

aiasmag

Safety • Sustainability • Management

INTERVISTA

Anna Rita Fioroni
**Professionisti
nel mercato
che cambia**

ENZO ARGANTE

GIANCARLO BIANCHI • CARLO BISIO • FRANCESCO SANTI

PAOLA FIORE • LUIGI DI MARCO • SIMONE CENCETTI

GIUSEPPE ANGELICO • DANILO MORESCO • FEDERICO FIORETTO

ARNALDO ZAFFANELLA • CLAUDIO MUNFORTI • CARMINE ESPOSITO

MAURIZIO REA • GUIDO ZACCARELLI • PAOLO ZANOTTI

RALF GIERCKE • GIULIO SCALISE • GIOVANNI MATTEAZZI

RETECONOMY

LA NUOVA VISIONE DELL'ECONOMIA, LIBERA E INDIPENDENTE



RETECONOMY È L'UNICO CANALE TV ITALIANO

dedicato al mondo dell'economia reale, del business e del knowledge, completo di un'esclusiva piattaforma multimediale e multicanale per dialogare ogni giorno con manager, imprenditori, professionisti, docenti e studenti.

Con oltre 30 format dinamici e innovativi, Reteconomy è la media company autorevole e di servizio che da sempre affianca le imprese e la business community per raccontare l'Italia positiva che vuole crescere e guardare al futuro.

RETECONOMY, già presente sul canale 512 di Sky, è ora in chiaro anche sul canale 260 del Digitale Terrestre.

L'ECONOMIA

è di tutti, per tutti



Buona visione!



Ci potete seguire su



TV



PC



App



Ebook



E-Learning



newsletter

Scarica l'app

Disponibile su

App Store

Disponibile su

Google play



CANALE 260
DIGITALE TERRESTRE

In onda su
sky

Canale
512



LA NOSTRA FORMAZIONE QUANDO E DOVE VUOI!

Pianifica la Tua formazione in azienda e ottieni i Finanziamenti

Vorresti fare un'analisi dei bisogni formativi ma non sai a chi rivolgerti o pensi che sia un servizio particolarmente oneroso?

Vorresti organizzare un corso progettato e costruito su misura?

La tua azienda è interessata ad un nostro corso a catalogo ma la data proposta o la sede non si adattano alle vostre esigenze?

Hai bisogno di ottenere dei finanziamenti per la tua formazione?

~~IM~~POSSIBILE

Noi possiamo aiutarti:

ad effettuare l'analisi dei bisogni formativi per concretizzare i tuoi obiettivi di crescita;

a progettare su misura per te i nostri percorsi di formazione secondo le esigenze e caratteristiche della tua azienda;

ad organizzare qualsiasi corso del nostro catalogo direttamente presso la tua azienda in ogni sede e nelle date che preferisci;

a trovare il finanziamento più adatto alla tua azienda per organizzare gratuitamente la formazione progettata insieme.



AIAS ACADEMY S.r.l.
Via Gustavo Fara 35,
20124 Milano (MI)
Tel. 02 94368600 Fax 02 94368601
web: www.aiasacademy.it
eMail: formazione@aiasacademy.it



**Enzo Argante**

Direttore AIASmagazine

**08** Perché un nuovo magazine?**Giancarlo Bianchi**

Presidente AIAS

**11** Perché un nuovo magazine?**Anna Rita Fioroni**Coordinatrice Confcommercio
Professioni**12** Professionisti nel mercato
che cambia**Carlo Bisio**Safety Expert, Ergonomist,
Organisational Psychologist**16** Cultura di sicurezza:
concetto, pratica e
raccomandazioni**Francesco Santi**Membro Consiglio Direttivo
AIAS. Presidente LFree Srl

legionellafree.it

18 Il rischio biologico: questo
sconosciuto**Paola Fiore**Consulting, Coaching & Training for
Sustainability Founder & Managing
Director ETICAMBIENTE®

eticambiente.com

22 Leadership e formazione 4.0:
soft skill e tecnologia a
supporto dell'innovazione**Luigi Di Marco**Architetto, Urbanista,
AIAS Sustainable Development**24** L'impegno di AIAS per lo
sviluppo sostenibile e la
responsabilità sociale**Simone Cencetti**EHS EMEA Director,
EHS Global Coordinator FCA**28** HSE Manager in prima linea**Giuseppe Angelico**Consulente direzionale, Manager dei
sistemi salute e sicurezza**32** One Vision, One World: un
mondo sostenibile, una
prevenzione sostenibile ...
e una Rivoluzione**Danilo Moresco**Responsabile Power Generation
& Southern Europe ABB**34** Paradigma Sostenibilità**Federico Fioretto**Imprenditore, Consulente di
Leadership Aziendale**40** Leadership sostenibile:
guidare l'impresa con
sicurezza nella complessità
del terzo millennio**Arnaldo Zaffanella**

Vice Presidente AIAS

**42** Norme tecniche in materia di
salute e sicurezza del lavoro
e qualità della formazione**Claudio Munforti**Amministratore Unico
AIASCERT S.r.l**44** "Elogio della Certificazione"?
NO, "Elogio della
Competenza"**Carmine Esposito**Direzione regionale
INAIL Lombardia**48** I requisiti della norma UNI ISO
45001:2018 sulla gestione
della salute e sicurezza sul
lavoro a fronte degli esistenti
obblighi di legge**Maurizio Rea**Marketing and Business
Development Manager at WEREA**52** Nel futuro, ci sono sempre le
persone!



Guido Zaccarelli
 Professionista antincendio,
 Amministratore Unico di S.T.Z.



54 La CFPA-Europe: nuove opportunità per l'Italia in Europa



Paolo Zanotti
 Quadro Tecnico ENEL Ricerca,
 ENEL Distribuzione



58 Quale scenario per l'energia del futuro e per i professionisti del settore?



Ralf Giercke
 Consiglio di amministrazione
 Bürger Energie Lübeck e.G.



60 Singapore Declaration, Vision Zero by Sport Events



Giulio Scalise
 HSE Manager Contractor
 Management E.ON.



62 Giornata Mondiale della Sicurezza: E.ON celebra il Safety Award Day a Morcone



Giovanni Matteazzi
 Coordinatore nazionale sedi territoriali AIAS



64 AIAS è sinonimo di professionalità, capacità e innovazione



24/05/18 ▶ **Bologna**
 EVENTI NETWORKAIAS

72 QUALITÀ DELL'ARIA NEGLI AMBIENTI E BENESSERE NEI SITI DI VITA E LAVORO



24/05/18 ▶ **Milano**
 EVENTI NETWORKAIAS

74 LA RESILIENZA URBANA E DELLE FILIERE PRODUTTIVE IN UN CLIMA CHE CAMBIA



31/05/18 ▶ **Napoli**
 EVENTI NETWORKAIAS

80 AMBIENTE E SICUREZZA NEL CONTESTO MARITTIMO -PORTUALE: PROGETTI PER LA TUTELA DELL'ECOSISTEMA E DELLE PERSONE

Anno I - N.0/2018.



aiasmag è un magazine bimestrale online che si occupa delle tematiche legate a sicurezza, sostenibilità, ambiente e formazione, fornendo un valido e funzionale supporto agli Associati di AIAS Confcommercio - Imprese per l'Italia e un punto di osservazione sempre aggiornato per i settori di riferimento. In ogni numero gli interventi dei protagonisti più autorevoli e competenti permettono ad aiasmag di essere uno strumento indispensabile di aggiornamento e innovazione. E' disponibile anche su www.aias-magazine.it



VISION ZERO
Safety · Health · Wellbeing.

Magazine bimestrale a cura di AIAS Associazione professionale Italiana Ambiente e Sicurezza
AIAS - Confcommercio - Imprese per l'Italia

Direttore Responsabile

Enzo Argante

Direttore Editoriale

Fabrizio Viscardi

Comitato scientifico

Giuseppe Angelico, Giancarlo Bianchi,
Carlo Bisio, Simone Cencetti;
Lucina Mercadante; Francesco Santi,
Claudio Venturato

Redazione

Giuseppe Angelico; Luigi Di Marco;
Lorenzo Manganiello; Margherita Perone;
Fabrizio Viscardi, Elisabetta Zara

Editore

AIAS - Confcommercio - Imprese per
l'Italia

Via Gustavo Fara 35 - 20124 Milano
Tel. 02 94 36 86 49 - Fax 02 94 36 86 48
segreteria@networkaias.it
www.aias-sicurezza.it

Segreteria di redazione

Margherita Perone
Tel. 02 94 36 86 39 - Fax 02 94 36 86 48
mperone@networkaias.it

Coordinamento e impaginazione,
Art direction, digitalizzazione

OOZONE S.R.L.
Via Domenico Gerolamo Induno 20/a
10137 Torino
info@oozone.it
Tel. 011 19 50 37 52
www.oozone.it

OOZONE.
DIGITAL AGENCY

Proprietà'

AIAS - Confcommercio Imprese per
l'Italia

Via Gustavo Fara 35 - 20124 Milano
Tel. 02 94 36 86 49 - Fax 02 94 36 86 48
segreteria@networkaias.it
www.aias-sicurezza.it

Copyright

Tutti i diritti riservati. La collaborazione è gradita ed 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. I contenuti offerti dal magazine online 'aiasmag' sono gratuiti, redatti con la massima cura e diligenza, e sottoposti ad un accurato controllo. La redazione, tuttavia, declina ogni responsabilità, diretta e indiretta, nei confronti degli utenti e in generale di qualsiasi terzo, per eventuali ritardi, imprecisioni, errori, omissioni, danni (diretti, indiretti, conseguenti, punibili e sanzionabili) derivanti dai suddetti contenuti.

I contenuti di 'aiasmag' sono protetti da copyright e ne è pertanto vietata la riproduzione, anche parziale, con e su qualsiasi mezzo effettuata, anche a uso interno o didattico, non autorizzata. E' possibile la citazione di articoli apparsi su aiasmag riportando unicamente titolo dell'articolo, sommario o sottotitolo, autore e link diretto all'articolo e/o al indirizzo web

www.aias-magazine.it. E' possibile che alcune foto presenti su 'aiasmag' siano state prese da Internet, e quindi valutate di pubblico dominio. Se i soggetti o gli autori avessero qualcosa in contrario alla pubblicazione, non avranno che da segnalarlo alla redazione (redazione@aias-magazine.it), che provvederà prontamente alla rimozione delle

La tela del benessere



Enzo Argante
Direttore AIASmagazine



Crescita esponenziale, data science, singolarità, blockchain, intelligenza artificiale. Ecco i **nuovi parametri** che regolano il sistema e a cui dobbiamo chiedere (demandare?) il contributo decisivo per un futuro sostenibile che salvi il pianeta...

Ne parliamo come fosse pane per tutti i denti ma non è così. E non è neanche una banale questione di analfabetismo funzionale. Queste sono cose di un **altro mondo** dove vigono regole non ancora scritte che non c'è il tempo di seguire. E' come se l'evoluzione fosse schizofrenica: propone, dispone e sconvolge in tempo reale. Come, chi, quando può tracciare la retta via?

L'obiettivo è rendere funzionale una comunità in grado di gestire il cambiamento. In pratica **riconfigurare** le leadership sulla base di: **competenze** (in particolare padronanza dei nuovi linguaggi della comunicazione), **consapevolezza** (conoscenza e controllo della potenza e delle criticità), **operatività** (padronanza degli strumenti); **visione multidimensionale** (configurazione e proiezione degli scenari per prendere le decisioni migliori). Una leadership sensibile e potente. Supereroi della sostenibilità! Il

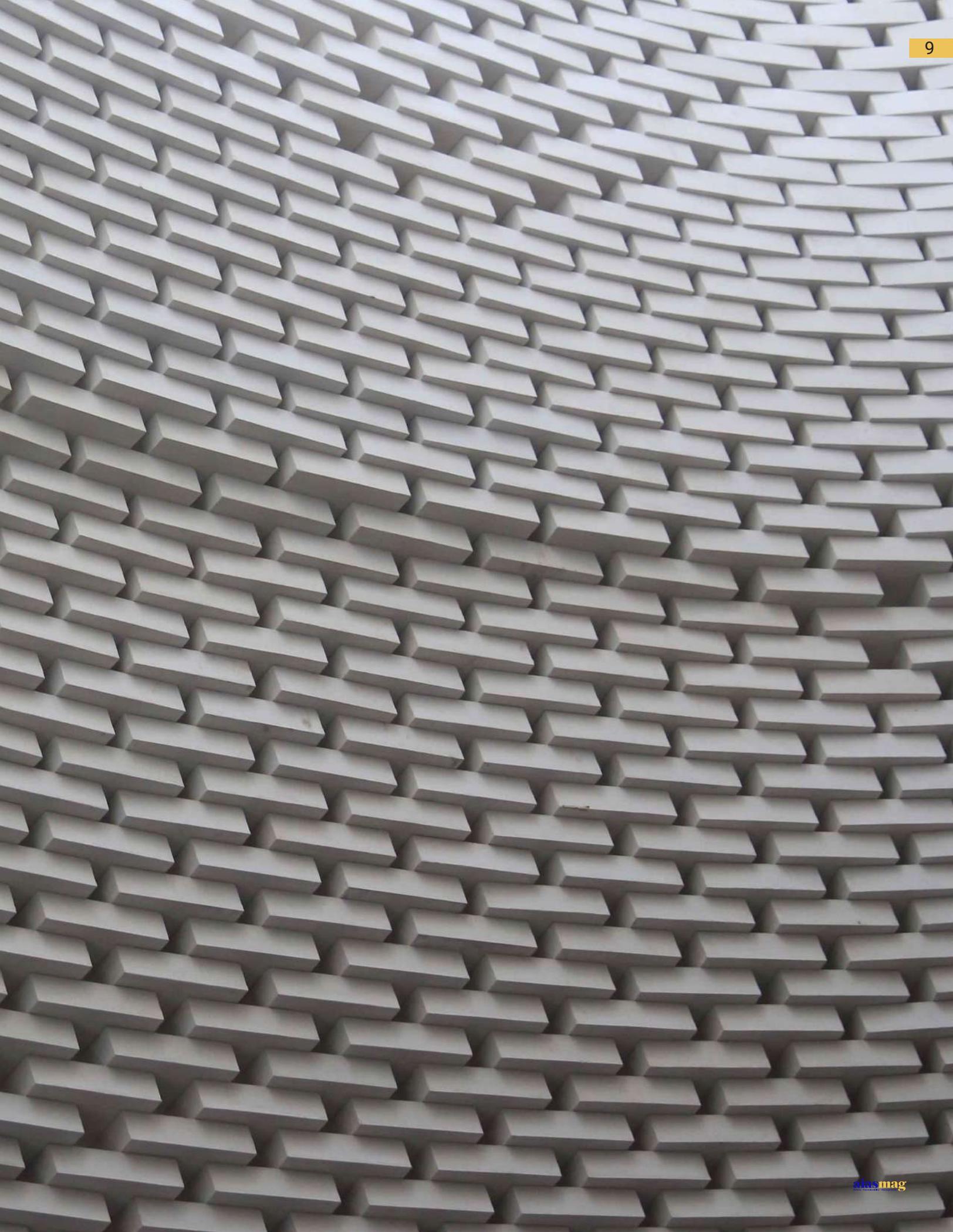
tutto al massimo livello di sicurezza, il Dna di AIAS.

Ed ecco come AIAS può diventare luogo privilegiato per tessere **tela del benessere**. Una vera e propria **casa madre** dove accelerare e indirizzare lo scambio di informazioni e la capacità di leggere i nuovi modi e nuovi. Imprese, imprenditori e manager in grado di gestire il sapere e le forme espressive più avanzate; autori della nuova vita e protagonisti del processo sostenibile; in grado di gestire la conoscenza illimitata; vivere e diffondere istruzioni per l'uso sicuro e consapevole della vita aumentata; padroneggiare la relazione persone – oggetti; maturare e mettere a frutto la piena consapevolezza dell'esistenza della nuova 'ricchezza digitale'.

In una parola proporre chiavi di lettura per l'armonia e il benessere della società.

E a proposito di chiavi di lettura: la proposta di lettura di aiasmag è la più avanzata possibile. Non è più carta; non è un banale pdf.

Provare per credere!



Nata nel 1998 con servizi di bonifica e manutenzione speciale per l'industria chimica, da 20 anni esegue interventi di bonifica, ripristino e demolizione nel post sinistro e gestione delle emergenze ambientali.



Edam fa parte del protocollo
**S.E.T. Servizio Emergenza
Trasporti di Federchimica**



Edam è socio di **SERICHIM** - società con oltre 60 anni esperienza nella sintesi chimica - a cui si rivolge nei casi che coinvolgono la manipolazione sostanze chimiche e la validazione dei sistemi di bonifica



800.001.001

N.I.E. - Nucleo Intervento Emergenze
danni ambientali, civili, industriali

N.I.E.

DIVISIONE SINISTRI ED EMERGENZE

Operativa H24 - 365 giorni/anno su tutto il territorio nazionale. Il N.I.E. - Nucleo Intervento Emergenze di Edam interviene in situazioni di:

- **Emergenze ambientali:**
sversamento di sostanze chimiche o inquinamento in genere presso realtà industriali o a seguito di sinistri con coinvolgimento di mezzi pesanti - ripristino viabilità della rete stradale post sinistro tra mezzi leggeri;
- **Ripristini post sinistro:**
incendi, allagamenti ed eventi catastrofici - salvataggio archivi cartacei e beni culturali;
- **Emergenze industriali:**
polimerizzazione resine in reattori, silos, serbatoi di stoccaggio sostanze chimiche, etc. - messa in sicurezza e bonifica di impianti contenenti gas tossici - interventi in presenza di radiazioni ionizzanti.

Perché un nuovo magazine?



Giancarlo Bianchi
Presidente AIAS



Gentili Lettori,

Il mondo sta cambiando per la prima volta in modo estremamente veloce e in tutti i campi.

Cambiano profondamente la cultura, le aspettative e i bisogni della gente, i contesti socio politici nazionali e internazionali e le nuove aspettative differenziate per singoli individui si affiancano e non sostituiscono completamente i bisogni consolidati. Tali cambiamenti sono anche attivati e accelerati dalla dirompente, aggressiva e anche positiva innovazione digitale.

Il **networkAIAS** intende sempre di più realizzare il proprio motto “I migliori per primi e passione tenace per la prevenzione efficace” unendo gli aspetti positivi correnti con una forte innovazione organizzativa e gestionale.

Inoltre il **networkAIAS** promuove e favorisce la valorizzazione del patrimonio umano dei Soci e di coloro che con passione operano quotidianamente per essere attori professionali della sostenibilità economica e finanziaria delle imprese, per favorire l'accrescimento della responsabilità sociale dei loro vertici tramite l'applicazione efficace della sicurezza, salute, benessere e tutela ambientale nei settori di lavoro e di vita.

Ecco che il nuovo Magazine del **networkAIAS** intende essere lo strumento culturale per portare in Italia i migliori e più efficaci orientamenti culturali e le migliori pratiche applicative promosse e messe in atto a livello internazionale ed Europeo. Inoltre intende valorizzare a tutti i livelli quanto di eccellente è stato realizzato in Italia dalle imprese e dai professionisti della prevenzione.

Ritengo che si possa affermare che questo è il secolo dell'Innovazione, delle Città Metropolitane e dei professionisti che uniti e collegati in network possono contribuire ad attuare in tempi relativamente rapidi gli auspicati cambiamenti culturali, istituzionali, organizzativi e gestionali che **realizzino quel “benessere personale, familiare e sociale” atto a conciliare la vita lavorativa con la vita familiare e sociale.**

Buon lavoro a tutti.

Anna Rita Fioroni

Professionisti nel mercato che cambia



Anna Rita Fioroni

Coordinatrice Confcommercio
Professioni



Di:



Enzo Argante

Direttore AIASmagazine



Le professioni cambieranno i destini del mondo (e dei livelli occupazionali). Le competenze saranno sempre più centrali e i professionisti dovranno avere (ed avere riconosciute) queste competenze a molti livelli. Semplificazione fiscale e burocratica, accesso al credito. Ma anche associazioni e nuove rappresentanze. Quindi, bisogna ripensare anche il progetto associativo.

Il ruolo dei professionisti è ancora centrale nel sistema economico?

“I mercati sono caratterizzati da crescente complessità e incertezza. Per di più alla crisi economica si è aggiunta una crisi sociale e culturale che sta danneggiando immagine e autorevolezza del professionista intellettuale. In particolare, si osserva che le professioni non ordinistiche, tra cui le nuove professioni, sono in crescita e si affermano accanto alle professioni tradizionali creando opportunità occupazionali. Accanto a ciò, è evidente che i professionisti possono contribuire con il loro apporto ad una nuova progettualità associativa che guarda ai cambiamenti in atto: la terziarizzazione dell'economia ed il peso dei servizi, sia nella loro componente di servizi alle imprese sia nella componente di servizi alla persona così come il ruolo e valore delle competenze come fattore competitivo nella società della conoscenza”.



La trasformazione digitale in atto sta ridimensionando il ruolo e le competenze?

“Al contrario. Al tempo dell’Impresa 4.0, concentrati sui cambiamenti che porteranno le tecnologie di nuova generazione, dobbiamo pensare che il lavoro sarà sempre più espressione di professionalità e di autonomia ed essere pronti ad interpretare le nuove istanze di rappresentanza. Senza dimenticare esigenze che derivano dai contesti competitivi dei territori, ognuno diverso e con peculiarità sue proprie”.

Questo vuol dire che i professionisti hanno bisogno di un riconoscimento di ruolo e relativi sistemi di 'protezione'.

“Ma per il settore delle professioni occorre superare pregiudizi ormai radicati nella società per cui il professionista non ha bisogno di tutele. Invece noi vogliamo mettere in evidenza cosa significa lavorare da professionisti e perché sono indispensabili interventi su misura, tutele mirate. Innanzitutto le tutele contrattuali, nei rapporti con i committenti che spesso si trovano in posizione di forza nel dettare le regole del giuoco soprattutto con riferimento all'entità dei compensi e ai tempi di pagamento, tra tutti la Pubblica Amministrazione in grado di imporre condizioni che non valorizzano la qualità della prestazione e la professionalità di chi presta la propria attività. Alcuni interventi innovativi sono stati introdotti con il Jobs act degli autonomi (Legge n.81/2017) e con la norma sull'equo compenso contenuta nel Decreto fiscale collegato all'ultima Legge di bilancio. Anche se quest'ultima è inapplicabile per le professioni non organizzate in ordini o collegi e rimangono dubbi per i rapporti con la PA”.

Altro tema spinoso: welfare e previdenza dei lavoratori autonomi?

La discontinuità contributiva mette a repentaglio la possibilità, per gli autonomi, di conseguire adeguate prestazioni previdenziali al momento del pensionamento. Per questo sarebbe importante innanzitutto promuovere lo sviluppo della previdenza complementare anche per le professioni non ordinistiche.

Aggiungo che la delega che era contenuta nel Jobs act degli autonomi volta a modificare i requisiti per l'accesso alle prestazioni di maternità e malattia per gli iscritti alla gestione separata Inps è rimasta inattuata”.

Anna Rita Fioroni

Dirigente dal 1994 al 2008 presso Grandi Magazzini Fioroni Spa.

Dal 1998 al 2008 ricopro ruoli di rappresentanza all'interno di Confcommercio provinciale e del Gruppo Giovani nazionale di Confcommercio.

Nel 2002 ho conseguito il titolo di Dottore di Ricerca in Diritto Civile presso l'Università degli Studi di Roma “La sapienza”.

Dal 2005 al 2008 ho insegnato materie giuridiche all'Università per Stranieri di Perugia e tenuto un corso di “Diritto e legislazione alimentare” alla Facoltà di Agraria dell'Università degli Studi di Perugia.

Presiedo, dal 2010, l'Università dei Sapori della mia città, un progetto territoriale innovativo, che fa incontrare cultura e tradizione enogastronomica con l'alta formazione professionale.

Senatrice dal 2008 al 2013, nella XVI legislatura, sono stata membro della 10ª Commissione permanente (Industria, Commercio, Turismo), della Commissione straordinaria per il controllo dei prezzi, della Commissione contenziosa e del comitato per l'efficienza energetica del Senato. In questi anni di attività parlamentare mi sono occupata principalmente di professioni non regolamentate, liberalizzazioni (con particolare attenzione al mercato energetico, assicurativo e bancario), commercio e, con frequenza, di tutela dei consumatori e supporto alle famiglie.

Sono iscritta all'Albo degli Avvocati di Perugia.

Sono Coordinatrice dal 2015 di Confcommercio professioni, articolazione di Confcommercio nata per dare una rappresentanza unitaria al mondo del lavoro autonomo professionale.

E cosa occorrerebbe per favorire la competitività delle professioni?

“Se vogliamo pensare a condizioni di contesto favorevole, non possiamo tralasciare la necessaria semplificazione burocratica e fiscale. Ancora si deve fare molto e anzi spesso si è più complicato il quadro per i professionisti negli ultimi tempi con molte delle misure introdotte, solo ad esempio lo split payment nei rapporti con la Pubblica amministrazione. Con riguardo all’accesso al credito, un passo avanti è stato compiuto sempre con il Decreto fiscale collegato all’ultima Legge di bilancio chiarendo, una volta per tutte, che tutti i professionisti possono usufruire della garanzia dei Confidi per l’accesso ai finanziamenti bancari, senza distinzioni tra professioni ordinarie e non”.



Quindi è sempre più rilevante il ruolo di rappresentanza?

“Tra i valori che caratterizzano la nostra attività di rappresentanza per i professionisti c’è la promozione di una formazione qualificata e la creazione di un sistema reputazionale che deve essere tracciabile e misurabile, anche a garanzia del consumatore e della piena trasparenza del mercato. A tal proposito, la Legge n. 4/2013, con riferimento alle professioni non organizzate in ordini o collegi, riconosce un ruolo imprescindibile dei corpi intermedi e della rappresentanza, nella valorizzazione della professionalità e della trasparenza del mercato. Apre inoltre la strada alla certificazione per le professioni non regolamentate. Purtroppo ancora è ridotto rispetto alle reali potenzialità il ricorso alla normazione tecnica UNI, sempre richiamata dalla Legge n. 4/2013, come strumento per definire in modo chiaro e condiviso sia gli elementi qualificanti di ciascuna professione sia il completamento del percorso con le relative certificazioni”. ■

Cultura di sicurezza: concetto pratica e raccomandazioni



Carlo Bisio

Safety Expert, Ergonomist,
Organisational Psychologist



Il concetto

Provo a descrivere la cultura di sicurezza in un modo diverso dal solito. Essa consiste in diversi elementi fra di loro correlati, riconducibili ai seguenti:

Competenza: vi sono conoscenze ed esperienze adatte al profilo di esposizione al rischio

Collaborazione: le persone fra di loro collaborano verso il mantenimento e lo sviluppo di condizioni e comportamenti più sicuri

Organizzazione: l'organizzazione crea, mantiene e sviluppa resilienza e benessere.

L'unità elementare della cultura di sicurezza è quindi un atto collaborativo e competente, realizzato all'interno di un'organizzazione. Ma per evitare un punto di vista molecolare su tale concetto, si può dire allo stesso modo che esso consiste nell'organizzazione che favorisca e supporti atti collaborativi e competenti (fig. 1).



Fig. 1 - Una topologia della cultura di sicurezza. Organizzazione che crea resilienza e benessere e che supporta competenza e collaborazione.

La cultura di sicurezza:

- È una variabile collettiva, non è una caratteristica individuale

- È una tensione, uno sforzo continuo, e non uno stato che si raggiunge

Una visione moderna della cultura di sicurezza richiede che la finalità non sia solo quella del preservare la salute, ma di garantire l'apprendimento, lo sviluppo e il benessere delle persone.

Sul concetto e sulla pratica della cultura di sicurezza sono ormai disponibili riferimenti di letteratura e istituzionali; in questa sede, per sintesi, si è preferito dare una descrizione che evidenzia alcuni elementi più consolidati.

In pratica

Immaginiamo di lavorare su un cantiere dove sia presente uno spazio confinato a sospetto di inquinamento (fig. 2). Una cultura di sicurezza matura corrisponde allo scenario 4, cioè alla presenza sinergica delle tre variabili fondamentali, mentre gli scenari 1, 2 e 3 rappresentano situazioni di carenza culturale, e prassi conseguenti.



Raccomandazioni

Chiudo con alcuni stimoli operativi per le organizzazioni. Esse dovrebbero, al fine di andare verso un consolidamento culturale:

Competenza: creare ambienti di lavoro che consentano intrinsecamente l'apprendimento. Un possibile indicatore del fatto che si tratti di un'organizzazione che apprende è:

La percentuale di occasioni di apprendimento al di fuori della formazione: se si impara molto sul luogo di lavoro, la funzione di apprendimento è ben soddisfatta dall'organizzazione; se si impara solo in formazione, il lavoro è male organizzato e la cultura fatica a migliorare.

Collaborazione: rendere coeso e integrato il tessuto sociale interno, attraverso comunicazione, lavoro di gruppo, funzione di leadership, ecc. consentendo di attribuire significato e valore alla quotidianità. Un indicatore può essere:

La percentuale di dati presenti nei sistemi organizzativi che portano effettivo valore aggiunto poiché vengono socializzati, condivisi, diventano guida per l'azione e la collaborazione.

Organizzazione: rendere sistemico il supporto alla resilienza e al benessere (il che non significa sterile ottemperanza a qualche sistema di

gestione). Anche le organizzazioni più eccellenti da questo punto di vista hanno ampi margini di miglioramento, ad esempio attraverso:

Un'integrazione forte fra i temi della sicurezza e quello del benessere (spesso gestiti con scarsi punti di contatto, e spesso da funzioni diverse);

L'ottimizzazione del grado di standardizzazione (come sembra finalmente indicato da recenti sviluppi della normativa tecnica di tipo organizzativo). ■



Fig. 2 - Scenari in corrispondenza dei diversi gradi di presenza delle tre variabili fondamentali della cultura della sicurezza.

Il rischio biologico questo sconosciuto



Francesco Santi
Membro Consiglio Direttivo
AIAS. Presidente LFree Srl
[in](#) [legionellafree.it](#)

Spesso ci capita di analizzare i Documenti di Valutazione dei Rischi (DVR) redatti dal Servizio Prevenzione e Protezione (SPP) di aziende anche importanti e ci rendiamo conto che esiste un emerito sconosciuto: Il Rischio Biologico.

Si tratta di un pericolo, e quindi di un rischio, che è assolutamente trasversale a tutte le attività lavorative, a tutti gli ambienti di vita e lavoro, ma possiamo affermare che ad oggi in Italia è altamente sottovalutato.

La principale ragione per cui il pericolo di contaminazione da microrganismi non viene considerato è di tipo culturale. Infatti sono pochi non solo gli RSPP ma anche i Consulenti che sono in grado di affrontare in modo completo e sistematico questo argomento che di per sé non sarebbe poi troppo gravoso come conseguenze sul Sistema di Gestione della Sicurezza nelle stragrande maggioranza dei casi.

Il primo concetto che è necessario introdurre per definire correttamente questo pericolo, e di conseguenza il rischio a cui siamo sottoposti quando andiamo a lavorare, è la distinzione fra Rischio Biologico Generico, Rischio Biologico Potenziale, Rischio Biologico Specifico e Rischio

Biologico Deliberato.

Per **RISCHIO BIOLOGICO GENERICO** intendiamo il rischio di esposizione ad un "incontro" tra i lavoratori e i possibili microrganismi pericolosi per l'uomo, presenti nell'ambiente di lavoro, di per sé indistinguibile come livello di pericolosità rispetto alle normali condizioni di vita. Quindi possiamo definire che la probabilità di ricevere un danno da parte del lavoratore, danno temporaneo o permanente, dovuto alla presenza del microrganismo nel sito di lavoro è del tutto analoga a quella che lo stesso individuo rischia nella sua vita extralavorativa.

Per **RISCHIO POTENZIALE** si intende invece un rischio di essere contaminati da microrganismi proprio in conseguenza all'attività lavorativa svolta, ma secondo modalità assolutamente non definibili a priori. Per capirsi ad esempio un'attività di Pulizia delle strade, tipica di un operatore ecologico, espone ad un rischio di contaminazione biologica superiore e collegato a quell'attività. Ma il rischio è solo di tipo potenziale in quanto generalmente non abbiamo indicatori per pensare a specifici agenti biologici.

Per **SPECIFICO** invece intendiamo un rischio



biologico collegato alla specifica attività del lavoratore ed in qualche modo circoscrivibile a determinati agenti biologici pericolosi tipici di quella attività. Si pensi ad esempio agli infermieri e ai medici di un centro trasfusionale che per la loro attività debbono manipolare oggetti a contatto con il sangue dei donatori. Ma analogamente agli infermieri e ai medici addetti al prelievo del sangue in un ambulatorio prelievi ospedaliero. Il pericolo è presente con meccanismi analoghi in entrambi i casi, ma nel primo caso la probabilità che nel sangue da manipolare siano presenti agenti quali virus dell'HIV, virus delle epatiti, o simili è significativamente inferiore. Nel secondo caso invece si può a volte addirittura misurare la probabilità che il singolo campione di sangue sia contaminato e da quale agente, e di conseguenza è possibile definire protocolli di comportamento specifici.

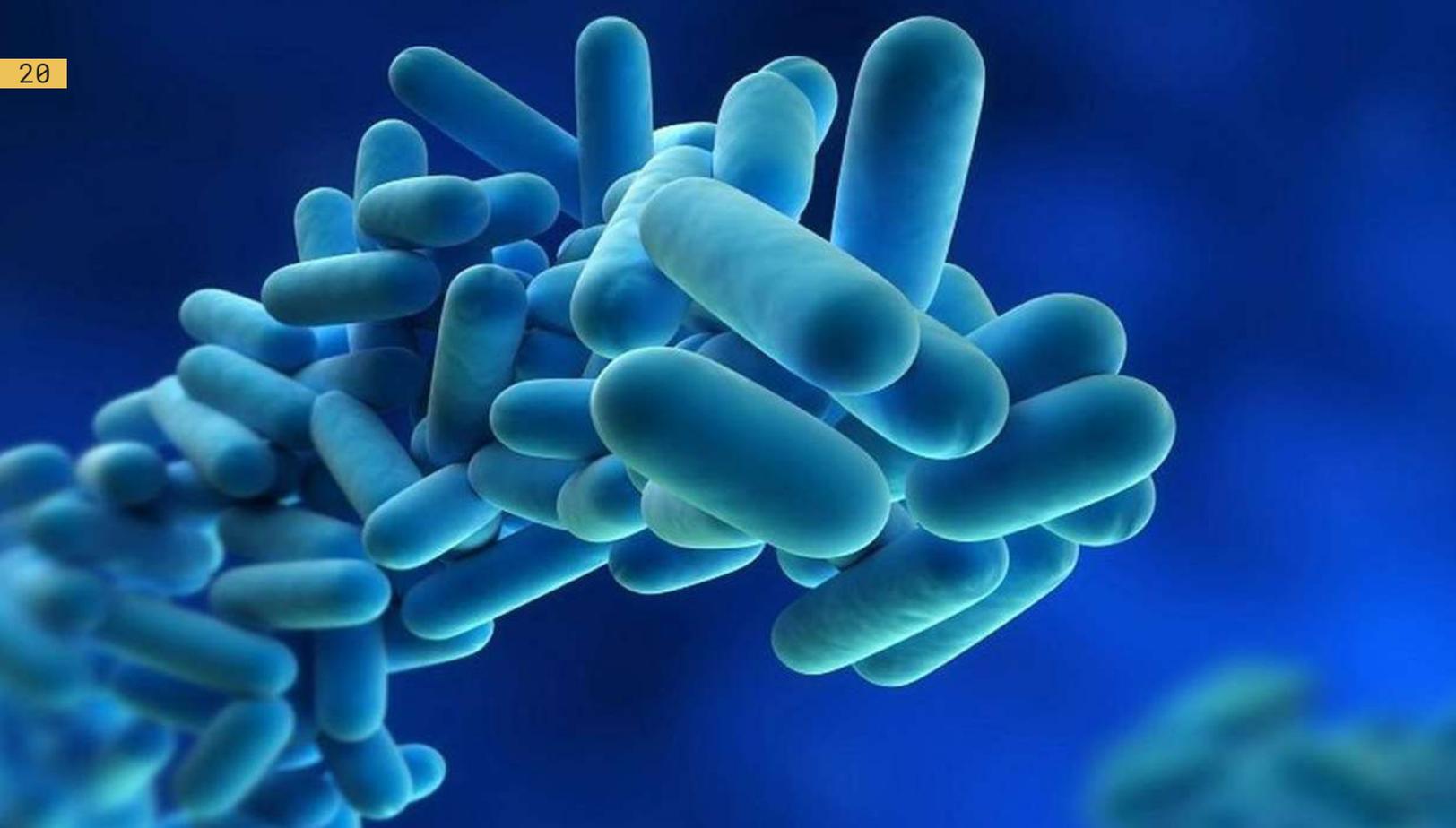
Per ultimo il rischio biologico può essere **DELIBERATO** quando la presenza dell'agente biologico pericoloso è specificatamente introdotta nel processo. Si pensi ad esempio ai lavoratori che debbono manipolare sostanze notoriamente contaminate per attività di ricerca o simili. Ma anche all'utilizzo industriale di batteri, muffe, o

altre sostanze utili nel processo, ma in qualche modo pericolose per l'uomo. In questo caso il protocollo sarà sicuramente specifico per il noto agente biologico presente.

Da questa prima suddivisione deriva l'impostazione del DVR. Attenzione che nel medesimo DVR per ruoli ed ambienti differenti possono essere compresenti differenti livelli di classificazione del tipo Rischio Biologico in base anche ai possibili differenti agenti.

In molti testi e manuali si afferma che se il rischio biologico è solo di tipo **GENERICO**, allora non è necessario prevedere alcuna attività nel DVR. Questo concetto solo parzialmente condivisibile, sarebbe più correttamente espresso se supportato da un livello minimo di analisi almeno rispetto ai differenti meccanismi di contaminazione: la qualità dell'aria che viene respirata, le caratteristiche dell'acqua e degli alimenti presenti, il livello di pulizia delle superfici e degli ambienti, con particolare riguardo ai locali igienici, agli spogliatoi, ...

Quando il rischio è solo **POTENZIALE** siamo in una situazione più subdola, non abbiamo infatti evidenza dell'agente che potremmo incontrare, quindi più difficilmente potremo valutare il rischio e successivamente definire con esattezza



le corrette misure di prevenzione e protezione. Spesso inoltre il rischio biologico potenziale è contemporaneamente un rischio chimico potenziale. Pensiamo di nuovo all'attività di pulizia delle strade, potremo nel medesimo momento incontrare fibre di sostanze nocive, polveri sottili e non, ma anche escrementi di animali come altri agenti biologici quali piccoli parassiti, roditori, etc.

I due casi rimanenti, **RISCHIO SPECIFICO** e **RISCHIO DELIBERATO**, sono quelli in cui il processo di valutazione del rischio è in un certo senso più semplice in quanto lineare: si verificano tutti e soli gli agenti biologici che sono infatti noti, se necessario e possibile se ne misura la presenza, si valutano i processi e di conseguenza si determina il valore del rischio. Le attività di prevenzione e protezione che saranno identificabili andranno poi a ridurre il rischio entro i limiti considerati accettabili o di target.

Chiaramente in questi due casi in cui gli agenti biologici sono noti si dovrà tener conto della

classificazione prevista nel Testo Unico, delle linee guida esistenti, delle best practice applicabili, di eventuali norme specifiche di legge, dell'evoluzione tecnologica e del principio di priorità degli interventi previsto dal d.lg. 81/08 e s.m.i..

L'approccio alla corretta valutazione del rischio biologico deve comunque essere multidisciplinare: la verifica degli agenti biologici richiede competenze biologiche e medico sanitarie, il processo produttivo deve essere noto in tutti gli aspetti, il comportamento dei lavoratori fortemente influenza la valutazione del rischio, gli aspetti tecnici ed impiantistici nuovamente possono modificarla in modo significativo. ■

Leadership e formazione 4.0: soft skill e tecnologia a supporto dell'innovazione



Paola Fiore

Consulting, Coaching & Training for
Sustainability Founder & Managing
Director ETICAMBIENTE®

[in](#) [e](#) eticambiente.com

Il mondo del lavoro è sempre più digitalizzato e le imprese necessitano di “**Leader e Formatori 4.0**” a sostegno del processo di trasformazione digitale. Sono sempre più importanti le cosiddette **competenze trasversali** o **soft skill** e le **conoscenze tecnologiche** e **multimediali**, per sviluppare nuove abilità e progettare ed erogare interventi formativi efficaci.

Internet of Things, **Artificial Intelligence (AI)**, **Virtual Reality**, **Digital Disruption** e **Big Data** sono oggi termini d'uso comune. Evolve velocemente la percezione dei tempi e spazi di lavoro, delle distanze e relazioni umane, della comunicazione personale e della **leadership**; cambiano la comprensione dei processi lavorativi e organizzativi e le modalità d'insegnamento di docenti e formatori e d'apprendimento di singoli e gruppi di lavoro.

L'innovazione può e deve sapere migliorare il mondo delle imprese e del lavoro, anche grazie alle continue evoluzioni dello sviluppo tecnologico e alla formazione continua, che deve stare al passo se vuole contribuire a vincere la sfida produttiva e occupazionale in Italia.

Nel nuovo scenario globale dell'**Industria 4.0**, sono sempre più importanti per l'aggiornamento del personale interno ed esterno all'impresa le tecniche di **formazione a distanza** e la comprensione e l'utilizzo delle **piattaforme digitali**; ma, al centro del **cambiamento** e del progresso deve esserci la **responsabilità** delle persone e organizzazioni, che insieme hanno un importante compito sociale, quello di riconoscere e valorizzare l'**individuo**, al centro della cultura della **Digital Transformation**.

La **Formazione 4.0** verte sui nuovi **sistemi digitali**, sempre più integrati e connessi, per organizzare corsi di formazione, capaci d'incontrare le esigenze dei **nuovi modelli d'insegnamento**, sempre più richiesti da studenti, formatori, docenti e organizzazioni. Essere **Leader e Formatore 4.0** vuol dire avvantaggiarsi dei continui **sviluppi tecnologici** in un mondo sempre più globale e interconnesso, volto a superare i **limiti fisici** della tradizionale presenza in aula.

Per agevolare il processo di **trasformazione digitale**, la **formazione** deve essere il più possibile “**blended learning**”: attività d'aula

L'impegno di AIAS per lo sviluppo sostenibile e la responsabilità sociale



Luigi Di Marco
Architetto, Urbanista,
AIAS Sustainable Development
[in](#)

Quando nel 1975 nasceva AIAS (Associazione professionale Italiana Addetti alla Sicurezza), ancora non esisteva un'idea formalizzata di *sviluppo sostenibile*.¹

Ma lo scopo sociale originario quale associazione tra professionisti impegnati alla **tutela della salute e sicurezza** dei lavoratori era (ed è) scopo integrante le finalità dello Sviluppo Sostenibile.

Nel 2006, l'inserimento nel titolo AIAS della parola "**Ambiente**" in sostituzione di "Addetti" mantenendo lo stesso acronimo, viene a essere rafforzativo nella direzione del concetto di sviluppo sostenibile, anche ampliando la consapevolezza del nostro panorama professionale dagli ambienti di lavoro agli ambienti di vita, per loro natura vasi perfettamente aperti e comunicanti.

Un passaggio ancora decisivo in anni più recenti è la partecipazione di AIAS ai tavoli di lavoro UNI sulla **Responsabilità Sociale delle organizzazioni** e alla pubblicazione della norma UNI ISO 26000:2010 che integra formalmente l'ambiente e la salute e sicurezza dei lavoratori nei fondamentali della *Responsabilità Sociale*, per definizione finalizzata

¹ Introdotta ufficialmente nel 1987 nel documento "Our common future" (cd. Rapporto Brundtland) della Commissione Mondiale sull'ambiente, da cui la definizione: lo sviluppo sostenibile è uno sviluppo che soddisfi i bisogni del presente senza compromettere la possibilità delle generazioni future di soddisfare i propri

a contribuire allo sviluppo sostenibile.² Nel 2011 AIAS istituisce di fatto un nuovo comitato tecnico dedicato allo sviluppo sostenibile che operando in sinergia con il comitato sulla responsabilità sociale converge poi nel 2013 in un unico comitato, per strutturarsi infine dall'aprile 2016 nella professional community sviluppo sostenibile. La prima attività concretamente realizzata è il Documento Tecnico Operativo (DTO n.1/2013) che definisce ruolo e qualifica professionale del manager dello sviluppo sostenibile e della Responsabilità Sociale. Dal 2012 AIAS avvia attività di divulgazione scientifica su questi temi presso le più accreditate fiere nazionali quali Ambiente e Lavoro, Ecomondo, Made-Expo, e con le attività altre divulgative collegate anche alla preparazione di EXPO 2015.

Da gennaio 2014, avviando una propria strategia di consolidamento a livello nazionale/internazionale sulle stesse tematiche, AIAS aderisce all'iniziativa **UN Global Compact** (UNGC) e alla collegata Fondazione Global Compact Network Italia (GCNI). UNGC, ovvero il patto Globale delle Nazioni Unite, lanciato già dal 2000 dall'allora Segretario Generale ONU Kofi Annan, è a tutti gli effetti la più grande iniziativa sulla responsabilità sociale a livello mondiale. L'adesione comporta l'impegno

² Già nelle prime righe d'introduzione al testo della norma UNI ISO 26000:2010 leggiamo: l'obiettivo della responsabilità sociale è contribuire allo sviluppo sostenibile



a perseguire un decalogo per il rispetto dei diritti umani – condizioni di lavoro – ambiente – prevenzione della corruzione.

In Italia l’iniziativa è partecipata in particolare da diverse grandi aziende nazionali. L’opportunità dell’adesione offre ad AIAS possibilità di scambio della conoscenza con un ampio bacino di organizzazioni partecipando al dibattito nazionale/internazionale sulla diffusione dei temi e la messa in pratica della Responsabilità Sociale per lo Sviluppo Sostenibile.

Il 2015 è un anno di svolta per lo Sviluppo Sostenibile a livello mondiale con l’approvazione da parte di 293 capi di stato e di governo dell’**Agenda ONU 2030** il 25 settembre 2015, seguito dall’**accordo di Parigi sul clima** del dicembre 2015, mentre la Commissione Europea approva il **pacchetto Economia Circolare**. AIAS impegna una particolare attenzione alla diffusione di questi argomenti, come testimoniato anche dal numero monografico dell’Informatore AIAS 1/2016.

Per supportare la diffusione dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell’Agenda 2030, nasce il 3 febbraio 2016 l’**Alleanza italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS)** a cui AIAS aderisce nell’aprile 2016 contribuendo alle attività dei primi gruppi

di lavoro tecnici che si vengono a costituire e alla redazione del **1° Rapporto sullo Sviluppo Sostenibile in Italia**, presentato alla camera a fine settembre 2016.

ASviS colmando un vuoto d’attenzione anche delle istituzioni sull’Agenda 2030, è rapidamente divenuta la più estesa alleanza della società civile della storia d’Italia, cui AIAS contribuisce diffusamente con il proprio apporto tecnico-scientifico, forte della sua solida identità di associazione tra professionisti.

Al rapporto 2016 è seguito il rapporto 2017 ed è già programmato per settembre 2018 il 3°rapporto quale appuntamento fisso in cui l’ASviS definisce le sue posizioni e raccomandazioni, in particolare dirette al governo, affinché siano concretizzate politiche tra loro *coerenti e allineate* al perseguimento dei 17 goals dell’Agenda 2030. Dal 2° Rapporto 2017, AIAS è divenuta anche coordinatrice assieme a WWF Italia del GdL Goals 6, 14, 15 (relativi ad acqua-ecosistemi marini e terrestri).

AIAS ha altresì contribuito alla redazione dell’**Agenda Urbana per lo Sviluppo Sostenibile** pubblicata lo scorso aprile 2018, nell’ambito delle attività del GdL Goal 11 su *città e comunità sostenibili*,



THE TEN PRINCIPLES

of the United Nations Global Compact



Fig.1 I dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite

in particolare alle parti che attengono alle politiche ambientali, climatiche ed energetiche nelle città. Alcuni dei contenuti venivano già anticipatamente divulgati nell'Informatore AIAS n.1/2017 dedicato alle *smart cities innovative e sostenibili*.

Con la nascita di ASviS, lo Sviluppo Sostenibile sta riscuotendo una popolarità e un successo in Italia (si pensi agli oltre 700 eventi organizzati in tutta Italia con la 2^a edizione del **Festival dello Sviluppo Sostenibile**, cui anche AIAS si è impegnata) fino a poco tempo fa impensabile. Ciò dimostrando la nostra lungimiranza associativa, riuscendo a

essere *vincenti* guardando al futuro con fiducia, portando a frutto impegno e competenza.

Affinché lo Sviluppo Sostenibile non si limiti a restare un fenomeno di moda, sono di fatto i professionisti che, interfacciandosi con i decisori politici e del business in maniera efficace, devono *indicare la strada* per il successo. Così contribuendo a interpretare i dati scientifici, a studiare le strategie, a costruire e gestire gli strumenti per il conseguimento di risultati, che devono essere *concreti, misurabili, verificabili*.



Source: UNGC
 Fig.2 I 17 Goals dell'Agenda ONU 2030

E' importante che tutti i professionisti, come consulenti o come rappresentanti di istituzioni o aziende, facciano del loro meglio per apportare il loro contributo, comprendendo tutte le potenzialità del proprio ruolo integrando con umiltà e sapienza le proprie conoscenze con le altre professionalità, sapendo dialogare con i portatori d'interessi, costruendo il proprio valore umano, professionale, sociale, in risposta ai nostri reali bisogni sociali. Che sono poi quelli che troviamo definiti dall'Agenda ONU 2030.

Dando concretezza ai 17 obiettivi di sviluppo

sostenibile, il contesto sociale ideale ove tutti i professionisti sono messi nelle condizioni di fare il loro meglio si sta creando. In più saremo a crederci e a partecipare e più spazio ancora si creerà per le buone pratiche professionali, finalizzate a un futuro migliore per tutti!



Simone Cencetti

HSE Manager in prima linea



Simone Cencetti

EHS EMEA Director,
EHS Global Coordinator FCA



Di:



Enzo Argante

Direttore AIASmagazine



Il Manager HSE è una figura professionale in grado di orientare le decisioni che contano in tema di sicurezza, salute e ambiente come la modalità più efficiente ed efficace per perseguire la conformità legislativa e le strategie aziendali, in una prospettiva di miglioramento continuo. Il ruolo del Club della Prevenzione Grandi Organizzazioni (CPGO) del networkAIAS

HSE Manager figura chiave dal punto di vista della sostenibilità d'impresa.

Il Manager HSE è un professionista che ha le conoscenze, le abilità e le competenze funzionali alla gestione complessiva e integrata dei processi e sotto processi in ambito HSE. In questo senso rappresenta la figura di riferimento per il coordinamento, la consulenza ed il supporto gestionale per l'implementazione e l'integrazione dei processi legati alla salute, alla sicurezza ed all'ambiente, con l'obiettivo di concorrere all'efficienza complessiva dell'organizzazione. Sempre più organizzazioni, sia pubbliche sia private, sentono la necessità di dotarsi di figure professionali in grado di supportarle nel percorso verso il pieno rispetto dei requisiti in ambito HSE e di svolgere un ruolo di spinta al miglioramento continuo nelle aree della prevenzione e tutela della salute e della sicurezza sul lavoro e della protezione dell'ambiente.

Come ci si diventa? Consigli ai giovani che vogliono intraprendere questa carriera.

Al momento non esiste un profilo di riferimento per la figura professionale del Manager HSE. Posso però segnalare con una certa soddisfazione, avendo personalmente coordinato il gruppo di lavoro GdL 68 in UNI, che questo “vuoto” sta per essere colmato in modo formalizzato attraverso la pubblicazione di una norma relativa alle attività professionali non regolamentate che stabilisce i requisiti di conoscenza, abilità e competenza del Manager HSE strategico ed operativo. La futura norma, a partire da una descrizione dei compiti e delle attività della figura professionale dell’HSE Manager individua in modo chiaro e oggettivo quali siano le competenze e le caratteristiche che questo debba avere e quindi quale sia il percorso che un professionista deve seguire in termini di apprendimento formale e informale per qualificarsi come HSE Manager.



Lei è un Manager internazionale ci sono differenze dal punto di vista professionale tra l'Italia e gli altri paesi?

La principale differenza tra l'Italia e gli altri paesi avanzati è dovuta al contesto legislativo e alle sue modalità di applicazione. In Italia la normativa in materia HSE è molto articolata e come sappiamo ci possono essere provvedimenti diversi ai diversi livelli amministrativi (nazionale, regionale e provinciale/comunale). Inoltre, la legislazione è così articolata e capillare da rendere complesso e difficile per le imprese e i professionisti capire quali siano gli adempimenti e quale sia il modo corretto per garantire il loro corretto adempimento. La funzione di interpretazione del requisito normativo è molto spesso lasciata agli enti di controllo e di vigilanza e alla giurisprudenza che spesso cambia in funzione delle diverse aree geografiche del paese. L'ambizione di riuscire a disciplinare tutte le possibili condizioni e quindi la conseguente complessità e articolazione, associata con una mancanza di pragmatismo, propria della nostra cultura più umanistica che tecnico-scientifica, ha contribuito a indirizzare gli sforzi più al mero adempimento formale che all'implementazione di una reale e misurabile prevenzione della salute e della sicurezza di chi lavora e della tutela dell'ambiente.

È una banalità confermare che anche in materia di HSE negli altri paesi, e in particolare quelli europei che in ambito HSE condividono con noi ormai da anni lo stesso impianto normativo dettato dalle direttive e dai regolamenti europei, il sistema sia molto più orientato alla concretezza ed al raggiungimento dei risultati.

È chiaro che in un quadro di questo tipo il professionista in ambito HSE, quale che sia il suo livello e l'ambito specifico di competenza, si trova in difficoltà e spesso invece di svolgere un ruolo propositivo e orientato al miglioramento continuo si trova a dover implementare strategie difensivistiche orientate solo a salvaguardare la conformità formale rispetto ai requisiti per evitare problemi di natura legale.



Quali sono secondo la sua esperienza gli aspetti che dovrebbero essere affrontati prioritariamente nel nostro paese per sviluppare una cultura in ambito HSE più orientata al miglioramento continuo delle prestazioni e meno al mero adempimento formale?

Credo che sarebbe necessario favorire la creazione di luoghi fisici e virtuali dove i professionisti, le imprese, i rappresentanti delle pubbliche amministrazioni competenti e le parti sociali, possano confrontarsi sulle proposte di razionalizzazione del quadro normativo in materia HSE, al fine di arrivare ad una semplificazione degli adempimenti con l'obiettivo di aumentare l'efficacia reale. Credo che il primo tema che dovrebbe essere preso in considerazione dovrebbe essere se, per ambiti così articolati, complessi ed in continua evoluzione, non sia il caso di optare per un apparato legislativo snello che detti i principi di base, rimandando alla normazione tecnica la definizione degli aspetti tecnici specifici per l'attuazione di tali principi. Si tratta di una proposta che andrebbe a mio avviso approfondita, in particolare per verificarne la tenuta dal punto di vista giuridico, perché potrebbe davvero rappresentare quel cambiamento di sistema che ormai è indispensabile.

Lei è presidente del Club della Prevenzione Grandi Organizzazioni (CPGO) del network AIAS, ha quindi un ruolo decisivo nell'aggregazione di questa comunità di manager e aziende attente alla sostenibilità d'impresa. Qual è la vostra visione e i vostri obiettivi? Quanto è importante che il CPGO sia all'interno di AIAS?

Il Club della Prevenzione Grandi Organizzazioni che attualmente raccoglie circa 70 HSE Manager di altrettante realtà operanti nel nostro paese ha l'obiettivo di affermarsi come la più importante rete di manager HSE a livello nazionale al fine di rappresentare e valorizzare, a livello sociale e istituzionale, il punto di vista delle grandi organizzazioni in materia HSE. Attraverso il nostro Club vorremmo porci a guida della crescita di una cultura della salute, sicurezza e tutela ambientale in ambito produttivo e sociale, italiano e internazionale mettendo a fattor comune esperienze, conoscenze e obiettivi, ovviamente nel rispetto delle diverse culture d'impresa e delle regole di mercato. Abbiamo tante idee e tanto entusiasmo per mettere a frutto questa ricchezza fatta di professionisti e di esperienze di eccellenza in campo HSE. Grazie al fatto di essere all'interno di AIAS è possibile avere quel supporto, in termini di risorse e di relazioni a livello nazionale e internazionale, necessario per promuovere il nostro lavoro, la nostra immagine e sviluppare il fenomenale potenziale presente nel nostro Club. ■

One Vision, One World: un mondo sostenibile, una prevenzione sostenibile ... e una Rivoluzione.



Giuseppe Angelico

Consulente direzionale, Manager dei sistemi salute e sicurezza



One Vision

One Vision. Quale Vision per la prevenzione sostenibile? Nel 2014 il XX Congresso mondiale sulla sicurezza e la salute del lavoro, organizzato dall'ILO, International Labour Organization e dall'ISSA, International Social Security Association, si è tenuto a Francoforte ospitato dalla DGUV, la German Social Accidents Insurance. Circa 4000 partecipanti provenienti da 143 Paesi hanno affrontato l'obiettivo comune di creare una Vision e una strategia per un mondo senza infortuni sul lavoro e senza malattie professionali, la Vision Zero. Considerato utopico solo pochi anni prima, questo obiettivo si è presentato come sempre più realistico poiché il concetto della prevenzione sul lavoro è stato abbracciato da grandi settori della società e ha fatto emergere una nuova cultura della prevenzione, una diffusa coscienza e consapevolezza pubblica del tema. In un mondo del lavoro che cambia con crescente rapidità le sfide per una prevenzione sostenibile sono le nuove tecnologie, i pericoli chimici e biologici, la salute e il benessere psichici e mentali. Da decenni è noto che l'adozione di misure preventive porta a ritorni degli investimenti rapidi e chiaramente dimostrabili. Quel che il Congresso del 2014 ha

trasmesso al mondo è stato un messaggio che punta al cuore e alla mente di tutti: la prevenzione parla un'unica lingua, ha un unico approccio, olistico e globale, un'unica Vision, quella di Zero infortuni, una Vision sostenibile.

È partita così una campagna che nel corso di quattro anni non solo ha definito la strategia e le sue scelte, ma ha anche portato anche a sperimentazioni e a concreti risultati, una campagna che è stata lanciata nel XXI Congresso tenutosi a Singapore nel 2017 e che nel prossimo autunno arriverà in Italia.

Vision Zero: filosofia della campagna



- Tutti gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali sono prevedibili
- Un processo - piuttosto che un obiettivo
- Un approccio trasformativo alla prevenzione
- Costruire una cultura della prevenzione che integri la sicurezza la salute e il benessere sul lavoro

Modello basato su:
Gerard Zwetsloot, Stavroula Leka e Pete Kines
"Vision Zero: from accident prevention to the promotion of health, safety and well-being at work"
in Policy and Practice in Health and Safety, IOSH 2017

One World

Quale mondo? Il mondo che ha visto nel settembre 2015 l'approvazione dell'Agenda ONU 2030 da parte di 293 capi di stato e di governo, e il lancio dei 17 Obiettivi dello Sviluppo Sostenibile. L'umanità si è così presa carico della responsabilità di modellare il suo futuro e l'ecosistema che la supporta e mantiene, e ne monitora e controlla il suo stato attraverso uno schema concettuale e un modello matematico inizialmente proposto da Robert Costanza ed altri nel 1997. In questo modello il funzionamento del mondo "...dipende dal prodotto delle quattro forme di capitale esistenti (naturale, economico, sociale e umano), dal cui uso scaturiscono tutte le attività finalizzate ad aumentare il benessere della società, sia nelle sue componenti materiali (cioè i beni e servizi prodotti e successivamente consumati o investiti), sia nelle componenti immateriali". Sono queste

le parole che usa Enrico Giovannini nel suo libro "L'utopia sostenibile" (Laterza, 2018). Anche qui troviamo un mondo che passa da quello che era un pensiero utopico alla realizzazione di un modello di sviluppo,

attraverso una strategia e alle conseguenti scelte orientate "non ... a produrre solo Pil, ma benessere per tutti, un benessere fatto di migliori condizioni di salute, lavoro, rapporti interpersonali, qualità dell'ambiente, ecc." Come scrisse nel 2014 il regista Ermanno Olmi recentemente scomparso "... un amico saggio mi confidò: Attenti alle utopie perché a volte



One Revolution

Sì, un'utopia che accade è una rivoluzione: "Ogni nuova visione richiede una rivoluzione" dice il famoso aforisma di Aleksandr Rodchenko e allora qual è la rivoluzione che è in atto? Chiamiamola pure Rivoluzione 4.0 come si parla oggi di Industria 4.0, di Manifattura 4.0, di Impresa 4.0, di Innovazione 4.0, ecc. Nelle quattro rivoluzioni succedutesi dal primo Ottocento il paradigma prevalente è passato dalla meccanizzazione puntuale alla produzione di massa, all'automazione e adesso alla rete (produttiva e di servizi); il motore propulsivo e la tecnologia prevalente sono passati, in successione, dall'energia idraulica e termica (con fonti termiche isolate), all'energia elettrica e le reti per la sua distribuzione, alla informazione, con i computer collegati alle macchine, e adesso alla conoscenza e alle reti connesse di conoscenze. Ma dunque possiamo concludere che il bandolo della matassa che ha in sé lo sviluppo (obbligatoriamente sostenibile)

è arrivato a risiedere non nell'intelligenza artificiale, ma nell'intelligenza e nelle competenze delle persone e pure nelle culture delle varie comunità in cui "communes" sono principalmente i soggetti, non i beni della comunità. Sì, è la conoscenza che dà vero significato alla nostra vita e dà il gusto di viverla meglio. E

le tecnologie della informazione e comunicazione, ICT, possono aiutare nei processi di apprendimento, cominciando proprio dalla loro conoscenza. Lo sviluppo umano e lo sviluppo sostenibile si fanno attraverso l'apprendimento continuo, *life long learning*, e lo sviluppo sociale di una nuova cultura. Ha detto Francisco Varela "*Chi apprende, ridisegna il proprio punto di vista e le proprie relazioni*". ■



Daniilo Moresco

Paradigma Sostenibilità

Le città miniere di dati che liberano risorse dal territorio. L'uso integrato e intelligente delle energie rinnovabili che devono essere più smart, più forti, più green. E ancora: il tema della sicurezza e quello della responsabilità sociale. Su questi fronti ABB c'è, in tutto il mondo e al massimo livello di competenza: un percorso da protagonista a tutto tondo che definisce una leadership.



Daniilo Moresco
Responsabile Power Generation
& Southern Europe ABB



Di:



Enzo Argante
Direttore AIASmagazine



Le città vanno monitorate, interpretate e revisionate. I dati sono fondamentali in questo processo e ABB è in prima linea.

Esattamente. Se fino a qualche anno fa sarebbe sembrato fuori tema porre questo quesito, oggi l'utilizzo dei dati consente alle utility, alle industrie, al settore dei trasporti e delle infrastrutture di sviluppare nuovi processi e di far evolvere quelli esistenti, fornendo analisi e ottimizzando attività di programmazione e controllo delle attività operative in tempo reale. Grazie alla combinazione tra le sue profonde competenze di settore nel campo della connettività di rete e le più recenti tecnologie e innovazioni digitali, ABB crea soluzioni e servizi che risolvono problemi reali di business e producono opportunità tangibili.

Le nostre soluzioni tecnologiche all'avanguardia affondano le proprie radici in oltre quattro decenni di leadership digitale in ambito energetico e industriale e contribuiranno a migliorare la capacità dei clienti di innovare e di competere in un mercato in cui la digitalizzazione sta prendendo piede grazie all'avvento della Quarta Rivoluzione industriale ed energetica. In qualità di leader nelle soluzioni digitali, con una base installata di più di 70 milioni di dispositivi collegati e 70.000 sistemi di controllo, ABB ha un posizionamento senza pari per supportare la trasformazione digitale in vari settori. Queste soluzioni si applicano anche alle smart cities. Stiamo infatti lavorando alla realizzazione della sala controllo della città di Västerås in Svezia con la multiutility Mälarenergi, che gestisce centrali idroelettriche, la rete elettrica locale, un termovalorizzatore, reti di riscaldamento e condizionamento, impianti di potabilizzazione e trattamento delle acque reflue, una rete di distribuzione idrica e una rete in fibra. I costi e i vantaggi ambientali, derivanti dall'utilizzo delle tecnologie digitali per ridurre l'impatto gestionale, sono notevoli, liberando così risorse finanziarie attualmente usate in modo inefficiente per la gestione di molte strutture diverse, da investire in altri settori che porteranno benefici ai cittadini.

La sostenibilità ambientale è una necessità per la sopravvivenza del pianeta. Ma anche quella sociale scala posizioni su posizioni nella classifica delle priorità.

La sostenibilità aziendale è un cambio di paradigma rispetto al modello tradizionale business, focalizzato sulla crescita e sulla massimizzazione del profitto. Pur riconoscendo l'importanza di questi due elementi, il modello sostenibile richiede all'azienda di perseguire in maniera efficace i tre obiettivi di sviluppo sostenibile: protezione ambientale, giustizia sociale e sviluppo economico. In particolare, un'azienda sostenibile dal punto di vista ambientale è in grado di ottimizzare i propri processi e prodotti per ridurre al massimo l'impronta ambientale. Le imprese sono il motore dell'economia e, al tempo stesso, tra le maggiori responsabili dell'inquinamento globale. Possono quindi svolgere un ruolo di grande rilevanza per favorire uno sviluppo sostenibile. Inoltre, nel difficile contesto economico odierno, ottenere lo status di "impresa sostenibile" può fare la differenza tra la semplice sopravvivenza e il successo, aprendo le porte a nuove opportunità e migliorando il margine di profitto. Le sfide ambientali globali dominano il dibattito pubblico. La maggior parte dei governi di tutto il mondo sta promulgando leggi e regolamenti sempre più rigorosi e vincolanti, rendendo la gestione ambientale un tema chiave per la sopravvivenza di tutte le imprese. Efficienza energetica, sostanze pericolose e rifiuti sono le aree di maggiore interesse.

Stiamo inoltre assistendo a un vero e proprio boom della copertura mediatica di argomenti relativi alla sostenibilità. Di conseguenza, quest'ultima ha cominciato ad avere un notevole impatto sulla reputazione delle aziende. I consumatori sono sempre più attenti e privilegiano le aziende che si assumono le proprie responsabilità ambientali. E anche le aziende impegnate nel B2B devono oggi fronteggiare clienti sempre più sensibili a queste tematiche e per questo motivo includono specifici requisiti di sostenibilità durante i processi di qualifica dei fornitori. Inoltre, la sostenibilità contribuisce a creare un miglior clima aziendale interno, aumentando la motivazione dei dipendenti, oltre ad attirare nuovi talenti. Investire nella propria sostenibilità ambientale offre anche un buon ritorno economico. Essere sostenibili significa usare meno risorse e usarle meglio. Monitorando e misurando l'impatto ambientale dei propri processi, è possibile identificare notevoli opportunità di miglioramento – quali la condivisione delle attrezzature tra reparti o lo spegnimento automatico delle luci – che, quando implementate in maniera sistematica all'interno di un'organizzazione, possono portare a risparmi significativi. Con la forza delle proprie risorse umane e tecniche, ABB può "ridurre le distanze", contribuendo in maniera diretta e concreta allo sviluppo sostenibile delle aree meno avanzate del pianeta, migliorando la qualità della vita di tutti coloro che le abitano. Abbiamo la visione di un mondo che sarà davvero migliore quando includerà chi oggi non ha ancora un adeguato accesso all'energia elettrica e all'acqua. In linea con i nostri principi di Responsabilità Sociale, abbiamo creato una nuova struttura frutto di un progetto al quale hanno contribuito positivamente le principali ONG italiane, con l'obiettivo di comprendere meglio il mondo della cooperazione e di rispondere in modo più puntuale alle esigenze della progettazione sociale, promuovendo

alcune attività finalizzate allo sviluppo sostenibile di aree meno avanzate del pianeta. ABB possiede le tecnologie e il know-how necessari per elettrificare intere aree rurali, attraverso impianti di energia rinnovabile (solari, eolici, idroelettrici e a biomasse), così come per dare accesso all'acqua (potabilizzazione, irrigazione e distribuzione). Per ogni esigenza, per ogni problema, esiste già oggi una soluzione praticabile anche grazie a partnership tra il mondo della cooperazione internazionale e quello del business, capace di armonizzare, con creatività e spirito di innovazione, le diversità di approccio per subordinarle alla comunanza degli obiettivi.

Interrogandoci sul miglior equilibrio tra la filantropia e il business, riteniamo che gli stimoli alla base di entrambi possano esercitare un reciproco influsso positivo e creare percorsi virtuosi attraverso una nuova filantropia strategica.

 new.abb.com/it/sostenibilita/ong

Quali sono le sfide principali che il settore energetico deve affrontare per rendere sostenibile la crescita delle rinnovabili in termini di stabilità della rete, energy storage e micro generation distribuita?

Danilo Moresco

Danilo Moresco è nato a Genova nel 1966.

In ABB dal 2013 come responsabile dapprima della Business Unit italiana Power Generation e del Global Execution Center per Power & Water.

Dal 2014 assume il ruolo di responsabile della regione Sud Europa che comprende, oltre all'Italia, Spagna, Croazia, Turchia.

Precedenti esperienze lavorative in Siemens Power Generation e responsabile della divisione Smart Grids in Italia, e Orsi Automazione.

Dal 2015, Danilo è membro del Consiglio Generale di Confindustria Genova, la principale associazione di rappresentanza delle aziende di servizi e del manifatturiero.

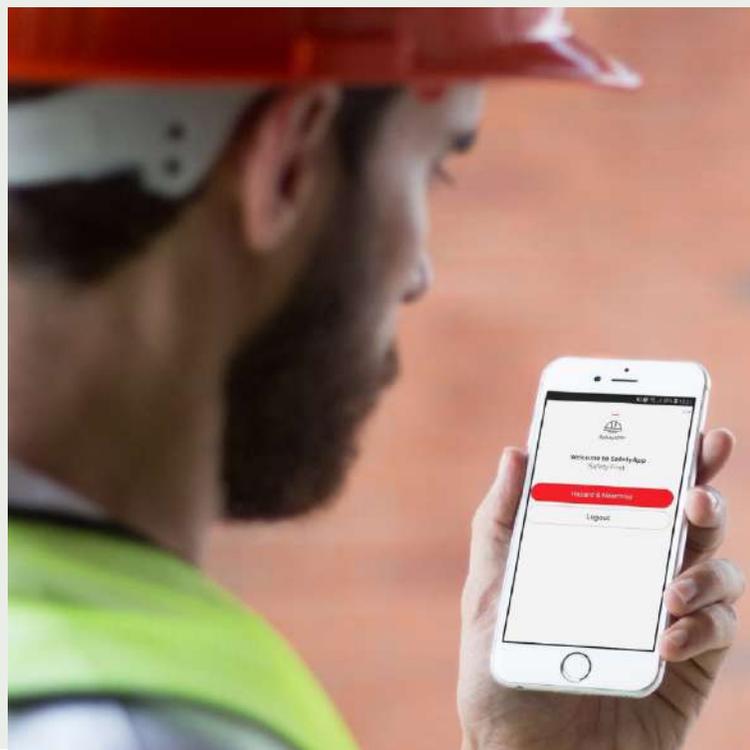
Bisogna lavorare su tanti fronti, in uno sforzo comune che veda impegnati i legislatori, i governi, i produttori di energia e le aziende che sviluppano tecnologie, i distributori, ma anche gli utilizzatori finali, siano essi distretti industriali, città o singoli utenti. Un'azienda come ABB sta investendo in ricerca e tecnologie per rendere le reti più intelligenti, più forti e più verdi, sta applicando sistemi avanzati agli impianti di generazione tradizionali per renderli più efficienti e sostenibili grazie all'analisi dei dati d'impianto, e sta rendendo possibile un utilizzo sempre più integrato ed efficace delle risorse rinnovabili. Mi piace anche ricordare il nostro impegno nello sviluppo concreto della mobilità elettrica.

Altro fronte primario è la sicurezza. Ci vuole tanta tecnologia per questo e nuove leadership legate alla formazione permanente. Ma è importante anche seguire la strada dell'automazione di processo per chi vuole attuare una strategia di sicurezza informatica a 360 gradi e non limitata agli attacchi convenzionali.

Safety first – Sicurezza prima di tutto – è uno dei mantra di ABB. Sicurezza che si declina come sicurezza personale e degli ambienti di lavoro, siano essi cantieri o uffici, e che abbiamo semplificato attraverso la nostra ABB Ability SafetyAPP, un'applicazione mobile che permette di segnalare in meno di due minuti un pericolo e assicurare che i preposti ne ricevano immediata notifica.

ABB ha messo ora a disposizione dei propri clienti questo strumento per ridurre sensibilmente il numero di incidenti e accrescere la cultura della sicurezza. La facilità d'uso dell'ABB SafetyAPP dimostra l'impegno dell'azienda verso la sicurezza, senza imporre ai lavoratori onerosi obblighi di segnalazione. Grazie alla maggiore visibilità dei pericoli, il management può prendere decisioni mirate alla prevenzione di potenziali pericoli, promuovendo la consapevolezza sul tema della sicurezza all'interno dell'azienda e proteggendo il suo bene più prezioso: le persone.

Sicurezza anche dei sistemi, da attacchi fisici o cyber e sicurezza dell'insieme di infrastrutture in cui i nostri impianti e i nostri sistemi per l'energia e per l'acqua vanno a inserirsi. Proprio quest'ultimo è un fronte su cui siamo particolarmente impegnati, nel mondo ma soprattutto attraverso la nostra realtà locale di Genova. Insieme ad altre realtà tecnologiche e istituzionali del territorio e del Ministero della Difesa stiamo lavorando affinché si studi l'interazione di quanto viene definito infrastruttura critica per proteggerla e renderla sicura da attacchi cyber e da manomissioni nei processi operativi che i sistemi IT tradizionali non riuscirebbero a riconoscere. È notizia di questi giorni che Genova è tra gli 8 Centri di Competenza nazionale selezionati per la ricerca sulla protezione delle infrastrutture. Coniugando le più avanzate conoscenze tecnologiche insieme alle conoscenze di processo e di sistema, ABB con le altre aziende può prevenire attacchi a unità di generazione dell'energia, in cui, per esempio, un attacco che generi un falso positivo su un parametro di qualità dell'acqua potrebbe far passare inosservata una quantità eccessiva di un componente chimico nocivo per l'uomo.





Ci vogliono anche investimenti... Un esempio da citare è sicuramente il primo ABB Ability Collaborative Operations Center al mondo per i settori dell'energia e dell'acqua.

L'impegno e l'esperienza della nostra realtà genovese nei settori dell'energia e dell'acqua ci hanno permesso di essere scelti come prima location al mondo in cui ospitare l'infrastruttura simbolo del portafoglio digitale ABB Ability, i Collaborative Operations Center, in cui gli esperti di processo e servizi avanzati ABB sono connessi da remoto h24 agli impianti, per verificarne in tempo reale le condizioni e prevederne eventuali malfunzionamenti o suggerire procedure di efficientamento, per renderli ancora più produttivi e sicuri.

I Collaborative Operations utilizzano le tecnologie, i software e il service di ABB per raccogliere e analizzare in modo automatico le informazioni sugli impianti, i processi e i rischi. Attraverso queste analisi, le aree di miglioramento delle performance sono identificate automaticamente, categorizzate e gestite con la giusta priorità in modo che i clienti, collaborando con gli esperti ABB nei Collaborative Operations, possano agire per assicurarsi che ogni impianto stia lavorando in modo rispondente ai requisiti di carico, ambientali e di sicurezza informatica.

ABB Ability è l'offerta digitale integrata che spazia attraverso tutti i settori industriali e si estende dal singolo componente fino al cloud, con prodotti, sistemi, soluzioni, servizi che permettono ai clienti di sapere di più e fare di più e meglio, insieme. ■

Leadership sostenibile

Guidare l'impresa con sicurezza nella complessità del terzo millennio.

Il concetto di Leadership Sostenibile emerge nel 2015, in contemporanea anche se indipendentemente ai Sustainable Development Goals dell'ONU, probabilmente come segno ineluttabile dei tempi e della centralità che la Sostenibilità deve assumere per l'attività umana. L'accelerazione che la globalizzazione ha impresso allo sviluppo della complessità dagli anni '80 del '900 in poi ha reso obsoleti molto rapidamente gli approcci tradizionali alla gestione delle organizzazioni e dei rapporti tra persone, funzioni, obiettivi, priorità, risorse... In pratica, la catena del valore, da più o meno lineare che era, è diventata molto rapidamente una rete talmente intricata, multidimensionale e complessa

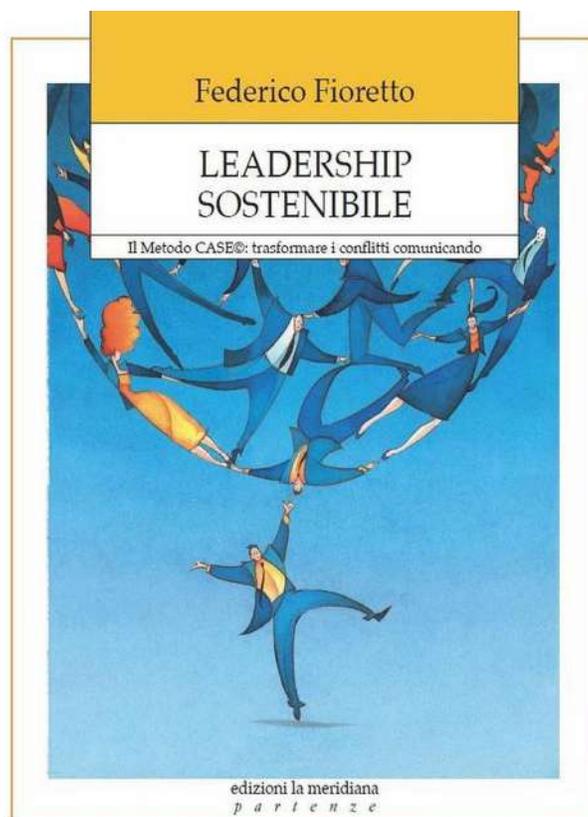
da lasciare senza fiato gran parte di coloro che ci devono aver a che fare nel quotidiano, cioè appunto i "leader". Peraltro, il ruolo stesso e il significato del concetto di "leader" e "leadership" sono in profonda crisi. I modelli organizzativi utilizzati nel XIX e XX secolo non funzionano più, mentre la formazione manageriale resta in gran parte ancorata a quei paradigmi. Dove sbattere la testa, dunque?

La Leadership Sostenibile dà una risposta proprio perché, in controtendenza con l'aumento della complessità, fornisce strumenti semplificanti per giungere alle sue radici profonde e individuare il minimo comune denominatore per la soddisfazione dei Bisogni di tutti gli stakeholder coinvolti nei processi. Nella complessità multidimensionale la semplicità è indispensabile per essere efficaci e non perdersi. Questo tipo di approccio mette la Sostenibilità al centro di ogni interazione come paradigma che permette a tutti i soggetti coinvolti di approfittare al meglio dall'occasione offerta dalla relazione. Per l'Impresa, di



Federico Fioretto

Imprenditore, Consulente di Leadership Aziendale



ottenere il migliore e più profittevole output dalle risorse disponibili, mantenendolo nel lungo periodo. Per questo è lo strumento dei “buoni leader” e non dei “leader buoni”: si tratta di eccellenza imprenditoriale, non di bontà. Nello scenario globale multidimensionale, nel quale tantissimi stakeholder molto diversi fra loro possono influenzare l’attività di un’impresa, il leader è colui o colei che riesce a tenere il continuo interagire delle proprie risorse con il contesto allineato agli obiettivi, mentre anche questi mutano continuamente in funzione delle mille variabili sempre in movimento. Questa figura di abilissimo timoniere, con mano salda e visione lungimirante, è aiutato dalle metodologie della Leadership Sostenibile perché queste trattano l’Impresa come un essere organico, immerso in un ecosistema dall’equilibrio dinamico. Invece d’impegnare - e consumare - le risorse dell’impresa a “gestire” i conflitti per vincerli (“battere” la concorrenza, “conquistare” i mercati...) la Leadership Sostenibile si presta a “trasformarli”, sfruttando, in base a strategie chiare e profondamente condivise, la creatività e il potenziale umano e tecnologico dell’organizzazione e dei suoi stakeholders lungo l’intera catena del valore. Questo tipo di leadership crea e nutre alleanze mutualmente benefiche che rafforzano sia la “licenza di operare” che la posizione sul mercato dell’Impresa e la rendono estremamente innovativa. Come le Arti Marziali orientali insegnano a usare la forza dell’aggressore per liberarsene, così la Leadership Sostenibile usa l’intelligenza e la conoscenza invece della potenza per districare l’Impresa dalle difficoltà di un mondo complesso, iper competitivo, con risorse in declino e proiettarla verso il successo duraturo e condiviso con tutti i suoi stakeholders. ■



Norme tecniche in materia di salute e sicurezza del lavoro e qualità della formazione



Arnaldo Zaffanella
Vice Presidente AIAS



Il 12 marzo scorso è stata pubblicata, la norma UNI ISO 45001 “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida all’uso”, al termine di un lungo e complesso lavoro che ha impegnato più di 80 paesi aderenti a ISO.

La norma “è applicabile a qualsiasi organizzazione indipendentemente dalle dimensioni, tipo e attività”, in raccordo con le differenti normative di ciascun Stato.

Tutto il documento adotta la Struttura ad Alto Livello (HLS - High Level Structure), un testo strutturato per garantire uniformità tra i diversi documenti in materia di sistemi di gestione (così le UNI EN ISO 9001:2015 e alle UNI EN ISO 14001:2015).

Fattori per una implementazione di successo saranno: Risk based thinking, Analisi del contesto, Leadership, partecipazione responsabile a tutti i livelli, cioè una “cultura della salute e sicurezza del lavoro (SSL)” condivisa nell’organizzazione e orientata al conseguimento dei risultati.

In tal senso “l’organizzazione, determina le competenze necessarie ai lavoratori in materia di SSL” e assicura poi che “i lavoratori, nella propria

area di attività, siano competenti (compresa la capacità di identificare i pericoli) sulla base del livello di istruzione, della formazione (intesa come “training” cioè che comprende l’addestramento) o dell’esperienza adeguate”.

Fondamentale per le organizzazioni sarà avvalersi di servizi, interni o esterni, per la formazione professionale del personale, che operano in aderenza ai criteri di qualità indicati nella norma e che quando possibile adottano modelli di gestione e/o erogazione del servizio riferiti a standard normativi nazionali o internazionali.

Al riguardo una concreta e positiva esperienza è stata fatta da AIAS ACADEMY, che, a partire dall’anno 2012 per l’erogazione dei propri servizi di formazione professionale aveva adottato la norma UNI ISO 29990:2011 – “Servizi per l’apprendimento relativi all’istruzione e alla formazione non formale – Requisiti di base per i fornitori del servizio”.

Con l’adozione dell’HLS, che richiede di distinguere i requisiti del “servizio formativo” da quelli del “sistema di gestione”, anche il quadro delle norme UNI/ISO per l’educazione e formazione non formale sta evolvendo; sono infatti state pubblicate ad



oggi le seguenti norme:

- >> **UNI ISO 29993:2017 – “Learning services outside formal education -- Service requirements”, già recepita in Italia.**
- >> **ISO 21001:2018 – “Educational organizations – Management systems for educational organizations -- Requirements with guidance for use” - nella quale confluiscono tutti i requisiti relativi al “Sistema di Gestione”.**

A dimostrazione di quanta importanza le organizzazioni internazionali ripongano nei processi di formazione professionale per il miglioramento delle organizzazioni, a quelle sopra indicate, si aggiungeranno a breve altre specifiche norme, ora in fase di bozza, relative a: Valutazione dei risultati della formazione (ISO 29992), requisiti aggiuntivi per la formazione a distanza (ISO 29994), Terminologia (ISO 29995), mentre per la ISO 29990 è previsto il ritiro.

Per una migliore tutela del benessere e della salute di tutti i lavoratori, è necessario un maggior coinvolgimento anche delle piccole e medie imprese, per ridurre il rischio che le norme vengano percepite come un ulteriore tassello burocratico e farne cogliere appieno il valore.

La nuova norma UNI ISO 45001 enfatizza il ruolo centrale delle persone per migliorare la sicurezza dei lavoratori nelle organizzazioni; le norme per la formazione “non formale” supportano le organizzazioni nel diffondere la cultura della salute e sicurezza del lavoro perché diventi “un bene comune”. ■



“Elogio della Certificazione”? NO, “Elogio della Competenza”



Claudio Munforti

Amministratore Unico
AIASCERT S.r.l.



Il tema della certificazione non è un tema facile e suscita spesso una certa diffidenza (a cosa mi serve?, cosa mi offre?) e non ha il fascino della novità. Il mercato mostra infatti, stranamente direi, ancora modesta sensibilità verso questa opportunità di qualificazione. Il pregiudizio fosse in qualche modo favorito dallo stesso termine, “certificazione”, che sembra evocare aspetti prevalentemente formali e burocratici e non di sostanza. **E’ la chiave di lettura che è sbagliata: la certificazione non è l’elogio di una attestazione formale ma piuttosto va visto come l’elogio della competenza.**

La competenza è un termine ed un aspetto al quale ciascuno di noi è sicuramente sensibile e probabilmente usa come riferimento nelle scelte quotidiane, dalla scelta dell’officina ove far riparare l’automobile, al fornitore di servizi, all’albergo ove trascorre le vacanze. E’ una caratteristica che governa le nostre aspettative nei confronti di terzi.

A maggior ragione essa deve stare a cuore al professionista che su di essa costruisce la propria

credibilità, il proprio successo di business e la propria autorevolezza. L’EQF, il quadro comune europeo di riferimento che collega fra loro i sistemi di qualificazione di paesi diversi e che ormai, penso, tutti conosciamo, ebbene l’EQF

 ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/broch_it.pdf

offre una definizione sulla quale possiamo essere facilmente d’accordo e la declina come la *comprovata capacità di usare conoscenze, abilità e capacità personali, sociali e/o metodologiche, in situazioni di lavoro o di studio e nello sviluppo professionale e/o personale.*

Eppure, non sempre facciamo il massimo per accrescerla, svilupparla e valorizzarla. **La certificazione interviene in questo processo di affermazione della propria professionalità offrendo una validazione di parte terza** che si affianca ad altri strumenti sicuramente validi e concreti ma che hanno un prevalente carattere di autoreferenzialità: ad esempio l’autopromozione

spontanea, il passa-parola, la descrizione curricolare dei lavori fatti e dei risultati conseguiti. Sono aspetti sicuramente importanti, ma diversi dal metter in gioco la propria personalità professionale percorrendo un processo strutturato, spesso sorvegliato da un Ente *super partes* di Accreditamento (Accredia, in Italia) e sostenendo un ciclo di valutazione severo e articolato di fronte ad una commissione autorevole e indipendente.

Ogni certificazione nasce da uno standard di riferimento che è solitamente elaborato da portatori di interesse (detentori, spesso, del know-how specifico ed interpreti delle aspettative del mercato) in collaborazione con l'Organismo di Certificazione.

Con l'avvento della L. 4/2013 e del Dlgs. 13/2013 si è fatto un ulteriore passo avanti e In numero sempre crescente, soprattutto dopo la pubblicazione dei due provvedimenti citati, lo standard di riferimento per il profilo professionale da considerare per la certificazione ha superato l'ambito, legittimo ma più ristretto, dei portatori di interesse settoriali, venendo ufficializzato e consolidato a livello nazionale, come Norma UNI, o addirittura rappresentando l'adozione di una normativa di livello ancora superiore, ad esempio una norma internazionale ISO.

La certificazione di terza parte da parte di Organismo accreditato è diventato, in base alla normativa citata, elemento formale di verifica di conformità alla norma stessa. UNI si esprime molto chiaramente a riguardo richiamando la necessità << ...di non confondere la normazione di una determinata attività o di un prodotto con la sua certificazione. In realtà la norma definisce i requisiti da rispettare e la certificazione attesta

che effettivamente quella determinata attività, o quello specifico prodotto, rispetta i requisiti della norma.

La certificazione è una procedura con cui una terza parte indipendente dà assicurazione scritta che un prodotto, un servizio, un processo o una persona è conforme ai requisiti specificati. La certificazione di prodotto/servizio è una forma di "assicurazione diretta", con cui si accerta la rispondenza di un prodotto o servizio ai requisiti applicabili. In particolare *"... la certificazione del personale assicura che determinate figure professionali possiedano, mantengano e migliorino nel tempo la necessaria competenza, intesa come l'insieme delle conoscenze, delle abilità e delle doti richieste per i compiti assegnati. Ha particolare valore per la corretta realizzazione di attività ad elevata criticità, per le quali la sola disponibilità di risorse strumentali e procedure operative può non essere sufficiente"*.

E' importante a questo punto ricordare che le criticità del processo stanno nel rigore di applicazione del processo stesso e nella credibilità ed autorevolezza della gestione della fase di valutazione che devono essere elementi di valutazione nella scelta dell'Organismo cui rivolgersi.

Quindi lentamente, forse inesorabilmente la certificazione tende ad affermarsi come elemento di garanzia oggettiva di qualità, in ciò seguendo il trend già affermatosi in altre culture industriali e professionali.

Voglio concludere con alcuni richiami riassuntivi e spunti di riflessione, non certo un “decalogo”:

1. La certificazione nasce da motivazioni di garanzia nei confronti del mercato e di tutela della qualità professionale dei professionisti certificati;

2. La certificazione fa riferimento ad un processo standard, codificato dalla norma UNI CEI EN ISO/IEC 17024 (Requisiti generali per organismi che eseguono la certificazione di Persone), riconosciuta a livello internazionale, che salvaguarda trasparenza ed imparzialità;

3. La certificazione, in presenza di norma tecnica UNI per la singola professione, diventa garanzia di conformità alla norma se erogata da Organismo accreditato;

4. In quanto espressione di esigenze e aspettative di specifici portatori di interesse, anche in assenza di norme specifiche o di accreditamento, la certificazione è comunque un fattore di selezione e distinzione rispetto a itinerari di qualificazione superficiali o potenzialmente inadeguati;

5. La certificazione è un processo volontario, che comunque richiede aggiornamento continuo, mantenimento nel tempo e rinnovo periodico;

6. Per i professionisti la certificazione deve poter essere elemento di competitività oggettiva in quanto dimostra, proprio per la sua volontarietà, la volontà di crescita e di misurarsi di fronte a valutatori terzi qualificati;

7. La certificazione si pone come strumento particolarmente valido per le PMI, spesso non in grado di reggere un processo valutativo articolato ed oneroso, per identificare professionalità di qualità;

8. La certificazione è infine uno strumento che ci avvicina all’Europa in quanto le professionalità, certificate, in virtù degli accordi di mutuo riconoscimento stipulati nell’ambito del network degli organismi di accreditamento, vedono riconosciute le proprie credenziali anche in paesi diversi da quello di appartenenza.

9. Un riferimento professionale più generale ma di ausilio e supporto alla certificazione è anche il portale Europeo ESCO, che è la classificazione multilingue delle qualifiche competenze, abilità e professioni in Europa e fa parte della strategia Europa 2020.

 ec.europa.eu/esco/portal/home

Esso individua e classifica le abilità, le competenze, le qualifiche e le professioni rilevanti per il mercato del lavoro dell’UE.

10. L’ultima parola spetta comunque assolutamente ai professionisti che devono progettare con lungimiranza la loro crescita di competenze, cogliere le varie opportunità e saperle valorizzare e proporre al mercato. ■

TANTI **UNA** PROBLEMI **SOLUZIONE**

per tutti i lavoratori

INFORMAZIONE AI LAVORATORI SECONDO LA PARTICOLARITÀ
DEL LAVORO, L'ESPERIENZA, LA TECNICA

FORMAZIONE DIRETTAMENTE NEL REPARTO PRODUTTIVO

PROCEDURE E ISTRUZIONI SPECIFICHE

REGISTRAZIONI DI CONTROLLI E VERIFICHE

SEGNALAZIONI MANCATI INCIDENTI

MODALITÀ USO E MANUTENZIONE MACCHINE,
ATTREZZATURE, IMPIANTI

SCHEDE DI SICUREZZA PRODOTTI CHIMICI

E MOLTO ALTRO

UN' **APPLICAZIONE** A PORTATA DI MANO.



HELPS
WORKER'S NAVIGATOR

A graphic element consisting of a blue infinity symbol or a stylized double loop.

www.helpsnavigator.com
info@helpsnavigator.com
tel. 015 8400300



I requisiti della norma UNI ISO 45001:2018 sulla gestione della salute e sicurezza sul lavoro a fronte degli esistenti obblighi di legge



Carmine Esposito

Direzione regionale

INAIL Lombardia



Con la pubblicazione della norma ISO 45001:2018 “Occupational Health and Safety Management Systems – Requirements with guidance for use” e della sua versione italiana, UNI ISO 45001:2018 “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l’uso”, nasce la prima norma ISO certificabile sui Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul Lavoro.

Nonostante la norma inglese BS OHSAS 18001:2007 sui sistemi di gestione sia stata applicata in molti Paesi del mondo, la sua diffusione è stata limitata dall’essere puramente nazionale, non riconosciuta dall’International Organization for Standardization, ISO. La norma tecnica 45001 invece si pone a pieno titolo tra quelle di maggiore impatto pubblicate recentemente in sede ISO (qualità ed ambiente), adottandone sia l’approccio basato sul *Risk based thinking* (con il rischio definito come “effetto dell’incertezza” con un’accezione sia negativa sia positiva, attraverso opportunità da cogliere) sia la stessa struttura di alto livello (HLS – High Level

Structure), che garantisce uniformità e facile integrazione tra i diversi sistemi, ma aggiungendo qualche specificità altamente significativa.

La struttura della norma tecnica e la relazione con il ciclo Plan-Do-Check-Act, PDCA, sono illustrate alla figura 1.

Novità introdotte nella ISO 45001

Contesto dell’organizzazione – La progettazione e l’implementazione di un sistema di gestione conforme alla ISO 45001:2018 deve tenere conto del contesto in cui opera l’organizzazione nella sua accezione più ampia. Quindi bisogna tenere conto degli aspetti logistici, urbanistici, sociali, culturali, politici, legali, normativi del settore di mercato e così via. Un passaggio che consente di comprendere quali siano i fattori interni ed esterni, che possano influenzare le prestazioni del sistema. Si pensi a chi opera all’estero in Paesi ad alto

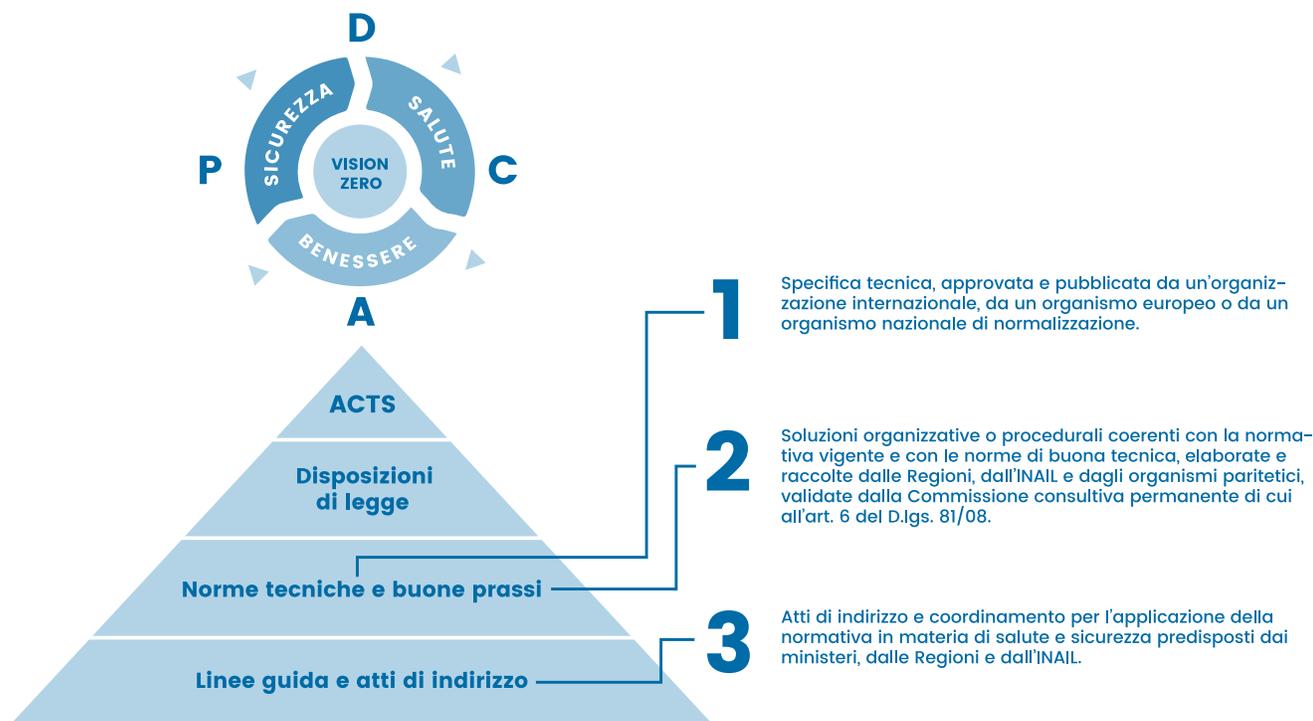


Fig.1

rischio, oppure a chi opera all'interno di un distretto industriale, o ancora a chi ha competitors in un settore di mercato caratterizzato da aggressività e competizione spinta.

Leadership - La leadership è un aspetto da sempre di cruciale importanza in un sistema di gestione: l'alta direzione deve rendere evidente il suo impegno (commitment) che deve essere ripreso a tutti i livelli della catena di comando. Inoltre, sempre al punto 5, la norma introduce un tema di alto rilievo, la partecipazione dei lavoratori che assurge a ruolo centrale al tal punto da essere collocata insieme alla leadership nello schema del ciclo di Deming. L'attiva *partecipazione dei lavoratori* diventa così un fattore imprescindibile per l'individuazione dei pericoli (hazard identification) e per il controllo e la gestione dei rischi per la salute e la sicurezza.

Outsourcing - L'affidamento all'esterno di funzioni e processi (outsourcing = acquisti e appalti) è trattato al punto 8.1.4.3: l'organizzazione deve assicurare che queste funzioni e processi affidati

all'esterno (per esempio a fornitori di beni e di servizi) siano tenuti sotto controllo, cosicché, attraverso il coordinamento con i fornitori, l'organizzazione possa fronteggiare qualsiasi impatto negativo che tale affidamento possa avere sulle sue prestazioni in termini di Salute e sicurezza sul lavoro.

Rispetto della legislazione nazionale

In allegato alla norma, nella versione italiana, è stata inserita un'appendice dal titolo "*Riferimenti Legislativi nazionali*". Tale appendice tiene conto del fatto che nel rispetto della gerarchia delle fonti giuridiche nazionali, nessuna norma tecnica può contrastare con i principi ed i dettami dei gradi superiori della legislazione. Ciò comporta che ogni organizzazione, che intende adottare la norma al fine di dotarsi di un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, deve aver già rispettato pienamente i dettami legislativi nazionali



in materia. L'UNI, quindi, ha ritenuto di riportare nell'appendice nazionale alcune note chiarificatrici, atte a ricordare, in modo non esaustivo, taluni obblighi derivanti dalla legislazione nazionale e le chiavi di lettura dei requisiti della norma stessa.

L'appendice nazionale in particolare si è soffermata su questi sei specifici punti della norma:

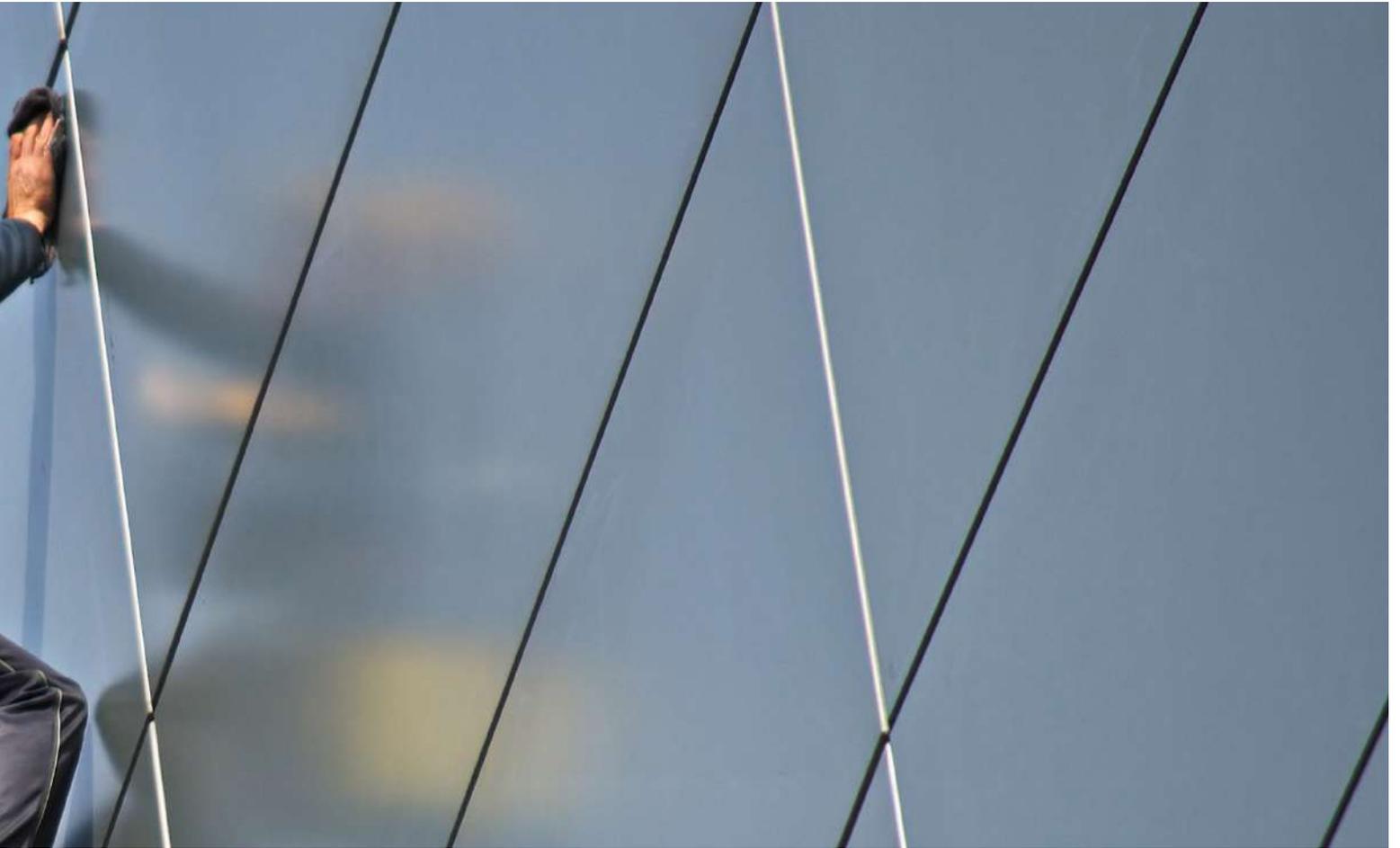
5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- Le disposizioni legislative da rispettare sono gli articoli dal 47 al 49 del D.Lgs. 81/2008.

5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- Rimanda all'art. 37, comma 12 del D.Lgs. 81/2008
- *La formazione dei lavoratori e quella dei loro rappresentanti deve avvenire in collaborazione con gli Organismi Paritetici, ove presenti nel settore e nel territorio in cui si svolge l'attività del datore di lavoro, durante l'orario di lavoro e*

non può comportare oneri economici carico dei lavoratori.

7.2 Competenza: disciplinato dal comma 1 dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008, al quale si rimanda - *Il datore di lavoro [...] e i dirigenti [...] devono [...] adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento di cui agli articoli 36 e 37.*

8.1.2 Eliminazione dei pericoli e riduzione dei rischi per la SSL - Disciplinato dal comma 1 dell'art. 18 del D.Lgs. 81/2008 al quale si rimanda - *Il datore di lavoro [...] e i dirigenti [...] devono [...] fornire ai lavoratori i necessari e idonei dispositivi di protezione individuale. Inoltre, la Direttiva del Consiglio, del 12 giugno 1989, concernente l'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (89/391/CEE), all'art. 6 comma 5 recita:*



“Le misure relative alla sicurezza, all’igiene e alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori”.

A.5.3 *Ruoli, responsabilità e autorità nell’organizzazione* - Rimanda all’art. 20, comma 2, lettera e) del D.lgs. 81/2008 - *Obbligo per i lavoratori di segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell’ambito delle proprie competenze e possibilità e fatto salvo l’obbligo di cui alla lettera f) per eliminare o ridurre le situazioni di pericolo grave e incombente, dandone notizia al rappresentante dei lavoratori per la sicurezza.*

A.6.1.2 *Identificazione dei pericoli e valutazione*

dei rischi e delle opportunità - La valutazione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro è trattata dall’art. 28 del D.lgs. 81/2008.

Le relazioni tra gli standard, le buone prassi e le disposizioni di legge sono illustrate nello schema presentato nella figura 2 che al vertice dei passi volontari e obbligatori che un’organizzazione può e deve soddisfare, c’è una visione sistemica (ciclo PDCA) che aiuta a pianificare, attuare, controllare e riesaminare puntualmente quanto necessario ad assicurare salute, sicurezza e benessere sul lavoro. ■

Nel futuro, ci sono sempre le persone!



Maurizio Rea
Marketing and Business
Development Manager at WEREA
[in](#)

Ipotesi sul futuro della formazione? Sempre difficile fare pronostici, ancor più in un'epoca segnata da un'elevata turbolenza e dal continuo evolversi delle tecnologie. Proviamo, dunque, a riordinare le idee, cercando di delineare degli scenari.

Un'interessante analisi pubblicata dal portale eu-startups.com indica alcuni settori che – più di altri, – sembrano pronti a cavalcare l'effetto *disruption* generato dalle startup innovative. Il comparto education e formazione è sicuramente uno di questi.

Nel 2017, secondo CB Insights, i finanziamenti dei venture capital alle startup che operano nel campo dell'istruzione hanno sfiorato i tre miliardi di dollari. Ad esempio, premiando piattaforme che utilizzano l'intelligenza artificiale per trasformare gli articoli di cronaca in materiali didattici profilati per età, come quella di Newsela (fondata nel 2012 e oggi presente in tre quarti delle scuole americane), oppure sistemi pensati per garantire l'autenticazione di esami e test online come quello di Examity, che collabora con più di 100 università e nel 2017 ha chiuso un round di 21 milioni.

Se il punto di partenza è quello tecnologico, l'elemento che traina l'innovazione non è tanto nel mezzo in sé (internet), ma piuttosto nel modello che il mezzo rende possibile: la sharing economy.

Infatti, è il paradigma *user friendly – basso costo (o free) – servizi flessibili* che ha geneticamente modificato i consumatori, e quindi il modo di fornire qualsiasi servizio.

Tornando alle sfide della formazione, credo sia necessario concentrarsi su tre nodi fondamentali: i contenuti, la verifica e le relazioni. I contenuti sono l'oggetto proprio della formazione. La verifica è il momento che indica se il contenuto è stato assimilato, se la formazione ha avuto successo: questo è il punto che fa la differenza tra formazione e informazione/divulgazione. Al terzo posto c'è la relazione, intesa come rapporto tra docente e alunno.

È proprio quest'ultima che non ha ancora vissuto uno sviluppo significativo: il boom dell'e-learning sembra comportare – almeno in fase iniziale – il predominio del contenuto su tutto il resto. Internet e la sharing economy, infatti, hanno inglobato e ristrutturato i processi di gestione dei contenuti, aumentandone radicalmente la velocità: le grandi piattaforme generaliste come Lynda, Udemy (per citarne le principali) ne sono una conferma, così come tutti gli e-commerce sviluppati dalle scuole di formazione tradizionali, a cui si aggiungono i servizi focalizzati sulla fase di verifica (come il già citato Examity).



Alla crescita di questi sistemi corrisponde l'aumento esponenziale dei corsi online: in qualsiasi lingua, a qualsiasi ora, su qualsiasi argomento. Che dire ad esempio degli oltre 150 milioni di utenti che utilizzano Duolingo per imparare le lingue? Con il tempo la differenziazione dell'offerta sarà sempre più limitata all'aggiornamento dei contenuti (novità settoriali, creatività, etc.) e al coinvolgimento di figure autorevoli come docenti. Si sono fusi così il concetto di didattica (la formazione) e di attività editoriale (la produzione di contenuti) eliminando gli altri passaggi, quali la relazione studente-docente.

Mentre si ripropongono nuove soluzioni tecnologiche per l'acquisizione dei contenuti didattici – come la Realtà Virtuale o Aumentata – è mia opinione che nell'orizzonte prossimo si apra uno spazio per recuperare la centralità delle persone all'interno dei processi formativi.

Ritengo possa trattarsi di un approccio ibrido offline e online: incontri in presenza con il formatore e usare l'online per supportare la comunicazione e lo scambio di contenuti tra un corso e l'altro. Questo vuol anche dire portare gli istituti di formazione ad aprirsi a nuove forme di incontro, dove non solo si acquisiscono i contenuti, ma anche – e sempre di più – le relazioni. In questo modo ogni partecipante potrà consolidare la propria professionalità in

maniera più completa e rispondente alle esigenze di un mercato fluido e in continuo cambiamento.

La relazione personale è in grado di generare un network professionale più efficace dei social: per questo rimane un asset delle Scuole di formazione, distintivo e difficilmente replicabile. In questa ottica la digitalizzazione può comunque trovare un posto nella generazione della community, e nell'implementazione dei processi di supporto (quali il marketing prima e dopo il corso, i processi amministrativi e gestionali). Inoltre, l'uso di piattaforme dedicate al supporto e alla coordinazione intelligente dei contenuti *blended learning* può ridurre la distanza tra docenti e allievi, rendendo la formazione un po' meno a senso unico e smorzando, nel migliore dei casi, le differenze culturali tra le generazioni.

Se adeguatamente servite dalla tecnologia, le relazioni permetteranno alle scuole di basare la propria offerta didattica non solo su contenuti aggiornati e solidi, ma anche su "infrastrutture digitali" in grado di costruire e veicolare un sapere realmente condiviso. Così facendo conserveranno, nel mare magnum del web, un marchio indiscutibile di qualità.

Per il futuro della formazione, allora, scommettiamo insieme sulle relazioni! ■

La CFPA-Europe: nuove opportunità per l'Italia in Europa.



Guido Zaccarelli
Professionista antincendio,
Amministratore Unico di S.T.Z.



A fine maggio si è tenuta a Helsinki (Finlandia) l'annuale General Assembly della CFPA-Europe. Dopo questi giorni di intenso lavoro, è dunque arrivato il momento di fare il punto della situazione della prevenzione incendi in Italia ed in Europa, alla luce delle nuove prospettive che la CFPA-Europe può aprire ai soci AIAS.

La CFPA-Europe è una Confederazione europea di associazioni di prevenzione incendi fondata nel 1974, che per ogni paese europeo accoglie la più rappresentativa associazione che si occupa di prevenzione incendi: una sola per ogni paese. L'associazione che rappresenta l'Italia in CFPA-E è proprio AIAS. In realtà è vero che la CFPA-E che si occupa principalmente di prevenzione incendi, ma anche di security, di calamità naturali e di altri rischi associati, ed infatti il logo è stato recentemente modificato per sottolineare questo aspetto. Il principale scopo della CFPA-E è l'avanzamento della conoscenza in materia di scienza del fuoco, prevenzione incendi, protezione antincendio, safety e security, oltre ad altri rischi associati; l'incoraggiamento dello scambio di informazioni a livello internazionale, in materia di protezione della vita umana e dei beni; la facilitazione della cooperazione fra membri allo scopo di intraprendere programmi comuni; lo studio e la

ricerca; la promozione di una prospettiva comune Europea; l'adozione dei principi di prevenzione incendi in nuovi paesi. Si tratta indubbiamente di propositi molto impegnativi e che richiedono una grande quantità di risorse e di energie, anche da parte della nostra Associazione, che ultimamente si sta impegnando a fondo nei lavori europei della CFPA-E.

Sono attualmente membri della CFPA-E molti paesi europei, facenti parte o meno dell'Unione Europea, ed in particolare Austria, Belgio, Repubblica Ceca, Danimarca, Estonia, Finlandia, Francia, Germania, Islanda, Italia (è il caso di sottolineare con un certo orgoglio che l'Italia, con AIAS, è uno dei paesi fondatori), Norvegia, Portogallo, Romania, Serbia, Slovenia, Spagna, Svezia, Svizzera e Regno Unito. Facendo seguito all'ingresso dei membri più recentemente acquisiti come Repubblica Ceca, Estonia e Slovenia, alla General Assembly di Helsinki di quest'anno si è unita anche la Polonia e si prevede a breve l'ingresso anche di Grecia, Ungheria, Montenegro, Croazia, Russia, Olanda. L'attuale Presidente della CFPA-E è Tommy Arvidsson, dalla Svezia.

La CFPA-Europe è inoltre membro della più estesa CFPA-International, costituita nel 1965, che raccoglie membri di tutto il mondo: nell'impossibilità di



elencarli tutti, basti dire che il Comitato Esecutivo è composto da Egitto, che attualmente detiene la Presidenza (il Presidente è Mr. Hatem Ezzat Kheir), Danimarca, Malesia, Svezia, Stati Uniti d’America (dove il membro è naturalmente la famosa NFPA, National Fire Protection Association, probabilmente una delle associazioni più prestigiose al mondo in questo campo), Cina, Regno Unito, Australia. In merito alla CFPA-International si possono avere maggiori informazioni al sito www.cfpa-i.org.

La CFPA-Europe pubblica anche una interessante newsletter, a cui è possibile iscriversi a titolo assolutamente gratuito: è sufficiente aprire la pagina del sito web

 cfpa-e.eu

ed inserire il proprio indirizzo mail. Ovviamente i soci AIAS, soprattutto quelli che si occupano principalmente o esclusivamente di prevenzione incendi, sono caldamente invitati ad iscriversi alla newsletter CFPA-Europe ed anzi, nel caso lo ritengano utile, a fornire il proprio apporto in termini di articoli, segnalazioni, notizie interessanti in materia di prevenzione incendi.

La newsletter viene spedita a scadenza bimestrale

o trimestrale e contiene spesso notizie molto interessanti in materia di prevenzione incendi su quello che sta succedendo in Europa e nel mondo, come per esempio gli articoli dei colleghi inglesi della FPA sull’incendio alla Grenfell Tower dell’anno scorso a Londra, dove purtroppo ci sono stati ben 71 morti (un paio dei quali italiani). Si tratta di un incendio che anche in Italia sta alimentando discussioni e dibattiti.

Oltre a ciò, sul sito della CFPA-E sono disponibili le linee guida europee (guidelines), scaricabili liberamente e gratuitamente: attualmente sono tutte in lingua inglese, ma i membri si sono impegnati a tradurre poco alla volta le varie linee guida nelle lingue nazionali. Un lavoro piuttosto complesso, considerando che le linee guida di prevenzione incendi sono attualmente 37, quelle sulle calamità naturali sono 7 e quelle sulla security sono 10, per un totale di 54 documenti....! La prima pubblicata in una lingua nazionale è in italiano, si tratta della linea guida 32 sulla prevenzione incendi degli impianti di trattamento dei rifiuti, particolarmente interessante visto l’alto numero di incendi che sta interessando questo tipo di impianti negli ultimi tempi, tanto più se si considera l’assenza di una normativa nazionale consolidata in materia.



La redazione delle Linee Guida (Guidelines) costituisce uno dei fiori all'occhiello della CFPA-E. Normalmente le linee guida sono proposte da uno dei paesi membri e, se l'argomento incontra l'interesse di almeno altri 4 paesi, un comitato di esperti redige una prima bozza, normalmente basata sulle esperienze, sulle conoscenze e sugli studi effettuati in diversi paesi contemporaneamente: un approccio che si è dimostrato in grado di produrre in generale documenti di ottima qualità.

Successivamente, la bozza viene presentata alla Commissione Guidelines al completo, dove i vari membri possono avanzare richieste di modifiche o integrazioni. Una volta approvato, il documento diventa ufficiale e viene pubblicato sul sito. Ma non è finita: chiunque, membro o meno della CFPA-E, ha il diritto di presentare suggerimenti ed osservazioni in merito ad una determinata linea guida: è sufficiente mandare una mail utilizzando lo strumento "send us your feedback" presente nella

home page del sito internet. Tutti i suggerimenti o le richieste di revisione vengono poi attentamente vagliate dalla Commissione Guidelines e, in caso di assenso, la linea guida viene aggiornata o modificata nei punti opportuni.

Si tratta quindi di documenti dinamici, che si cerca di mantenere il più possibile aggiornati in modo da garantire la loro utilità dal punto di vista operativo.

AIAS già offre in Italia i corsi di specializzazione per conseguire il Diploma Europeo di Esperto nella prevenzione incendi, un diploma riconosciuto a livello internazionale, che anzi in taluni paesi costituisce quello che in Italia è l'analogo corso base per professionisti antincendio previsto dal D.M. 5.8.2011. Sono comunque disponibili molti altri corsi, come per esempio il corso per gli hot works, i corsi in materia di impianti di sicurezza antincendio, ecc.

È quindi proprio il caso di concludere con il motto della CFPA-Europe: Be Safe, Be CFPA-Europe! ■



Tecnologie
Cloud&Industry 4.0



Processi
Gestione&Controllo



Persone
Comunicazione&Formazione

**Un'unica piattaforma per guidare
Imprese e Professionisti
nella Digital Transformation.**

 **BusinessRM.com**

Cerchi una piattaforma che si adatti ai tuoi progetti?
Che integri la tua infrastruttura e le persone con cui
collabori?

www.businessRM.com
info@businessRM.com

Quale scenario per l'energia del futuro e per i professionisti del settore?



Paolo Zanotti
 Quadro Tecnico ENEL Ricerca,
 ENEL Distribuzione
[in](#)

Una domanda energetica crescente, prezzi delle fonti primarie volatili, problemi di approvvigionamento, riduzione degli impatti ambientali: chi deve progettare ed esercire sistemi energetici non può prescindere da tali aspetti. Le direttive europee sul piano dell'energia sono state recepite a livello nazionale dal Decreto Ministeriale del 10/11/2017 come Strategia Energetica Nazionale (SEN), che prevede di:

- migliorare la competitività del Paese, continuando a ridurre il gap di prezzo e di costo dell'energia rispetto all'Europa, in un contesto di prezzi internazionali crescenti;
- raggiungere gli obiettivi ambientali e di decarbonizzazione definiti a livello europeo, in linea con i futuri traguardi stabiliti a livello globale nella COP21;
- incrementare la sicurezza di approvvigionamento e la flessibilità dei sistemi e delle infrastrutture energetiche

In concreto, le suddette indicazioni si traducono nella valutazione per ogni iniziativa di incremento, sostituzione o rinnovamento impiantistico di uno o più dei seguenti aspetti, tra loro correlati:

- efficienza energetica, con riduzione dei consumi finali
- incremento dell'utilizzo di fonti rinnovabili, sui consumi nei sistemi di trasporto
- riduzione del differenziale di prezzo dell'energia, in particolare sui prezzi dell'elettricità in Italia rispetto alla media UE
- razionalizzazione dei consumi da combustibili fossili, con un uso crescente di carburanti ecosostenibili
- riduzione delle emissioni di gas a effetto serra, in linea con quanto già previsto per il 2020, 2030 e 2050 dall'Europa

Dal punto di vista tecnico, la fattibilità di impianti basati su fonti rinnovabili, con costi di produzione tali da rendere attraenti gli investimenti e con un costo finale dell'energia competitivo rispetto a quello da fonti di tipo fossile, è legata alla disponibilità di tipologie e componenti di impianto efficienti ed economici.

Insieme al fattore tecnologico, il successo di impianti di tipo rinnovabile è dato dall'effettiva disponibilità di energia prodotta nel momento in cui serve, implementando installazioni di adeguati

Singapore Declaration, Vision Zero by Sport Events



Ralf Giercke

Consiglio di amministrazione
Bürger Energie Lübeck e.G.



In symposium 1.3 of 20. world congress in Frankfurt, where I as a member of the board of directors of the VDSI, department of international, also reported, Tom Cecich, Chair of the Board, centre for Safety and Health Sustainability, representative of USA in the INSHPO reported about the work accidents on the building sites for the sports sites of the world championships FIFA in Qatar. According to UN occurred more than 4000 work accidents with death result.

Still during the term of the world congress the representatives of the ENSHPO and the INSHPO decided in a common meeting: we had to stop that. ENSHPO and INSHPO decided in the time to develop the campaign: Vision Zero for global sport events.

As an aim should be reached that future applicants should show the use and the management of the international standards for industrial safety and health protection for big, international sports events already with the application for the holding of the sports event.

Under leadership of Shelley Frost, Executive Director – Policy, institution of Occupational Safety and Health, United Kingdom, and to me, we sketched the Declaration.

She orientates herself by SEOUL Declaration and by the arrangement to the industrial safety between the construction syndicate and the British government for the Olympic games in London.

In div. working groups and international conferences the formulation was changed partly and complemented, then the committees of the ENSHPO, the ISHCCO and the INSHPO agreed

in autumn, 2017 to the following Declaration.

At the world congress in Singapore we get part of the VISION ZERO Campaign and VISION ZERO FOR GLOBAL SPORTEVENTS runs under the umbrella of Vision Zero.

On the world congress in Singapore we present the campaign in the poster-presentation.

In a meeting with Marianne Thyssen, EU Commission, we discussed intensive the Declaration and the possibilities of the EU Commission. The EU commission will also support the campaign in the collaboration with the Olympic Committee and FIFA.

In next steps all members of ENSHPO and ISHCCO will take contact with their national committees to move the campaign in the official board of the national Olympic committee.

VISION ZERO FOR GLOBAL SPORTEVENTS may bring health and safety and wellbeing in the future to Olympic Games, FIFA Worldcup and other global sportevents. ■





Vision Zero per gli Eventi Sportivi, Dichiarazione di Singapore

In qualità di membro del Comitato Direttivo al VDSI, della Divisione Internazionale, ho partecipato al Simposio 1.3 del XX Congresso Mondiale tenutosi a Francoforte (n.d.r. 24-27/08/2014). In questa sede, Tom Cecich, Capo del Comitato Centro per la Sicurezza e la Sostenibilità e Rappresentante per gli Stati Uniti di INSHPO ha presentato lo scenario degli incidenti accaduti nei luoghi di lavoro nei cantieri delle sedi sportive del Campionato Mondiale FIFA in Qatar.

Secondo le Nazioni Unite sono stati registrati più di 4000 incidenti mortali.

Mentre le attività congressuali erano ancora in corso, i rappresentanti di ENSHPO e di INSHPO all'unanimità decisero che tutto questo doveva finire.

ENSHPO e INSHPO decisero immediatamente la creazione e lo sviluppo di un progetto: VISION ZERO per tutti gli eventi sportivi a livello globale.

Unico scopo di VISION ZERO era quello di ottenere, a partire dalla candidatura per l'ospitalità degli eventi sportivi e da tutti coloro che si candidano, l'adozione dell'uso e della gestione degli standard internazionali per la protezione in termini di sicurezza e salute inerenti a tutti i grandi eventi sportivi internazionali.

Con la guida di Shelley Frost, Direttore Esecutivo delle Politiche e Istituzioni di Sicurezza e Salute del Regno Unito, fu delineata la Dichiarazione. Lei ha utilizzato come riferimento la Dichiarazione di Seul e gli accordi per la sicurezza industriale accordati tra i sindacati delle imprese di costruzione e il Governo Britannico in occasione delle Olimpiadi a Londra.

Nei vari gruppi di lavoro e nelle conferenze internazionali le caratteristiche di questo schema per la dichiarazione sono state parzialmente modificate e integrate secondo le diverse esigenze territoriali, dopodiché i committenti di ENSHPO, ISHCCO, e INSHPO si sono accordati per una dichiarazione univoca ufficializzata in autunno 2017.

Al Congresso Mondiale di Singapore noi dichiariamo che la campagna Vision Zero e Vision Zero Eventi Sportivi fanno parte di Vision Zero.

Durante il Congresso Mondiale di Singapore presentiamo la campagna post presentazione in un meeting con Maryanne Thyssen, Commissione Europea, abbiamo approfondito i termini della dichiarazione e le possibilità per la Commissione Europea. La stessa Commissione Europea supporterà inoltre la campagna Vision Zero nella collaborazione con il comitato olimpico della FIFA.

Nelle prossime fasi tutti i membri direzionali di ENSHPO e ISHCCO prenderanno contatto con i rispettivi comitati nazionali per promuovere la campagna presso il consiglio ufficiale del comitato olimpico di ogni nazione.

Vision Zero per gli eventi sportivi globali può contribuire sostanzialmente nella salute, sicurezza e benessere per il futuro dei giochi olimpici, mondiali FIFA e altri eventi sportivi globali. ■

VISION ZERO 
Safety.Health.Wellbeing.

Giornata Mondiale della Sicurezza: E.ON celebra il Safety Award Day a Morcone



Giulio Scalise

HSE Manager Contractor
Management E.ON.



Premiate le aziende e gli addetti ai lavori per la sicurezza e la prevenzione antinfortunistica durante la prima fase dei lavori del parco eolico

Lo scorso 26 aprile E.ON Climate & Renewables¹, una delle società del gruppo energetico tedesco E.ON, attivo nell'ambito delle reti energetiche, delle soluzioni per i clienti e delle rinnovabili, che ha già investito nel mondo oltre 10 miliardi di euro in energie rinnovabili, ha celebrato in Italia presso il CentroFiere di Morcone nel beneventano, il suo primo "Safety Award Day". Questo in vista della Giornata Mondiale della Salute e Sicurezza sul lavoro 2018 promossa dall'International Labour Organization.



E.ON ha premiato le migliori imprese e gli addetti ai lavori che si sono distinti per meriti in materia di sicurezza e prevenzione antinfortunistica durante la prima fase di costruzione del parco eolico che proprio nei pressi della Fiera è oggi in fase di realizzazione.

¹ E.ON Climate & Renewables (EC&R), con sede a Essen, in Germania, è responsabile delle attività di E.ON nel settore delle energie rinnovabili su scala industriale. Sviluppa, costruisce e gestisce grandi impianti di energia rinnovabile in Europa e Nord America. Il portafoglio tecnologico riguarda l'eolico onshore ed offshore, nonché la produzione di energia solare fotovoltaica (PV) e lo stoccaggio di energia. Attualmente in gestione si contano circa 5,3 GW di capacità di generazione e la collocazione e tra le più grandi aziende nel settore eolico onshore.

Con questa inedita iniziativa, con un significativo numero di Enti ed Associazioni che hanno partecipato attivamente, E.ON ha voluto ribadire pubblicamente il valore della sicurezza e la tutela della salute dei lavoratori quale elemento imprescindibile di ogni attività lavorativa quotidiana. L'evento, che ha visto il coinvolgimento dei rappresentanti di importanti istituzioni e organizzazioni (INAIL Campania, Confindustria e VV.F. della Provincia di Benevento, solo per citarne alcuni) impegnate nell'ambito della sicurezza sul lavoro, ha rappresentato uno scambio costruttivo di conoscenze e best practice sulla sicurezza in generale ed in particolare sulle interessanti iniziative di collaborazione e le sperimentazioni che verranno lanciate per le prossime fasi dei lavori. Come azienda E.ON crede infatti nell'importanza di "fare cultura" creare confronto, trasferire conoscenze e stimolare nuove idee e riflessioni, pubblicizzando attività ed iniziative interessanti e promuovendo modalità comunicative nuove, certamente una sfida per una materia tanto tecnica e che in maniera diversa interessa ogni individuo del sistema Paese.

All'evento hanno partecipato anche numerosi cittadini, rappresentanti delle forze dell'ordine e diversi colleghi E.ON provenienti dalle sedi di Roma e Milano oltre a rappresentati



del management tedesco di E.ON Climate and Renewables.

Nel frattempo i lavori del parco eolico di Morcone proseguono secondo le previsioni, per le quali il parco entrerà in funzione nel 2019: le 19 turbine, per una potenza installata complessiva di 57 MW, produrranno ogni anno 162 GWh di energia pulita, sufficienti a soddisfare i fabbisogni di circa 60.000 nuclei familiari. L'energia pulita prodotta dall'impianto consentirà un risparmio di immissioni in atmosfera calcolato in 550 tonnellate di CO2 e 291 tonnellate di petrolio equivalente.

Grazie a questo impianto, E.ON si impegna ad aiutare il Paese a raggiungere gli ambiziosi obiettivi fissati dalla Strategia Elettrica Nazionale 2017 per quanto riguarda la quota di energia verde che l'Italia dovrà raggiungere entro il 2030. ■



Giovanni Matteazzi

AIAS è sinonimo di professionalità, capacità e innovazione.

Ma anche di attenzione alle esigenze del territorio e dei Soci diffusi in tutta Italia. Uno dei coordinatori da più anni impegnato nel coordinamento territoriale è l'Arch. Giovanni Matteazzi, coordinatore Regionale AIAS Veneto



Giovanni Matteazzi
Coordinatore nazionale sedi territoriali AIAS



Di:



Lorenzo Manganiello
Coordinatore nazionale sedi territoriali AIAS





Il Veneto è una delle regioni che trainano l'economia italiana. Il suo tessuto industriale è composto da piccole e piccolissime aziende, con una grande diversificazione di settori produttivi. Qual è la situazione odierna e la posizione di queste realtà verso la sicurezza e salute sul lavoro?

E' pur vero che il Veneto traina, altrettanto vero che la realtà territoriale aziendale oscilla dalle microimprese di 3-4 addetti fino ad un massimo di 50 addetti; rari i casi di macro settori operativi.

Dagli ultimi fallimenti di grosse imprese sono nate decine e decine di piccole Aziende dove papà, figli, nipoti, cognati, ecc. si sono improvvisamente definiti "impresa", con buona professionalità, ma scarsa sicurezza operativa.

Esiste quindi una quotidiana "lotta" per far comprendere il concetto non tanto della sicurezza e salute sul lavoro, bensì l'attività operativa in prevenzione, "prevenzione" che fa tanta fatica a rientrare nel lessico aziendale, anche perché all'esterno si fa di tutto per creare nebbia e confusione su tale concetto.

Si può solo sottolineare che quel poco o quel tanto che si fa a livello di Coordinamento Regionale AIAS Veneto, viene sistematicamente portato sul territorio, con convegni, con incontri puntuali e con precise comunicazioni sia agli Enti Superiori, sia ai Sindacati, sia ai vari Prefetti.

Posso dire che mensilmente escono continui rapporti ed informative come AIAS; recentemente poi, con la Confcommercio si è stabilito in zona un ottimo rapporto operativo.

Certamente la situazione è da tenere sempre sotto controllo e soprattutto mai assumere posizioni passive e/o demordere dalla volontà operativa di trasmettere continuamente il messaggio AIAS sul territorio.

I dati nazionali inerenti alla produzione e le attività lavorative indicano un'inversione di tendenza rispetto agli anni scorsi dominati dalla crisi. Aumentano però drammaticamente i fatti di cronaca che vedono incidenti, a volte mortali, sui luoghi di lavoro. Come si pone AIAS Veneto verso questa drammatica situazione e come si può intervenire, specialmente nel suo territorio?

E' vero: rispetto all'anno 2017, alla stessa data (mese maggio 2018) il settore edile ha portato aperture cantieristiche con il 28% in più. Ma è altrettanto vero che con l'apertura di 135 nuovi cantieri ho dovuto bloccare decine e decine di subappalti di aziende operative ancora, per esempio, con documentazione in ambito D.Lgs. 626/94.

Vengono rintracciati quotidianamente attestati di tutti i tipi, rilasciati da sigle che effettivamente non hanno nulla da invidiare a continua invenzione truffaldina!

La situazione è invece terribilmente drammatica per la questione incidenti e morti sul lavoro: la provincia di Treviso è diventata la prima del Veneto ed il Veneto è diventato la prima Regione nazionale per morti ed incidenti sul lavoro.

Come AIAS Veneto ho istituito procedure espresse come "documenti tecnici di sostegno" e "circolari informative, tecniche, ecc." ed in continuazione con procedure di "Codice di responsabilità Sociale" affinché le Aziende con cui risuldo in contatto, possano avere delle procedure coerenti, conformi e sicure, dando la giusta comunicazione ai propri addetti.

Posso affermare che le nuove generazioni imprenditoriali stanno recependo molto bene il messaggio della "prevenzione", così pure anche i Direttori Tecnici e Preposti, mentre invece vi è una "sollevata di scudi" da parte di imprenditori con i capelli bianchi ed è facilmente intuibile il perché!

Considero molto, molto importante la procedura del "convegno" che sistematicamente viene proposta sul territorio e a cui partecipano operatori giovani, dinamici e vogliosi di apprendere.

Con AIAS pertanto si è sempre pronti ad intervenire con progetti informativi e di valore "pilota" proprio per dimostrare che la nostra Associazione non dorme e guarda al futuro.

Reputo e considero fondamentale istituire il rapporto della "fidelizzazione", procedimento questo che in ambito Veneto ha dato ottimi risultati !

Lei è uno dei coordinatori più attivi sul territorio nazionale. E' riuscito nel tempo a creare un gruppo omogeneo di soci. Quali sono stati gli step necessari per poter giungere a tali risultati?

All'interno della mia attività professionale, AIAS incide di circa il 30% come impegno operativo mensile.

È necessario poter capire la professionalità dei Colleghi; è necessario operare in umiltà, senza voler "pontificare" o "proclamare quanto si è bravi o intelligenti".

I Colleghi Soci – responsabili provinciali, vengono sistematicamente contattati, informati, allertati; ho usato il metodo "conviviale" proprio per poter recepire la preparazione e l'esperienza di ognuno di loro e devo dire che da Tutti ho imparato e soprattutto ho compreso professionalità che minimamente pensavo potessero esistere e di cui anche AIAS risultava essere all'oscuro.

Il problema sta nella possibilità di poter esplicitare all'esterno queste professionalità, affinché ognuno abbia una giusta immagine di trasferimento.

Ciò significa che forse dobbiamo creare macro convegni regionali, più o meno sponsorizzati, ma non possiamo più essere nella situazione di non conoscere gli altri.



FARE LA DIFFERENZA

UNI EN 1325-1:1998
UNI EN 1325-2:2005
UNI EN 12973:2003
CON L'ANALISI DEL VALORE

Negli anni il suo impegno ha mostrato come l'associativismo debba partire dalla condivisione della conoscenza e dalla diffusione della cultura della sicurezza. Ad oggi questi valori sono ancora attuali?

A questa domanda rispondo che non è tanto un valore attuale la cultura della sicurezza, bensì è una tassativa etica, che deve insistere quotidianamente su tutte le attività che un socio AIAS possa eseguire sul territorio.

E' un grande impegno, è una grande responsabilità, è una fatica intellettuale non indifferente, però

quando ti trovi di fronte agli addetti che hai informato e formato e ti guardano dritto negli occhi ringraziandoti per quello che hanno ricevuto, tutto scompare !

Appartengo ad una generazione in cui l'addetto risulta essere considerato il personaggio più importante, l'addetto deve diventare un "amico" pur nella diversificazione operativa, ma non vi devono essere né barriere di linguaggio, né di autoritarismo vuoto sul lavoro.

Deve invece esistere una posizione di autorevolezza per far comprendere che operi per la salvaguardia della vita altrui e non nascondo che più di una volta ho cercato di coinvolgere anche moglie e fidanzate per far capire che i propri compagni sul lavoro non risultano essere troppo..... "attenti"!

Quali sono i prossimi passi e le prospettive future dell'Associazione sul suo territorio?

Personalmente sono convinto che un'Associazione prima debba "dare" fatti concreti, per poi "ottenere".

Le persone, mi accorgo sempre di più, hanno bisogno di concretezza, non di voli di fantasia, né di concetti complicati: hanno bisogno di essere aiutati, confortati in concretezze operative.

Come AIAS da tempo ormai ho istituito sul territorio Campo Scuola per formazione addetti, attività lavori in quota e soprattutto per abilitazione uso attrezzature; si sta cercando di creare una ragnatela di punti operativi, anche in giro per l'Italia, "sfruttando" le disponibilità date soprattutto da Aziende operative nel settore della commercializzazione materiale e macchine edili.

E' stata creata anche in collaborazione con altro socio AIAS, una palestra per esercitazioni pratiche ed addestramento settore "lavori in quota".

Con l'Università di Pisa – gruppo AIAV (Associazione Italiana per la Gestione e l'Analisi del Valore) si sta cercando di proiettare sul territorio valori e principi di qualificazione aziendali, risultando i soci stessi molto professionali e molto qualificati.

Sono stati creati incontri con varie Associazioni Culturali (Lions – Rotary) per esplicitare l'alto valore di AIAS sul territorio; anche con il Corpo Vigili del Fuoco di Treviso è stato fatto idoneo convegno sulla sicurezza, sia in casa che sul luogo di lavoro.

Con l'Istituto Salesiano di Mogliano Veneto (Tv) sono stati eseguiti per tre anni corsi di eccellenza per gli studenti dell'ultimo anno: Direttore Tecnico – Restauro specialistico – Dirigente Aziendale con ottimi risultati di immagine AIAS.

Nel Campo Scuola in Pedeguarda di Follina (Tv) si procederà ad incontri con giornalisti specialistici di quotidiani locali e regionali, ma soprattutto anche con intervento di Tv locali, onde poter dimostrare cosa significhi formare ed addestrare.

Tali iniziative costituiscono idonea immagine di concretezza operativa, che piace ed è molto apprezzata dalle Aziende locali; il “progetto Industria 4.0” è stato poi recapitato alle Aziende come stimolo occupazionale mettendo in prima istanza il valore fondamentale del lavoro e dell’individuo, in un’ottica prima di etica gestionale.

Devo anche segnalare che le Aziende gestite in ambito AIAS Veneto, personalmente seguite dal sottoscritto, non hanno licenziato nel momento di crisi, ma hanno creato, sollecitate in modo tassativo, innovazione e hanno assunto giovani forze lavorative guardando al futuro, il tutto sempre nell’ottica dell’eccellenza AIAS.

E’ stata pure organizzata un’attenta pianificazione informativa per informare il più possibile e in tutte le sedi possibili per gli infortuni in casa e soprattutto trasferire la consapevolezza del rischio domestico per bambini ed anziani.

Sono convinto pertanto che se AIAS potrà dare e creare percorsi gestiti con procedure qualificanti e dimostranti la virtuosità operativa e la professionalità in eccellenza, si potrà senz’altro arrivare a migliorare tutto il settore lavorativo in Italia, ma soprattutto anche a portare nuovi soci e nuova linfa in Associazione.

Certo è che non si può stare fermi e meno che meno, non sfruttare, le opportunità date da persone che ogni giorno si rimboccano le maniche nella filosofia dell’INNOVIUM: andare oltre, attraverso l’apprendimento e la capacità di anticipare! ■



SCALE A NORMA 131.7 LE UNICHE RITENUTE DAVVERO SICURE



EN 131.7

Garantiscono la protezione a 360° dell'operatore

Le scale a norma 131.7 devono essere dotate di una zona lavoro composta da:

- piano lavoro con parapetti alti cm 100
- protezione superiore

Il sistema di protezione deve comunque permettere all'operatore una **salita agevole e libertà di movimento**.

Resistono al test antiribaltamento laterale

Con le normali scale, il rischio di ribaltamento laterale a causa di un semplice sbilanciamento dell'operatore è molto alto. Per questo **le scale che seguono le normative 131.2 nel DL 81 non possono essere usate per il lavoro in quota**, ma solo per lavori di ispezione dove non si evince un rischio caduta oppure un sito che non permette accesso ad altro.

Resistono al test antiribaltamento laterale

30 Kg



Faraone con il modello PL, certificato EN 131.7 offre una scala sicura ed estremamente maneggevole.

Ingombro ridotto per un facile trasporto



Il test antiribaltamento laterale della 131.7 simula un operatore che, mentre esegue lavori verso la parete con degli utensili, è soggetto ad una **spinta laterale di 30 kg**. Posta questa condizione la scala deve restare nella sua sede senza ribaltarsi.

Questo test viene effettuato mettendo un **peso di 75 kg** sulla scala ed effettuando un **tiro laterale di 30 kg (per ogni lato)**.

Motivo per cui la scala EN 131.7 può avere un utilizzo professionale.

Riportiamo nella pagina successiva altri elementi geometrici e concetti che la norma prevede per rendere sempre più sicuro il lavoro in quota.

Per garantire la sicurezza, anche le scale di tipo speciale che non rispondono a tutti gli aspetti geometrici indicati nella norma EN 131.7, dovrebbero avere una zona di lavoro protetta a 360° e superare il test antiribaltamento laterale.



GUARDA IL VIDEO SULLA NORMATIVA 131.7

<http://bit.ly/EN131-7>

Segui Faraone su:



@faraoneindustrie



Faraone Industrie Spa

A FIANCO DEI PROFESSIONISTI DELLA SICUREZZA



SERVIZI E PRODOTTI PER LE AZIENDE
FINALIZZATI ALLA **SICUREZZA** SUL LUOGO DI **LAVORO**

ADEGUAMENTO SISMICO • SICUREZZA IN QUOTA • SICUREZZA IN AMBIENTI CONFINATI • CARDIOPROTEZIONE



Tel: +39 030.9975094
E-mail: info@sialsafety.com
www.sialsafety.com



Utilizza il QR Code per
accedere al nostro catalogo online

24/05/18 ▶ Bologna

QUALITÀ DELL'ARIA NEGLI AMBIENTI E BENESSERE NEI SITI DI VITA E LAVORO.

Cosa cambia alla luce delle nuove tecnologie e delle linee guida ISO CEN 16.000

La qualità dell'aria negli ambienti di vita e lavoro è uno dei fattori che più influenza la qualità della vita, quindi il benessere negli ambienti dove tutti noi passiamo la maggior parte della giornata.

La qualità dell'aria indoor (o IAQ Indoor Air Quality) dipende dall'insieme di fattori fisici (temperatura, umidità, velocità dell'aria), chimici (percentuali di composizione della miscela aria, presenza di inquinanti, polveri, ...) e biologici (VOC, batteri, virus, muffe, ...) che caratterizzano l'aria che respiriamo negli ambienti chiusi.

Lavorare, vivere e studiare in un ambiente salubre e in cui il comfort sia elevato è fondamentale e ha anche effetti positivi sulla produttività. In un ambiente lavorativo dove si sta bene, si vive meglio, si lavora meglio e si produce di più.

I possibili inquinanti interni delle abitazioni, dei locali ricreativi, degli edifici industriali, sono molti, sia biologici che chimici, e dipendono da vari fattori (ubicazione degli edifici, materiali usati per la costruzione e l'arredamento, attività svolta, presenza di impianti di condizionamento, ...).

Esistono fondati sospetti che siano maggiori i rischi sanitari

associabili all'inquinamento interno, rispetto all'inquinamento esterno: si pensa che il 40% delle assenze da lavoro per malattia sia dovuto a problemi di qualità dell'aria interna degli uffici.

L'incontro ha avuto un approccio è multidisciplinare ed ha presentato gli sviluppi delle normative

nazionali ed internazionali, alcune tecnologie emergenti ed esperienze pratiche di caratterizzazione dell'IAQ in alcuni casi reali.

Il Responsabile Provinciale di AIAS Bologna, l'ing. Francesco Santi ha coordinato gli interventi dei relatori.

Dopo l'introduzione del Direttore Generale Concommercio Bologna, dott. Giancarlo Tonelli, che ha portato i saluti dell'organizzazione, ha preso la parola il dott. Gaetano Settimo dell'Istituto Superiore di Sanità che ha presentato la posizione italiana sul tema che rappresenta un'eccellenza a livello

mondiale e che indica l'importanza dell'argomento ai massimi livelli in Italia.

Il dott. Ivano Battaglia, membro dei comitati tecnici di UNI e di ISO sulla IAQ, ha quindi riassunto gli sviluppi dei lavori dei comitati tecnici sia a livello italiano che a livello Europeo.

Successivamente la Galileo Ingegneria (Punto AIAS ACADEMY di Bologna), la Labservice (azienda Leader nello sviluppo di apparecchiature per la caratterizzazione dell'aria e degli odori) e la filiale italiana di Genova della multinazionale ABB hanno presentato, insieme al Politecnico di Milano ed alla Facoltà di Ingegneria di Bologna, varie esperienze applicative del controllo della IAQ valutate sotto i differenti profili.

La riunione si è sciolta poco dopo le 18, con una folta presenza e partecipazione di pubblico (oltre 40 persone e varie domande) che ha portato l'ing. Santi a dichiarare che dopo l'estate si terrà un ulteriore approfondimento sull'argomento.

La riunione aveva ricevuto il patrocinio gratuito della Regione Emilia-Romagna e dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Bologna

La Redazione



24/05/18 ▶ Milano

LA RESILIENZA URBANA E DELLE FILIERE PRODUTTIVE IN UN CLIMA CHE CAMBIA

Dopo il successo dell'edizione 2017, la prima rassegna di eventi in tutta Italia nata con lo scopo di diffondere la cultura della sostenibilità e sensibilizzare il sistema Paese alla realizzazione dell'Agenda 2030, dal 22 maggio al 7 giugno 2018 si è svolto il Festival dello Sviluppo Sostenibile organizzato dall'Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile (ASviS) e dai suoi aderenti.

AIAS ha creduto nell'Alleanza fin dai primi anni della sua costituzione, assieme ad oltre 180 organizzazioni del mondo economico e sociale ed è stata

promotrice di "La Resilienza urbana e delle filiere produttive in un clima che cambia", evento svoltosi presso la Sala Consiglio della Camera di Commercio metropolitana di Milano, Monza Brianza e Lodi nella mattina di giovedì 24 maggio.

Camera di Commercio, Fondazione Osservatorio Milano Duomo ed Innovhub-SSI, Azienda controllata della Camera, hanno completato il gruppo dei partner organizzatori.

L'evento nato con l'intento di dare voce alle imprese, alle amministrazioni locali ed ai cittadini si lega agli Obiettivi di sviluppo sostenibile Lotta contro il Cambiamento climatico (Goal 13) ed Energia pulita ed accessibile (Goal 7), Obiettivi dell'Agenda ONU 2030, adottata da poco meno di 200 capi di stato e di governo il 25 settembre 2015.

Quale futuro, in termini climatici, attende le nostre città ed in special modo l'area metropolitana di Milano e quali impatti legati al cambiamento climatico dovrà affrontare nei prossimi decenni? Con queste domande chiave apre la moderazione di Cristina Lavecchia (Fondazione OMD) dopo i saluti introduttivi ed apprezzati di Beatrice

Zanolini, Consigliere di Camera di Commercio, che chiarisce l'impegno di Camera nel rispondere alle esigenze sempre più specifiche e puntuali delle aziende del sistema metropolitano attraverso un servizio di assistenza specialistica ambientale chiamato Impresa Ambiente: una risposta ai cambiamenti, anche climatici, per le PMI in ambito energetico e di adempimenti ambientali cogenti nonché certificazioni volontarie.

Luigi Di Marco segue alla Zanolini in veste di coordinatore ASviS tracciando gli sviluppi ed i successi dell'attività dell'Alleanza che hanno contribuito a portare il governo ad adottare a fine 2017 una Strategia Nazionale per lo Sviluppo Sostenibile che rappresenta a tutti gli effetti già una prima risposta concreta agli impegni assunti con la sottoscrizione dell'Agenda 2030.

La disamina di Di Marco ha proseguito con riferimenti precisi e puntuali rispetto all'attività dell'Alleanza oltre a quella dell'ideazione del Festival, di analisi e studio delle politiche nazionali e proposte per l'allineamento delle stesse al conseguimento dei 17 obiettivi di sviluppo sostenibile, espresse attraverso Rapporti: il primo nel 2016, il secondo nel 2017 e per settembre 2018 il terzo in previsione.

Di Marco introduce infine i lavori moderati da Cristina Lavecchia (Fondazione OMD) sottolineando innanzitutto come il clima, in assoluto ed in ambito urbano in particolare, stia diventando una variabile fondamentale di cui tener conto sia per prevedere la domanda che per prevedere l'offerta di energia. E stando alla proiezioni il clima in futuro sarà sempre più instabile e imprevedibile complicando la programmazione.

L'intervento di Fondazione si focalizza sulla necessità di quantificazione dell'impatto attuale del contributo locale oltre che globale al

cambiamento climatico che permetterebbe innanzitutto di rendere consapevole del fenomeno e delle proprie responsabilità specifiche la comunità, intesa come istituzioni pubbliche, gli operatori economici e i cittadini/consumatori finali.

Caratterizzare i principali aspetti del fenomeno nell'ultimo decennio fornirebbe un valido strumento di supporto alle decisioni per l'implementazione di politiche, interventi, beni e servizi volti a contrastare gli impatti negativi dei cambiamenti climatici ma anche a coglierne le opportunità.

Tanti sono i settori d'attività influenzati dal clima e, a loro volta, influenzanti il clima.

Si parla di:

- Energia sia in termini di produzione che di modalità di distribuzione e consumo (energie rinnovabili ma anche Smart Grid energetiche);
 - Pianificazione e gestione urbanistica (riqualificazione di quartieri e aree dismesse, verde urbano, piani di adattamento e mitigazione del cambiamento climatico, gestione idrica e dei deflussi);
 - Progettazione/riqualificazione di edifici e impianti (efficienza e risparmio energetico, nuovi materiali, minor impatto microclimatico verso l'ambiente esterno);
 - Salute e Sicurezza pubbliche (salute intesa come maggiore vulnerabilità della popolazione, di anziani e bambini, più soggetta all'impatto climatico del quartiere di residenza; sicurezza come, a titolo di esempio, allagamenti di strade, locali seminterrati e scantinati. Attraverso mappe del rischio di esposizione e relativi protocolli di intervento si garantirebbe un monitoraggio attivo)
- Dunque il tema della giornata: la capacità di rispondere a sollecitazioni negative e adattamento al cambiamento, in una parola: il concetto di

resilienza.

Nella prima sessione hanno esposto le proprie relazioni:

LUCINA MELONI TESSITORI, Direzione di Progetto Città Resilienti - Direzione Generale del Comune di Milano.

In continuità all'introduzione di Fondazione OMD, l'Amministrazione comunale di Milano delinea il proprio piano di risposta alle situazioni d'emergenza ed ai problemi cronici (intesi come fattori di stress socio economici) anche causati dai cambiamenti climatici.

Attraverso il progetto 100 Resilient Cities (100 RC) promosso da Fondazione Rockefeller, e Milano è una di queste, ci si prefigge di supportare le città di tutto il mondo a sviluppare la resilienza di fronte alle sfide del XXI secolo in rapida evoluzione, fisiche, sociali ed economiche.

Le città rappresentano sicuramente un ecosistema complesso e le soluzioni al momento esistenti non si rapportano efficacemente alle città. Il contesto di riferimento del progetto 100 RC fornisce un supporto individuando:

1. Una specifica figura all'interno dell'Amministrazione che per Milano è rappresentata dal Dott. Piero Pelizzaro quale Chief Resilience Officer
2. Lo sviluppo di una Strategia di Resilienza della Città
3. Una piattaforma di servizi a supporto dell'implementazione della strategia
4. Un network di 100 Resilient Cities con cui confrontarsi costantemente sui temi

Il Modello di Città Resiliente si articola poi in 12 temi che collettivamente determinano la capacità delle città di resistere ad una vasta gamma di shock e stress. Essi sono declinati in quattro ambiti: Leadership & Strategia, Salute & Benessere, Economia & Società, Infrastrutture & Ambiente.

Ed ora a che punto siamo?

Siamo nel mezzo del processo di sviluppo della strategia che, dopo aver istituito un gruppo di stakeholder, sta puntando ad effettuare una valutazione preliminare ed è pronta, ad un anno circa dalla tempistica conclusiva del processo, per la decisiva ed ultima fase di implementazione, istituzionalizzazione ed impatto con l'obiettivo di consegnare un documento pubblico che ispiri l'amministrazione, i suoi settori ed i partner ad agire.

FRANCO BARETICH - Ordine degli Ingegneri di Milano.

Il ruolo e l'impegno delle professioni, l'ordine degli ingegneri in particolare, partecipano attivamente al processo di resilienza come adattamento e crescita che i cambiamenti climatici impongono a individui, comunità, istituzioni, imprese, e sistemi all'interno di una città.

La figura dell'ingegnere quale integratore di competenze di alto profilo si traduce nella versatilità che deve dimostrare nelle fasi di progettazione, esecuzione e gestione di edifici, ma più in generale nei vari processi di interconnessione all'interno del tessuto urbano.

DAVIDE ZANONI - E' Nostra, fornitore elettrico cooperativo a finalità non lucrativa, che vende ai soci solo elettricità sostenibile proveniente da impianti fotovoltaici, eolici e idroelettrici con garanzia d'origine.

E' importante infatti che imprese e cittadini svolgano il ruolo di protagonisti della decarbonizzazione e che siano "al centro del sistema energetico" come chiede la nuova politica energetica UE.

Sulla base dei nuovi obiettivi definiti dall'Ue, approvati dal Parlamento ad inizio gennaio (con il pacchetto "Energia pulita"), entro il 2030 la quota di energia rinnovabile dovrà essere pari al 35% di

quella utilizzata (a cui si aggiunge la spinta di miglioramento dell'efficienza energetica).

Terzo e fondamentale obiettivo è quello della ricerca di attribuire centralità al ruolo dei consumatori nel ruolo di "prosumer", ovvero consumatori e produttori di megawatt attraverso l'uso intelligente della risorsa energetica in ragione della disponibilità in eccesso e difetto dalle proprie infrastrutture e dalla rete.

E' Nostra rappresenta per l'appunto un sistema all'interno del quale l'energia consumata dai soci è 100% certificata "Energia Rinnovabile" tramite le Garanzie di Origine. Nel 2017 l'acquisto dai produttori selezionati ha coperto circa il 13% dell'energia fornita, con punte in alcuni mesi poco inferiori al 30% e si pone l'obiettivo di arrivare al 100% di energia prodotta direttamente o acquistata da impianti selezionati.

La seconda sessione della mattina ha visto la co-moderazione di Paolo Lopinto di INNOVHUB-SSI, Azienda controllata della Camera di Commercio ed partner organizzativo dell'evento.

A fronte di un'introduzione del ruolo di Innovhub quale catalizzatore di Camera, dei finanziamenti all'innovazione, con una attenzione particolare alle PMI, ma anche di servizi di testing industriale e consulenza nei settori di riferimento, ha successivamente evidenziato quello che poteva essere il valido collegamento al tema della mattina: l'interesse che da anni l'Azienda sta manifestando a livello di progettazione europea nel settore della bioeconomia che si sta concretizzando tramite risposte a call europee nei settori specifici delle aree Innovhub, quali i biosurfattanti nel campo dei prodotti di pulizia (area oli e grassi) o a quello degli impianti pilota (SmartPilots) con la spinta a livello nazionale verso formule di finanziamento verso impianti a gestione pubblica che permettano alle PMI di poter superare quella che in ambito

economico viene chiamata “valle della morte” ovvero l’implementazione di processi in ambito bioeconomia in impianti multi purpose, contenendo il rischio economico dell’investimento. La bioeconomia quindi come utilizzo delle risorse rinnovabili per reindustrializzare in modo sostenibile l’economia europea e ottenere prodotti ad alto valore aggiunto. Quindi realizzazione di bioplastiche a partire da fonti rinnovabili in sostituzione di quelle fossili, utilizzo di bioprocessi nell’industria chimica per ridurre le emissioni di gas serra e creare prodotti innovativi da fonti rinnovabili. La bioeconomia dunque, come strumento di mitigazione del cambiamento climatico.

ALESSANDRO BERTANI – CESI focalizza l’attenzione sul sistema elettrico ma in continuità agli interventi precedenti non si sottrae alla “sfida” introdotta dalle rinnovabili e al come imparare a sfruttare al meglio il loro potenziale, continuando a garantire l’affidabilità e la continuità del servizio nonostante alcune criticità insite quali la loro intermittenza ed imprevedibilità che la variabile climatica contribuisce a non normalizzare: lo storage rappresenta una delle soluzioni a questa criticità.

I sistemi di accumulo permettono di avere un serbatoio pronto all’uso e di gestire più efficacemente i flussi di energia.

In questo senso resilienza come capacità di un territorio (urbano) di rispondere ad uno stress che può essere dovuto anche al cambiamento climatico. La risposta è sempre più la città come Smart City, città intelligente: modello urbano in cui l’impatto ambientale delle attività antropiche si riduce migliorando la qualità della vita dei cittadini, grazie a tecnologie digitali, infrastrutture moderne ed efficienti, messa in rete in molte sperimentazioni e condivisione di informazioni tra più soggetti: reti di trasmissioni intelligenti (Smart

Grids).

Come si è accennato anche per l’efficienza energetica, è stato votato un obiettivo minimo vincolante pari al 35%, da calcolare sulla base del consumo energetico previsto per il 2030. Non si tratta solo di ridurre le emissioni di anidride carbonica, ma di tagliare la quantità di energia fossile consumata.

FABIO ZANGHIRELLA – ENEA ha esposto la propria relazione descrivendo le linee di ricerca ENEA ed evidenziando quanto saranno determinanti le tecnologie per costruire gli edifici del futuro.

Sono state previste 6 linee:

1. Soluzioni innovative per l’efficientamento degli edifici
2. Reti termiche distribuite
3. Tecnologie “green” per gli edifici
4. Gestione di edifici in contesto Smart District e scenari di Demand-Response
5. Analisi e benchmark di consumi energetici degli edifici nei settori economici
6. Comunicazione e diffusione dei risultati

Da soluzioni innovative per l’efficientamento degli edifici quindi all’ottimizzazione delle prestazioni delle reti termiche distribuite (Caso studio di una rete energetica reale alimentata da fonti fossili e rinnovabili: rete TLR AdR Fiumicino), passando dalle “nature-based solutions” (tetti, solai, giardini verdi per ridurre il fabbisogno energetico, climatizzazioni con sistemi alimentati da FER).

Di particolare interesse anche, rispetto al punto 4, alcuni esempi di sviluppo di sistemi di monitoraggio innovativi che potrebbero trovare tanti casi

applicativi in città: installazione di sistemi di monitoraggio per edifici terziari basato su tecnologie wireless ed implementazione e sviluppo di sistemi di reportistica automatici di anomalie energetico giornaliero/mensile.

Da ultimo l'intervento di PAMELA RAGAZZI – Climate Kic ovvero una community europea di conoscenza ed innovazione che lavora per accelerare il processo di zero carbon economy attraverso una trasformazione completa del sistema.

EIT Climate-KIC fa parte dell'European Institute Innovation and Technology (EIT) ed è una delle sei comunità KIC che agisce su quattro linee di intervento, quella della formazione ed educazione di alto livello, quella di servizi di consulenza conto terzi, ricerca e servizi innovativi per città, regioni ed ONGs.

Pamela Ragazzi fornisce alcuni casi di studio avviati con processi progettuali innovativi promossi da Climate-KIC.

A Modena, Copenhagen e Bruxelles si sono sperimentate culture di muschi che filtrano gli inquinanti atmosferici in ambiente urbano (City Tree). A Gothenburg, in Svezia, sono nati Partenariati pubblico-privati per soluzioni finalizzate a ridurre i rischi di alluvione (Nordic Ideator). A Vejle in Danimarca è partito il progetto "Marciapiedi trasparenti" per accumulare l'acqua in eccesso durante rovesci piovosi (Transparent Urban Water Ways).

Il senso generale è che le progettualità sul clima aiutano città, Regioni ed aziende che fanno rete e contribuiscono al processo che deve necessariamente tendere all'economia a zero tenore di carbonio.

Da ultimo sono state presentate una serie di opportunità per giovani innovatori (Coltivare il business del futuro Programma di pre-incubazione di 6 mesi per gruppi di studenti e giovani professionisti <https://greenhouse.climate-kic.org>) e per imprese e/o "startupper" (The Green Business Idea Competition La più grande competizione mondiale di idee d'impresa nel settore cleantech

<http://climatelaunchpad.org>).

Non sono mancati i precisi e puntuali interventi nella Tavola Rotonda finale da parte di chi crede e vuole apportare il piccolo ma indispensabile contributo alla sostenibilità ed alla resilienza urbana.

Sono da sottolineare in tal senso gli stimoli forniti dall'Associazione Analisti Ambientali intervenuta più volte assieme ai relatori tutti e la chiusura finale per i saluti da parte di chi ha ospitato l'evento della Dott.ssa Palmira Clemente, Responsabile Ambiente e Sviluppo sostenibile della Camera metropolitana.

Dopo l'introduzione del Direttore Generale Concommercio Bologna, dott. Giancarlo Tonelli, che ha portato i saluti dell'organizzazione, ha preso la parola il dott. Gaetano Settimo dell'Istituto Superiore di Sanità che ha presentato la posizione italiana sul tema che rappresenta un'eccellenza a livello mondiale e che indica l'importanza dell'argomento ai massimi livelli in Italia.

Il dott. Ivano Battaglia, membro dei comitati tecnici di UNI e di ISO sulla IAQ, ha quindi riassunto gli sviluppi dei lavori dei comitati tecnici sia a livello italiano che a livello Europeo.

Successivamente la Galileo Ingegneria (Punto AIAS ACADEMY di Bologna), la Labservice (azienda Leader nello sviluppo di apparecchiature per la caratterizzazione dell'aria e degli odori) e la filiale italiana di Genova della multinazionale ABB hanno presentato, insieme al Politecnico di Milano ed alla Facoltà di Ingegneria di Bologna, varie esperienze applicative del controllo della IAQ valutate sotto i differenti profili.

La riunione si è sciolta poco dopo le 18, con una folta presenza e partecipazione di pubblico (oltre 40 persone e varie domande) che ha portato l'ing. Santi a dichiarare che dopo l'estate si terrà un ulteriore approfondimento sull'argomento.

La riunione aveva ricevuto il patrocinio gratuito della Regione Emilia-Romagna e dell'Ordine degli Ingegneri della Provincia di Bologna

La Redazione



PROMOSSO DA



31/05/18 ▶ Napoli

AMBIENTE E SICUREZZA NEL CONTESTO MARITTIMO-PORTUALE: PROGETTI PER LA TUTELA DELL'ECOSISTEMA E DELLE PERSONE

Il 31 maggio si è svolto a Napoli, presso il Circolo Ufficiali della Marina Militare, il Convegno in argomento, organizzato all'interno del Festival dello Sviluppo Sostenibile 2018 promosso da ASviS ed AIAS. I relatori ed il personale intervenuto, hanno focalizzato l'attenzione sugli obiettivi, 14-Vita sott'acqua e 15-Vita sulla Terra, rivolti a tutti gli attori delle aree marittimo-portuali.

Per la città di Napoli il Vice Sindaco, dott. Raffaele Del Giudice, ed il Presidente dell'Autorità di Sistema Portuale del Mar Tirreno Centrale, dott. Giuseppe Spirito, hanno sottolineato l'impegno a far ricorso a fonti energetiche a minore impatto ambientale ed avviare il processo di integrazione fra i vari sistemi di trasporto marittimo, aereo e ferroviario per valorizzare le opportunità di sviluppo.

Il Contrammiraglio (CP) Arturo Faraone ed il Capitano di Fregata (CP) Gennaro Fusco, della Direzione Marittima della Campania, dopo aver illustrato il ruolo istituzionale delle Capitanerie di Porto hanno affermato che nel 2017 sono state effettuate 1464 ispezioni, fermate 93 navi ed è stata "bandita" 1 nave perché si è dimostrata non rispondente ai requisiti minimi imposti dalle Convenzioni Internazionali in materia di sicurezza della navigazione. Con la successiva relazione effettuata dal Capitano di Fregata Gianfranco Betrò, Comandante del Gruppo Operativo Subacquei (GOS) della Marina Militare si è venuti a conoscenza che il GOS ed i nuclei SDAI (Servizio Difesa Antimezzi Insidiosi) di Ancona, Augusta, Cagliari,

La Maddalena, La Spezia, Taranto e Napoli hanno distrutto nel corso dell'anno 2017 oltre 22.000

residui bellici. A sua volta l'istruttore subacqueo Vincenzo De Vita, del Gruppo Operativo Subacquei dell'Associazione Nazionale Carabinieri di Napoli, ha spiegato le varie attività svolte dal Gruppo a supporto della tutela ambientale.

Il dottor Gennaro Loventre, Segretario Regionale AIAS Campania, ha parlato dei metodi di dragaggio e le azioni da porre in essere per evitare effetti negativi sull'ecosistema marino-costiero.

Successivamente, l'ingegnere Pietro Aterno, Coordinatore Regionale AIAS Campania, ha discusso sulle problematiche ed i rischi relativi all'ambiente porto e lo sviluppo sostenibile in base ai Goals dell'agenda ONU 2030.

Il dott. Bruno Cammarota, coordinatore provinciale AIAS Napoli, si è soffermato sulla radioprotezione lamentando la mancata ratifica della direttiva 2013/59/Euratom e sulla formazione subacquea per la mancanza di una legge nazionale sul tipo di quella già approvata dalla Regione Sicilia.

In merito, invece, all'applicazione del comma 2 dell'articolo 3 (Campo di Applicabilità) del DLgs 81/08 il dottor Camarota ha evidenziato che la marineria

mercantile non si è ancora adeguata al DLgs. 81/08 mentre la Marina Militare, come confermato anche dall'Ammiraglio di Divisione (a) Claudio Confessore, AIAS Mare, a bordo delle sue navi la applica applicata dal 2010.

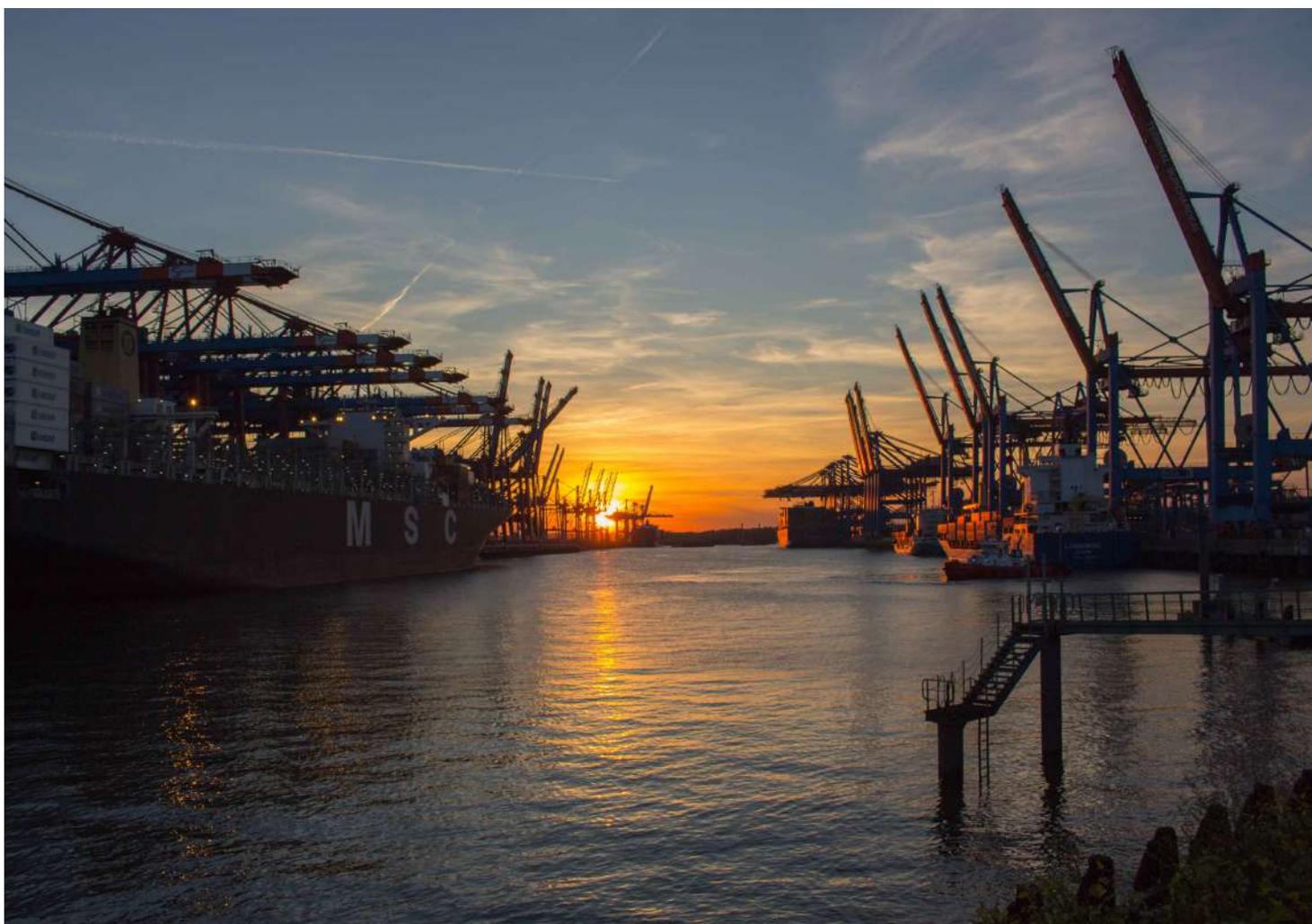
Per lo sviluppo sostenibile e l'efficienza della componente marittima gli ultimi tre relatori hanno parlato sulla necessità che nei porti italiani sia adottata la tecnologia Blockchain che consentirebbe alle imprese di recuperare notevoli spazi di ottimizzare i tempi ed i costi, così come avviene in alcuni importanti porti esteri (dott. Giuseppe Pierno, coordinatore AIAS Salerno), della convenienza di sperimentare anche nelle attività marittime la buona prassi introdotta con il sistema "SI.S.Ca" già convalidata per i cantieri edili

(dottor Raffaele D'Angelo, del CONTARP INAIL di Napoli) e sulla necessità di promuovere modelli, strategie e strumenti per lo sviluppo sostenibile in ottica di Responsabilità Sociale (dottorssa Raffaella Papa Presidente di Spazio alla Responsabilità CSR Med Forum). Il convegno si è chiuso con l'intervento del Presidente Vicario di APC Mare Anna Dondana.

La Redazione

FESTIVAL
DELLO
SVILUPPO
SOSTENIBILE
2018

PROMOSSO
DA





Organismo di Certificazione Professionale Volontaria del Networkaias

CERTIFICA le tue competenze con noi!



AIASCERT S.r.l.
Via Gustavo Fara, 35
20124 Milano

Tel +39 02 943 68649 – aiascert@networkaias.it