessario andare per poter completare la trasferta o l'attività da svolgere all'estero.

Se invece accadesse un infortunio, ad esempio in discoteca, dato che l'andare in discoteca non è considerabile come necessario è da escludere dagli infortuni sul lavoro. Secondo questa logica, andrebbe escluso

tutto ciò che non riguarda alloggio e lavoro, compresi i relativi trasferimenti.

Nel definire le tutele per il personale all'estero, **possiamo non considerare probabile che nel tempo libero, specialmente se rimangono nei weekend oppure se avranno dei periodi di riposo, i colleghi non si spostino per visitare luoghi interessanti nello stesso paese o area, dal momento che, magari, non avranno più l'occasione di visitarli?**

Nel fare questo tipo di considerazioni, dobbiamo tenere conto che le spese per i viaggi personali, essendo a carico dei colleghi, potrebbero non rispettare gli standard aziendali.

È necessario definire nella formazione anche le regole locali e, in particolare, le differenze con le nostre realtà.

Non in tutti i paesi è consigliabile l'utilizzo di piattaforme come Uber, Lyft o Bolt, così come taxi non ufficiali che sovente si trovano all'uscita degli aeroporti. Stesso ragionamento vale per i pernotti, come anche per le piattaforme Airbnb, HomeToGo o gli annunci locali.

## 10. CARCERE E ASPETTI LEGALI LOCALI

Anche per questo aspetto si rischia di entrare nella sfera privata e personale, ma deve essere chiaro il rischio di certe abitudini che possono non essere tollerate alla stessa maniera all'estero e quindi comportare problemi inaspettati. Ad esempio, consumare alcolici in zone dove è vietato, guidare in stato di ebbrezza, assumere droghe leggere fino all'asportazione di parti naturali come rocce, sabbia ecc.

È importante trattare anche gli aspetti legali del paese, come i diritti e le modalità in caso di fermo o arresto.



## COSA FARE PER GESTIRE E RIDURRE I RISCHI?

Per affrontare queste sfide, è fondamentale adottare un piano che comprenda:

### ■ Pianificazione

Valutazione preventiva dei rischi, analizzando aspetti come attacchi terroristici, catastrofi naturali e problematiche sanitarie sfruttando tutte le risorse disponibili:

- Viaggiare Sicuri: disponibile anche con app ([www.viaggiare Sicuri.it](http://www.viaggiare Sicuri.it)).
- Ente preposto sulla sicurezza all'estero dell'assicurazione (normalmente tutte le compagnie di primaria importanza li hanno).
- Meeting specifico su questi temi col cliente.
- Consulenti della sicurezza locali e player internazionali che abbiano sedi anche nel paese specifico.
- Identificare le strutture sanitarie anche private già convenzionate con la propria assicurazione in modo che i colleghi siano in grado di dire dove vogliono essere portati in caso di necessità.

### ■ Informazione e formazione

Addestramento mirato sui rischi specifici del luogo di destinazione.

Siccome buona parte degli aspetti che potrebbero aumentare i rischi all'estero possono toccare la sfera privata, è necessario fornire un quadro paese che illustri preventivamente tutti gli aspetti tra cui:

- Discriminazione di genere (non solo relative all'eventuale considerazione degli italiani, ma anche di eventuali gruppi che si potrebbero frequentare conoscendo locali o stranieri nel cantiere o nelle attività lavorative).
- Situazione criminalità e terrorismo.

- Aspetti culturali del paese.
- Regola per il tempo libero (trasferimenti e pernotti privati).
- Regole locali e leggi (con particolari focus sul consumo di alcol e droghe).
- Aspetti sanitari (collegati alla zona di trasferta ma anche nelle principali aree di transito o interesse).
- Indicare quali sono le strutture sanitarie anche private a cui devono fare riferimento in caso di necessità.
- L'uso della app con il numero di emergenza, la geolocalizzazione e gli estremi della copertura assicurativa.
- Come operare con la centrale operativa internazionale dell'assicurazione per avere supporto immediato.

### ■ Sorveglianza sanitaria

Controlli medici pre-partenza, durante la permanenza e post-rientro, integrati con piani di vaccinazione.

Opportuno che sia svolta da parte del medico una intervista anamnestica per cercare di capire l'esistenza di eventuali problemi dei colleghi, normalmente non incompatibili con le attività lavorative domestiche ma che lo potrebbero diventare in giro per il mondo e magari in situazioni impreviste (ad esempio allergie, necessità di farmaci quotidiani, consumo di alcol o droghe leggere ecc).

### ■ Controllo costante

Monitoraggio e aggiornamento delle misure in base all'evoluzione della situazione non solo delle squadre all'interno delle modalità di lavoro, ma con anche un'attenzione al tempo libero, al monitoraggio dell'evoluzione paese.

## ISO 31030 – TRAVEL RISK MANAGEMENT (TRM)

La Linea guida si occupa della pianificazione e realizzazione dell'attività di Travel Risk Management (TRM) focalizzando tutti gli step necessari a una efficace pianificazione, realizzazione e

valutazione delle attività, comprese la selezione delle strutture di accoglienza, la riduzione e gestione dei potenziali rischi sanitari, la gestione degli incidenti.

La ISO 31030 è un riferimento di alto livello per le Organizzazioni che vogliono anticipare e valutare i possibili rischi cui sono potenzialmente sottoposti i dipendenti, i loro accompagnatori e ospiti durante le trasferte e i viaggi di lavoro.

La responsabilità legale e morale rende un atto dovuto la cosiddetta "duty of care", ossia il prendersi cura come un dovere della sicurezza dei propri dipendenti e familiari anche durante i viaggi di lavoro.

L'attestazione di parte terza fornisce un'evidenza oggettiva dell'applicazione di questa *best practice* internazionale.



### PARTNER INTERNAZIONALI E PIATTAFORME DI RIFERIMENTO

Come anticipato è presente un'offerta importante ma sicuramente il primo passo, oltre a sfruttare quanto ci mette a disposizione il Ministero degli esteri con il sito Viaggiare Sicuri, è quello di avere una copertura assicurativa con compagnia di primaria importanza internazionale, dotata di centrale operativa

H24 7su7 con uffici nelle principali aree dello scacchiere internazionale e dotata di piattaforma da installare sui cellulari dei colleghi all'estero che abbiano almeno le seguenti caratteristiche:

1. Avere gli estremi dell'assicurazione internazionale.
2. La geolocalizzazione.
3. Le schede di rischio paese.
4. Le notifiche push sul paese nel quale ci si trova riconosciuto tramite la geolocalizzazione o sulla base dei preferiti impostati.
5. Pillole formative per ogni condizione di criticità.
6. Tasto emergenza per chiamare automaticamente la centrale operativa.



## CONCLUSIONI

La sicurezza dei lavoratori all'estero rappresenta una sfida complessa e in continua evoluzione, che richiede un approccio integrato e multidisciplinare.

Le aziende devono essere pronte a gestire una vasta gamma di rischi, che spaziano dalle condizioni sanitarie e climatiche alle instabilità geopolitiche e culturali.

La pianificazione preventiva, la formazione specifica, la sorveglianza sanitaria e il monitoraggio costante sono elementi fondamentali per garantire la sicurezza dei dipendenti durante le trasferte internazionali.

L'adozione di standard internazionali come la ISO 31030 e la collaborazione con partner assicurativi di primaria importanza possono fornire un supporto essenziale nella gestione dei rischi di viaggio.

Inoltre, l'utilizzo di tecnologie avanzate, come le app di geolocalizzazione e le piattaforme informative, permette di mantenere un controllo costante sulla situazione dei lavoratori all'estero, fornendo aggiornamenti in tempo reale e supporto immediato in caso di emergenza.

In un contesto globale sempre più incerto, è cruciale che le aziende adottino un approccio proattivo e responsabile, mettendo al centro la sicurezza e il benessere dei propri dipendenti. Solo così sarà possibile affrontare con successo le sfide poste dai nuovi scenari internazionali e garantire la continuità operativa delle attività aziendali.

## Chi Siamo

PREVENIAMO rischi, costi e sanzioni

CREIAMO consapevolezza e competenze

GARANTIAMO effettivo rispetto di compliance e sostenibilità

**TuttoAmbiente S.r.l.** è una società leader nella **formazione** e nella **consulenza ambientale** italiana, fondata da Stefano Maglia nel 2002, in forte crescita ed espansione grazie ad una elevata reputazione e posizionamento del brand.

**Stefano Maglia**, è uno tra i più importanti giuristi ambientali italiani, Autore del primo Codice dell' Ambiente e Docente di diversi corsi universitari in Diritto dell' Ambiente, formatore e consulente di numerose aziende. Opera nel settore **da oltre 35 anni**. TuttoAmbiente S.r.l., da novembre 2024, è entrata a far parte del nuovo progetto di **Ekofuture**, promosso dal fondo Xenon Private Equity S.A.

### SCUOLA DI ALTA FORMAZIONE

PER LE AZIENDE ED I PROFESSIONISTI CHE OPERANO NEL SETTORE E DESIDERANO FORMARSI CONTINUAMENTE

### CONSULENZA AMBIENTALE

AZIENDALE PERSONALIZZATA FINALIZZATA A GARANTIRE LA PIENA E COSTANTE COMPLIANCE

### PROGETTI DI GOVERNANCE

CON L'INNOVATIVO STRUMENTO DI MANAGEMENT AMBIENTALE "METODO TUTTOAMBIENTE"



**Migliaia** di professionisti, **in oltre 20 anni** di attività, hanno scelto i percorsi formativi di TuttoAmbiente per crescere e aggiornarsi con piena soddisfazione. I nostri corsi pratici, utili e autorevoli, sono progettati per offrire competenze uniche nel settore ambientale. Coordinata da Stefano Maglia, l'attività formativa è disponibile in diverse modalità: live streaming, asincrona e personalizzata.

### CONSULENZA AMBIENTALE CONTINUATIVA

PREVENZIONE di rischi e sanzioni ambientali

MIGLIORAMENTO della reputazione aziendale

OPPORTUNITÀ offerte dalla normativa

CONSAPEVOLEZZA ambientale a tutti i livelli

TUTELA delle responsabilità

Previene rischi e sanzioni penali, amministrative, reputazionali e riduce i costi di spese legali e di gestione ambientale, attraverso un costante affiancamento proattivo a cura di un consulente dedicato e pareri firmati dai massimi esperti.

Creiamo una **effettiva ed efficace governance ambientale aziendale** ottenuta grazie all'analisi, al coordinamento e alla realizzazione sia di un concreto sistema di responsabilità e di deleghe che di un sistema di gestione ambientale.

768

Clienti consulenza continuativa

4210

Quesiti e case studies risolti

2783

incontri e audit on site

#### Edizioni TuttoAmbiente

Guide ambientali autorevoli e aggiornate

#### Membership TuttoAmbiente

Contenuti esclusivi e informazioni continue



aiasmag

N34

