

aias **mag**

I RIDER ALLA GUIDA DEI VEICOLI: SALUTE E SICUREZZA

A cura di Antonella Iacoviello
e Biagio Principe
Inail Direzione Regionale
Lombardia

Intervista a:

**Fulvia Fatma Valenzano
Pasta**

Contributi di:

Katerina Marozava

Giuseppe Mormile

Fabio Rosito

Roberto Sammarchi

Jasmine Nicole Fauteux

Salvatore Albanese

Antonio Pedna

Fausto Oggioni

Michela Gallo



aiasmag



ANNO VIII - n. 41/2026 del 18 maggio 2026



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

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



aias
 Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

Magazine bimestrale a cura di AIAS
 Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

EDITORE / PROPRIETÀ

AIAS - Associazione Italiana
 Ambiente e Sicurezza
 Piazzale Rodolfo Morandi, 2
 20121 - Milano
 Tel. 02 8239 8620
segreteria@networkaias.it
www.aias-sicurezza.it

REDAZIONE

Francesco Santi
 Margherita Perone
 Katerina Marozza
 Giovanni Taveri
 Gloria Mosca
 Cristian Son
 Massimiliano Oggiano
 Simona Maniscalco
 Giuseppe Palmisano
 Roberto Sammarchi

IMPAGINAZIONE

Silvia Diramati (Edigeo srl)
www.edigeo.it

COPYRIGHT

Tutti i diritti riservati.

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

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

Editoriale La sicurezza sul lavoro è la misura di una società	Francesco Santi	4
I rider alla guida dei veicoli: salute e sicurezza L'evoluzione dei modelli organizzativi legati alle piattaforme digitali ha reso il lavoro dei rider una componente strutturale della logistica urbana	Antonella Iacoviello Biagio Principe	8
AIAS al convegno sulla codificazione del diritto del lavoro: il contributo tecnico alla riforma della sicurezza	Katerina Marozava	14
AIAS incontra le scuole: da un'idea che parte da lontano nasce il progetto "A-B-C ANTINCENDIO"	Giuseppe Mormile	20
Accordo Stato-Regioni: i dubbi irrisolti... per ora	Fabio Rosito	23
Marchio collettivo e schema di certificazione per gli Smart DPI: l'approccio integrato di AIAS in un position paper	Roberto Sammarchi	26
Working at Height: Europe's Persistent Safety Challenge	Jasmine Nicole Fauteux	30

Il Rappresentante Autorizzato: figura chiave per la conformità EPR nel mercato europeo	Salvatore Albanese	<u>38</u>
La sicurezza come linguaggio comune: interagire, formare, guidare nei contesti internazionali	Antonio Pedna	<u>40</u>
RUBRICA Un libro per la sicurezza Donne al lavoro e stress lavoro-correlato	Fausto Oggioni	<u>43</u>
From Compliance to Commitment: Navigating Social Risk in Global Supply Chains	INTERVISTA a Fulvia Fatma Valenzano Pasta	<u>47</u>
Sbloccare l'innovazione salvavita: la risposta di ENSHPO al Digital Fitness Check	Roberto Sammarchi	<u>50</u>
La genialità dell'imprevisto: quando gli errori si trasformano in scoperta	Michela Gallo	<u>54</u>
AIAS on the Road 2026		<u>58</u>


Francesco Santi

Presidente AIAS



La sicurezza sul lavoro è la misura di una società

Il numero che state leggendo nasce da una convinzione che porto con me ogni giorno: la sicurezza sul lavoro non è una materia tecnica tra le altre. È la misura di una società.

Ce lo ricordano i dati con cui si apre l'articolo che abbiamo scelto come tema portante di questo numero: nel triennio 2021-23, 1364 rider sono stati infortunati mentre svolgevano il loro lavoro per le strade delle nostre città. Sette di loro non sono tornati a casa. Il 51% era nato all'estero, il 60% aveva meno di 35 anni, il 92% era di genere maschile. Sono numeri che parlano di vite giovani, spesso di persone lontane dal proprio Paese, che pedalano su due ruote in condizioni di traffico, pressione organizzativa e rischio quotidiano che nessuna piattaforma digitale rende visibili nei propri bilanci di sostenibilità.

I rider sono il simbolo più nitido di una trasformazione del lavoro che corre più veloce della normativa. Il contributo a firma di Antonella Iacoviello e Biagio Principe di Inail Lombardia, offre una lettura integrata e rigorosa di questo fenomeno: normativa prevenzionistica, tutela assicurativa, valutazione del rischio, dispositivi di protezione individuale, sorveglianza sanitaria. Una *road map* concreta per chi, nel-

la quotidianità operativa, deve tradurre le norme in misure reali. E un segnale importante: INAIL e AIAS lavorano sugli stessi terreni, con la stessa direzione.

Ma i rider non sono soltanto un caso di studio. Sono l'emblema di un'urgenza più vasta: costruire un sistema di prevenzione capace di tenere il passo con le nuove forme di lavoro, con la globalizzazione dei mercati, con la frammentazione dei rapporti contrattuali. Un sistema che non aspetti che l'infortunio accada per interrogarsi sulle responsabilità.

Questa urgenza mi ha portato, lo scorso 25 febbraio, alla Sala della Regina di Palazzo Montecitorio, al convegno sulla codificazione e semplificazione del diritto del lavoro. AIAS era lì non come ospite, ma come voce tecnica.

Ho portato cinque proposte:

- il riconoscimento professionale strutturato dell'RSPP, con l'istituzione di registri nazionali e percorsi di carriera definiti in funzione del livello di rischio aziendale;
- l'integrazione di intelligenza artificiale e Internet of Things nei sistemi di prevenzione, come strumenti concreti di capacità predittiva;



mile in Campania: perché una cultura della sicurezza si semina quando si è ancora bambini, non quando si firma il primo contratto.

Il secondo pilastro è la dimensione europea e internazionale.

Come presidente di ENSHPO – la rete che raccoglie le organizzazioni professionali della salute e sicurezza in Europa – so quanto conti il confronto sistematico con le migliori pratiche internazionali. In questo numero Roberto Sammarchi illustra il contributo di ENSHPO al Digital Fitness Check della Commissione Europea: un documento che chiede di non lasciare che la complessità normativa digitale diventi una barriera per le tecnologie salvavita. Intelligenza artificiale, sensori indossabili, sistemi di arresto di emergenza: strumenti che possono ridurre drasticamente il rischio nei luoghi di lavoro, ma che rischiano di essere soffocati da oneri di conformità sproporzionati.

L'intervista a Fulvia Fatma Valenzano Pasta sulla norma SA8000:2026 – che governa la responsabilità sociale nelle supply chain globali, con 3205 aziende italiane certificate, più di qualunque altro Paese al mondo – ci ricorda poi che la sicurezza non si ferma ai confini aziendali: si estende lungo tutta la catena del valore, e richiede un impegno genuino, non una facciata ESG.

Il terzo pilastro è la cultura.

Ed è qui che torno ai rider. Il 51% degli infortunati è nato all'estero. Arabo, francese, inglese, portoghese, spagnolo: le lingue in cui Inail Lombardia ha prodotto i podcast "Rider Sicuro" non sono un dettaglio folkloristico, ma una risposta concreta a un problema reale. La sicurezza deve parlare la lingua di chi lavora.

Il contributo sulla comunicazione interculturale nei contesti professionali internazionali – che propone gli strumenti di Edward T. Hall per leggere le differenze tra culture ad Alto e Basso Contesto – non è un esercizio accademico: è un manuale operativo per ogni responsabile HSE che coordina squadre multinazionali, in Italia come all'estero.

Un contributo di prospettiva diversa, che ho trovato prezioso, è quello dedicato alle scoperte accidentali:

il PTFE di Plunkett, l'acciaio inossidabile di Brearley, il post-it di Silver, il BPA di Feldman. Storie che ci ricordano come l'innovazione vera nasca spesso dall'imprevisto, e che la genialità stia nell'intuire le applicazioni di ciò che ci si trova davanti. La sicurezza stessa è un'invenzione continua: ogni rischio nuovo – il rischio digitale, il rischio chimico, il rischio psicosociale, il rischio da differenze di genere e generazionali – richiede uno sguardo nuovo, non la semplice applicazione di schemi consolidati.

AIAS conta oggi 27 Gruppi Tecnici Specialistici attivi, un nuovo GTS Formazione, e nuovi gruppi in fase di attivazione su Radon e Logistica. I nostri oltre 2300 professionisti HSE producono documenti, organizzano convegni, rispondono alle domande dei colleghi, portano la voce della tecnica nei palazzi istituzionali. E saranno a Bologna il 26, 27 e 28 maggio per Ambiente Lavoro 2026, dove porteremo le nostre proposte, i nostri strumenti, la nostra visione di una sicurezza che diventa accordo operativo condiviso: un modo comune di lavorare, proteggere le persone e difendere il risultato.

Permettetemi di chiudere con le parole che ho pronunciato a Montecitorio, e che restano la premessa di tutto ciò che leggete in queste pagine:

La sicurezza non è un adempimento normativo. È la condizione della dignità del lavoro. E la dignità non si garantisce con le sanzioni: si costruisce con la cultura, la formazione, la coerenza. Ogni giorno, in ogni cantiere, in ogni stabilimento, in ogni strada percorsa da un rider.



AMBIENTE LAVORO

36° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

26 • 28 Maggio 2026

 **Bologna Fiere**

IN CONTEMPORANEA CON:

SICUR LABOR

Personal Protection Equipment
WORKWEAR



Segreteria operativa:

MESTIERE FIERE


Organizzato da:
 **Bologna Fiere**

fiera.ambientelavoro.it  

Richiedi il tuo pass





Antonella Iacoviello

Inail Direzione Regionale Lombardia,
Responsabile della Comunicazione regionale



Biagio Principe

Inail Direzione Regionale Lombardia, Consulenza
tecnica salute e sicurezza



I rider alla guida dei veicoli: salute e sicurezza

L'evoluzione dei modelli organizzativi legati alle piattaforme digitali ha reso il lavoro dei rider una componente strutturale della logistica urbana

Biciclette, ciclomotori e scooter non sono più semplici mezzi di spostamento ma veri e propri strumenti di lavoro, utilizzati quotidianamente in contesti caratterizzati da traffico intenso, tempi di consegna serrati e condizioni ambientali spesso sfavorevoli. In questo scenario, il tema della salute e sicurezza dei rider (o ciclofattorini) alla guida dei veicoli assume un rilievo centrale, imponendo una lettura integrata tra normativa prevenzionistica, tutela assicurativa e azioni di prevenzione.

Per i rider, la strada rappresenta il principale ambiente di lavoro; pur tuttavia essi, insieme ai pedoni e ai motociclisti sono da considerare come l'utenza "debole" della strada. La guida in ambito urbano espone a un insieme articolato di rischi: interferenze con altri utenti della strada, condizioni meteo avverse, affaticamento psicofisico, utilizzo prolungato del mezzo e pressione organizzativa legata alle tempistiche di consegna. In questo contesto, il rischio stradale è riconosciuto come rischio lavo-

rativo a tutti gli effetti da valutare e gestire secondo i principi del D.Lgs. 81/2008.

Un passaggio fondamentale nel percorso di tutela dei rider è rappresentato dall'articolo 47-septies del D.Lgs. 81/2015*, introdotto dal D.L. 101/2019 (conv. L. 128/2019), che ha esteso in modo esplicito le misure di salute e sicurezza (D.Lgs. 81/2008) anche ai lavoratori che operano tramite piattaforme digitali.

La norma stabilisce che, indipendentemente dalla qualificazione formale del rapporto di lavoro, ai rider si applicano le disposizioni in materia di tutela della salute e sicurezza previste dal D.Lgs. 81/2008, con particolare riferimento agli obblighi in capo ai committenti e alle piattaforme digitali. Tra questi rientrano la valutazione dei rischi, l'informazione e formazione, la fornitura di dispositivi di protezione individuale e la sorveglianza sanitaria quando prevista in relazione ai rischi specifici della mansione.

I rider utilizzano prevalentemente veicoli a due ruote – biciclette, *e-bike*, ciclomotori e scooter – che richiedono una particolare attenzione sotto il profilo della sicurezza.

*Cfr: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2015;81>.

La manutenzione del mezzo, l'efficienza del sistema frenante, lo stato degli pneumatici, la riconoscibilità del mezzo in orari serali o in condizioni meteorologiche avverse e l'adozione di abbigliamento ad alta visibilità rappresentano fattori determinanti nella prevenzione degli infortuni.

La conoscenza delle regole della strada, la corretta gestione delle distanze di sicurezza e l'uso consapevole del mezzo costituiscono elementi centrali di una strategia preventiva efficace. Un elemento distintivo del lavoro dei rider è l'elevata esposizione a fattori di stress fisico e mentale.

In questo quadro, l'art. 47-septies del D.Lgs. 81/2015 rafforza il ruolo della sorveglianza sanitaria, affidata al medico competente, come strumento di prevenzione primaria. La sorveglianza sanitaria consente di valutare l'idoneità alla mansione, intercettare precocemente condizioni di rischio e promuovere comportamenti corretti, contribuendo a ridurre la probabilità di infortuni legati alla guida.

Il lavoro dei rider rappresenta una sfida significativa per il sistema di prevenzione, chiamato ad adattarsi a forme di lavoro nuove e in continua evoluzione. Il riconoscimento del rischio stradale come rischio lavo-

rativo, l'applicazione delle tutele previste dal D.Lgs. 81/2008 e il ruolo centrale dell'art. 47-septies del D.Lgs. 81/2015, costituiscono elementi fondamentali per garantire salute e sicurezza a questi lavoratori.

La valutazione del rischio: aspetti tecnici, di sicurezza e di salute

La valutazione del rischio stradale anche per i ciclorider può essere svolta considerando i fattori di rischio caratteristici di questa tipologia di eventi incidentali: uomo, veicolo e ambiente/infrastruttura stradale.

Di seguito sono forniti alcuni suggerimenti per aiutare il datore di lavoro a effettuare la valutazione del rischio e attuare la prevenzione e la protezione dei lavoratori che utilizzano varie tipologie di mezzi per effettuare le consegne loro affidate.

La formazione è primaria ed essenziale; infatti, la presenza di rider prevalentemente di nazionalità estera può determinare la scarsa conoscenza delle regole del Codice della Strada (circolazione contromano o sul marciapiede) insieme alle appropriate



condotte da attuare alla guida del mezzo. Questo comporta l'adozione di un non corretto stile di guida che in taluni casi, insieme alle modifiche della bicicletta con pedalata assistita (*e-bike*) che di fatto diventa un ciclomotore può mettere a repentaglio la propria e l'altrui sicurezza.

Le modifiche non consentite alla *e-bike* hanno conseguenze legali rilevanti. Infatti, ai sensi del Codice della Strada l'alterazione, in maniera non autorizzata, del mezzo determina un passaggio dalla categoria dei velocipedi a quella dei ciclomotori con obbligo di omologazione, targa, assicurazione, casco e bollo. L'assenza di tali requisiti comporta sanzioni che possono arrivare fino a 7000 euro oltre al sequestro del mezzo.

Dal punto di vista della prevenzione, ogni rider deve controllare le dotazioni del proprio veicolo, garantire una manutenzione regolare e mantenere uno stile di vita equilibrato.

Prima di iniziare il turno di lavoro è consigliabile effettuare controlli sullo stato dei freni, sul funzionamento delle luci, sulla pressione delle gomme e, per le *e-bike*, sulla carica della batteria.

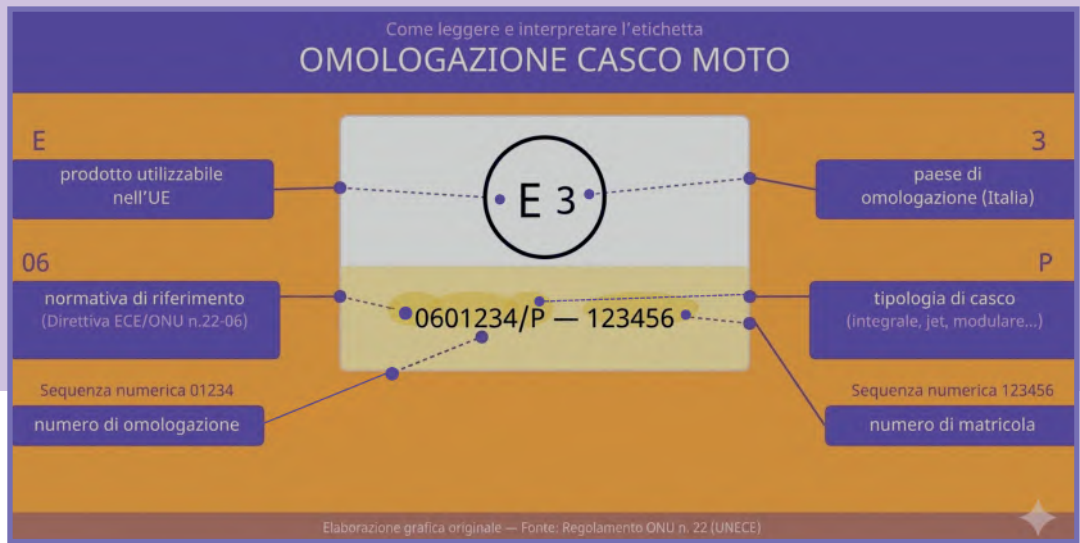
Al fine di prevenire guasti e rotture improvvise e ridurre il rischio di incidenti è necessario effettuare la manutenzione periodica di freni e pneumatici (verifica dell'usura e dell'altezza del battistrada). La manu-

tenzione regolare, eseguita presso officine specializzate oppure con l'assistenza di personale qualificato che opera anche nell'ambito di iniziative locali (Casa dei Rider), consente di aumentare il livello di sicurezza mantenendo un mezzo in efficienza e quindi nel complesso sicuro.

La guida di un veicolo a due ruote richiede sempre la massima concentrazione evitando ogni forma di distrazione. L'uso del telefono alla guida, senza un supporto adeguato applicato al manubrio, può essere un'ulteriore fonte di riduzione dell'attenzione.



Per determinare il periodo di validità del casco deve essere letta l'etichetta interna quale è indicata la data di fabbricazione, così da poterne valutarne la durata residua.



Durante i turni sarebbe opportuno svolgere pause regolari, mantenere una corretta idratazione, usare creme protettive (filtri solari) soprattutto durante il periodo estivo anche per evitare colpi di calore, e – compatibilmente con pratiche religiose – consumare pasti rapidi e leggeri al di fuori o in sostituzione dei pasti principali.

La qualità delle infrastrutture stradali è un fattore importante per la sicurezza dei rider. La presenza di buche, asfalto irregolare, tombini più bassi rispetto al livello dell'asfalto della strada, pavimentazione sconnessa (pavé), detriti e olio sulla carreggiata e binari del tram possono essere la causa di cadute. Con la pioggia il pericolo di scivolamento aumenta a causa del manto stradale, dei binari, di griglie metalliche e della vernice usata per la segnaletica orizzontale. L'illuminazione stradale insufficiente può impedire al rider l'individuazione di ostacoli o la percezione di pericoli sulla strada, così come la mancanza di piste ciclabili dedicate costringe spesso i cicofattorini a manovre rischiose.

In alcune circostanze possono verificarsi episodi di aggressione fisica ai rider da parte di persone o di animali durante le consegne; tali circostanze devono essere tenute in considerazione da parte del datore di lavoro. La protezione del lavoratore, dopo l'adozione degli interventi di carattere preventivo, è affidata all'uso dei dispositivi di protezione individuale durante l'attività quotidiana.

Il casco omologato, adeguato al mezzo utilizzato, è il primo elemento di sicurezza. Le norme stabiliscono criteri precisi per l'omologazione dei caschi sia per biciclette (UNI EN 1078:2013¹) sia per motocicli (ECE 22-06²). Il casco tende a perdere le proprie caratteristiche di protezione con il tempo: luce solare, pioggia e sbalzi di temperatura ne riducono l'efficacia. In caso di uso intensivo deve essere sostituito ogni tre anni; con un uso moderato e una manutenzione adeguata può durare fino a cinque.

Gli indumenti ad alta visibilità sono indispensabili soprattutto nelle ore serali o con condizioni meteo avverse. La loro conformità ai requisiti tecnici è definita nella norma UNI EN ISO 20471:2017³.

Guanti aderenti, scarpe antinfortunistiche, luci sempre funzionanti e abbigliamento adatto al clima (estivo, invernale) completano la dotazione di base.

Prima di iniziare il turno di lavoro può essere utile l'adozione di una checklist prepartenza finalizzata a verificare:

- **la persona:** condizione fisica, idratazione e non aver assunto sostanze o farmaci che riducono l'attenzione;
- **i DPI:** casco ben allacciato, indumenti ad alta visibilità, guanti, scarpe e abbigliamento adeguato al clima;
- **il mezzo:** luci e freni funzionanti, pressione gomme corretta, campanello o clacson efficiente e supporto per smartphone fissato in modo stabile;

— **il percorso:** condizioni meteo e valutazione di eventuali alternative.

Ai rider deve essere effettuata la sorveglianza sanitaria al fine di valutare la salute e la capacità di svolgere il lavoro in sicurezza.

Riconoscere i segnali della stanchezza è essenziale, così come evitare la guida dopo aver assunto alcol, sostanze o farmaci che alterano il livello di lucidità e di concentrazione.

Il lavoro a contatto con altre persone comporta la potenziale esposizione a virus di vario tipo e la necessità di protezione. È quindi opportuno dotarsi di una mascherina protettiva, di guanti usa e getta e di un gel per disinfettare le mani. I virus sono anche stagionali ed è importante, nel periodo dell'influenza, effettuare la vaccinazione specifica.

Il datore di lavoro deve valutare anche il rischio alla salute dei soggetti sensibili al veleno di insetti che possono ricevere in occasione di una o più punture e attuare delle azioni volte a ridurre le conseguenze per i rider.

INAIL: assicurazione e formazione

L'INAIL con la Tariffa dei Premi, in vigore dal 2019⁴, assicura i lavoratori che svolgono il servizio di consegna merci in ambito urbano con l'ausilio di veicoli a due ruote o assimilabili alla voce 0721 e

ha ricondotto i soggetti assicurati, nel caso siano utilizzati veicoli a motore, alla voce 9121.

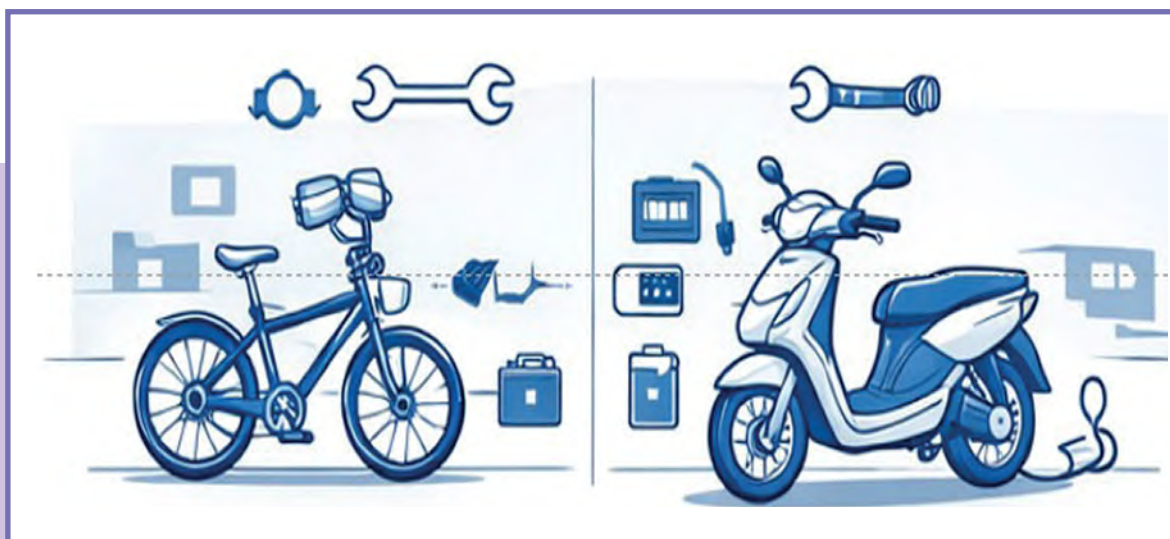
La Consulenza Statistica Attuariale dell'INAIL ha condotto un'analisi⁵, riferita al triennio 2021-23, dalla quale è stato rilevato che sono stati denunciati complessivamente 1364 infortuni sul lavoro, di cui 7 mortali. Nel 2023 i casi sono stati 446, il 3% in più del 2022 e l'8% in meno rispetto al 2021.

La modalità di accadimento più frequente è quella in occasione di lavoro (77%), mentre gli infortuni in itinere rappresentano il 23%. L'occasione di lavoro è prevalente anche per i decessi: 6 casi dei 7 complessivi. La stragrande maggioranza degli infortunati è di sesso maschile (92%) così come sono dello stesso sesso tutti i deceduti.

I lavoratori infortunati sono sostanzialmente giovani: il 60% ha meno di 35 anni e il 30% è compreso nella fascia di età tra i 35 e i 49 anni.

Il 51% degli infortunati è nato all'estero: 696 nel triennio, quasi tutti sono di nazionalità extraeuropea. Il Pakistan, con circa 4 infortuni ogni 10, seguito a distanza da Bangladesh e India, è il Paese estero più rappresentato.

Un evento su quattro è accaduto nel Lazio, a seguire Lombardia, Sicilia e Piemonte; complessivamente le 4 regioni assommano il 61% dei casi avvenuti nel triennio. Le province con maggior numero di infortuni sono Roma (25%), Milano (13%) e Torino (8%).



Dall'analisi dei 901 casi riconosciuti relativamente al periodo analizzato, è stato riscontrato che la diagnosi dell'infortunio è una contusione (42%), una frattura (37%), una lussazione, distorsione, distrazione (15%) e una ferita (6%).

Gli arti sono la parte del corpo più frequentemente lesa (6 eventi su 10); in particolar modo nel caso degli arti inferiori le più esposte sono le ginocchia (37% dei casi del distretto) e per gli arti superiori la mano (1 caso ogni 3).

Dalle denunce di infortunio è stato rilevato che le sedi delle lesioni sono così distribuite: arti inferiori (35%), arti superiori (24%), torace e organi interni (15%), testa (14%) e colonna vertebrale (12%).

Oltre all'obbligo assicurativo per il datore di lavoro, è stata avviata la predisposizione di percorsi formativi nei quali, assunto che la sicurezza alla guida non sia riconducibile al solo mezzo ma derivi dall'interazione tra veicolo, ambiente e comportamento del conducente, la valutazione del rischio deve essere integrata al fine di risultare complessiva riconoscendo la specificità dell'attività svolta dai rider.

■ Un'iniziativa concreta di formazione

Accanto agli strumenti normativi, la prevenzione passa attraverso iniziative di formazione e comunicazione mirate. In Lombardia, INAIL ha promosso progetti innovativi rivolti ai rider, basati su linguaggi semplici e strumenti digitali di immediata fruizione, come podcast multilingue dedicati alla salute e sicurezza sul lavoro.

Questo progetto affronta temi chiave quali la guida sicura, l'uso dei DPI, la consapevolezza del rischio e la tutela assicurativa, contribuendo a diffondere una cultura della prevenzione anche tra lavoratori difficilmente raggiungibili dai canali formativi tradizionali. Sono stati realizzati cinque episodi podcast disponibili in sei lingue.

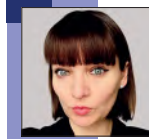
Il podcast attraverso l'uso del cellulare, universalmente diffuso, risulta fruibile anche durante la guida ma senza disturbarla in quanto consiste solo di un messaggio audio che parla al conducente e gli offre una serie di punti di attenzione che riguardano la salute e la sicurezza nella lingua più vic-

na all'idioma parlato; infatti, considerati i Paesi di provenienza dei ciclofattorini gli episodi sono stati interpretati, oltre che in italiano, nelle altre lingue principalmente parlate (arabo, francese, inglese, portoghese, spagnolo).

Gli episodi del podcast "Rider Sicuro" sono stati caricati sulla piattaforma SPOTIFY e sono liberamente accessibili; al fine di raggiungere il maggior numero di utenti, sono stati organizzati momenti di incontro con l'associazione di categoria e con i sindacati per informarli della disponibilità dello strumento che può costituire un'ulteriore leva su cui agire per informare sui diritti e sui doveri dei rider al lavoro. Investire in prevenzione, formazione e comunicazione significa non solo ridurre gli infortuni, ma anche promuovere un modello di lavoro più sicuro, sostenibile e rispettoso della dignità dei rider, pienamente coerente con i principi della tutela prevenzionale.

Bibliografia

1. UNI EN 1078:2013 – Caschi per ciclisti e per utilizzatori di tavole a rotelle (*skateboards*) e pattini a rotelle.
2. ECE 22-06 – Omologazione internazionale per i caschi da moto.
3. UNI EN ISO 20471:2017 – Indumenti ad alta visibilità - Metodi di prova e requisiti.
4. Decreto del ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il ministro dell'Economia e delle Finanze del 27 febbraio 2019, registrato dalla Corte dei Conti in data 26 marzo 2019, concernente l'approvazione della nuova tariffa dei premi della gestione Navigazione, ai sensi dell'art. 1, co. 1121, della L. n. 145/2018.
5. Dati INAIL – Andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali, A. Brusco, *Infortuni sul lavoro dei riders*, n. 5, maggio 2025.


Katerina Marozava

Independent ESG & EHS Advisor & Auditor



AIAS al convegno sulla codificazione del diritto del lavoro: il contributo tecnico alla riforma della sicurezza

La partecipazione di AIAS al convegno sulla codificazione e semplificazione del diritto del lavoro, svoltosi presso la Camera dei Deputati, ha rappresentato un momento di rilievo nel dialogo tra diritto e tecnica della prevenzione. L'intervento del Presidente Francesco Santi ha fornito un'analisi approfondita dell'evoluzione normativa relativa alla salute e sicurezza sul lavoro, mettendo in rilievo i punti di forza, le criticità e le possibili direttrici di riforma.

L'articolo esamina i principali temi affrontati durante lo speech, con particolare riferimento alle proposte AIAS inerenti la governance, la professionalizzazione, l'applicazione di tecnologie avanzate e l'integrazione dei sistemi informativi.

Il convegno "Codificazione e semplificazione del diritto del lavoro: studi e proposte di riassetto normativo", tenutosi il 25 febbraio 2026 presso la Sala della Regina di Palazzo Montecitorio, ha riunito esponenti istituzionali, accademici e professionisti con l'obiettivo di riflettere sui processi di razionalizzazione del quadro giuslavoristico italiano. In questo contesto, la presenza di AIAS ha introdotto una prospettiva tecnico-operativa essenziale per comprendere l'effettiva applicabilità delle norme nei contesti organizzativi.

Nel suo intervento, Francesco Santi ha delineato un percorso articolato che parte dall'identità e dal ruolo delle organizzazioni professionali fino ad arrivare alle sfide emergenti della prevenzione. AIAS, con oltre 2300 professionisti HSE, rappresenta un osservatorio privilegiato sulla concreta attuazione delle politiche di sicurezza, mentre il network europeo ENSHPO consente un confronto sistematico con le migliori pratiche internazionali.

Uno dei punti centrali dell'intervento riguarda l'evoluzione normativa italiana in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il percorso, avviato con i principi costituzionali del 1948, ha trovato una svolta significativa con il D.Lgs. 626/1994 e successivamente con il D.Lgs. 81/2008, che ha introdotto un modello organico basato sulla prevenzione sistemica. Tuttavia, come evidenziato da Santi, il Testo Unico presenta ancora limiti strutturali: non si con-



figura come un vero codice e lascia fuori ambiti rilevanti, generando frammentazione e disomogeneità applicative.

Determinante, in questo sviluppo, è stato il **ruolo dell'Unione europea**, il cui impulso normativo ha contribuito a orientare l'ordinamento italiano verso modelli più avanzati di tutela. La Direttiva 89/391/CEE rappresenta ancora oggi il pilastro concettuale del sistema prevenzionistico europeo, fondato su valutazione dei rischi, responsabilizzazione del datore di lavoro e partecipazione attiva dei lavoratori.

In tale quadro si inserisce la recente **delega legislativa** prevista dalla **Legge n. 167/2025**, che mira anche a **coordinare** la disciplina della sicurezza nei settori finora esclusi dal D.Lgs. 81/2008. AIAS accoglie positivamente questo intervento, riconoscendone il valore in termini di maggiore organicità del sistema,

ma ne evidenzia anche alcuni limiti: la mancata revisione strutturale del Testo Unico, il permanere di esclusioni settoriali e la tendenza a una produzione normativa non sempre integrata.

Particolarmente rilevante è il contributo propositivo presentato da AIAS, articolato in **cinque direttrici strategiche**.

- La prima riguarda la **figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP)**, per la quale si propone un riconoscimento professionale più strutturato, con l'istituzione di registri nazionali, percorsi di carriera definiti e una differenziazione dei requisiti in funzione del livello di rischio aziendale. Si tratta di un passaggio cruciale per garantire qualità e uniformità nell'attuazione delle misure di prevenzione.
- La seconda e la terza proposta si concentrano sull'**innovazione tecnologica** e sulla **gestione dei dati**. L'integrazione di intelligenza artificiale e Internet of Things nei sistemi di prevenzione rappresenta un'opportunità concreta per migliorare la capacità predittiva e la gestione dei rischi. Parallelamente, la piena attuazione del Sistema Informativo Nazionale per la Prevenzione (SINP) è considerata indispensabile per superare l'attuale frammentazione delle informazioni e supportare politiche basate su evidenze.
- La quarta proposta introduce un tema di **governance**: il riconoscimento delle associazioni professionali come componente stabile nei processi decisionali. L'inclusione della competenza tecnica accanto a quella istituzionale e sociale consentirebbe di migliorare la qualità delle politiche pubbliche in materia di sicurezza.
- Infine, la quinta proposta riguarda la **formazione**, per la quale si evidenzia la necessità di un coordinamento nazionale che garantisca standard minimi uniformi, superando le attuali disomogeneità regionali.



Lo speech si è concluso con una riflessione sulle **sfi-de future**: nuove forme di lavoro, rischi psicosociali, cambiamenti climatici, integrazione tra sicurezza e sostenibilità, multiculturalità e differenze di genere. Temi che richiedono un approccio normativo proattivo e sistemico, capace di anticipare i cambiamenti anziché subirli.

Il dato dei **circa mille infortuni mortali annui in Italia** rappresenta, come sottolineato da Santi, un plateau **inaccettabile** che impone un salto di qualità non solo normativo, ma anche culturale e organizzativo.

La **partecipazione di AIAS** al convegno ha dunque evidenziato il **valore strategico del contributo tecnico** nei processi di codificazione del diritto del lavoro. In un contesto in cui la complessità normativa rischia di tradursi in inefficacia operativa, il dialogo tra giuristi e professionisti della prevenzione appare sempre più indispensabile per costruire un sistema realmente orientato alla tutela della salute, sicurezza e sostenibilità del lavoro.



**AMBIENTE LAVORO**

36° Salone della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

26 • 28 Maggio 2026 • **Bologna**

Sicurezza sul lavoro: appuntamento ad AMBIENTE LAVORO 2026 dal 26 al 28 maggio a Bologna

Dal 26 al 28 maggio torna a Bologna Fiere Ambiente Lavoro, il Salone dedicato alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Edizione dopo edizione, la manifestazione rinnova il proprio impegno verso un obiettivo condiviso: contribuire alla diffusione di una coscienza collettiva basata sulla cultura della prevenzione, con lo scopo di ridurre infortuni, malattie professionali e morti sul lavoro.

La collocazione nel primo semestre dell'anno, ormai consolidata, risponde alla volontà di offrire al settore un appuntamento capace di riunire a Bologna **professionisti e aziende** attive nel mondo della sicurezza, distinguendosi dalle numerose iniziative che caratterizzano il calendario autunnale, sia a livello nazionale che internazionale.

I risultati dell'edizione 2025 rappresentano una base solida per l'appuntamento di maggio, che conferma alcune delle più importanti iniziative.

Tra i format distintivi si conferma anche nel 2026 **Sicur Labor**, il salone dedicato ai DPI e all'abbigliamento professionale. Un'area espositiva che raccoglie le soluzioni più innovative del mercato, con focus che spaziano dalla protezione delle vie respiratorie ai sistemi anticaduta, fino alle nuove soluzioni per il benessere del piede. Particolare attenzione sarà dedicata agli aggiornamenti normativi UNI e al loro impatto sull'adozione e sull'utilizzo degli APVR. Sicur Labor

ospiterà inoltre iniziative dedicate alle nuove tendenze del **workwear**, valorizzandone sia la funzionalità sia l'estetica.

Ambiente Lavoro 2026 proporrà numerose iniziative pensate per offrire nuovi modi di **approfondire l'utilizzo dei DPI**. Tra queste si conferma il **Campo Prove**, un'area appositamente allestita in cui le aziende espositrici potranno testare i propri prodotti all'interno di simulazioni di rischio reale. I professionisti avranno l'opportunità di partecipare a sessioni esperienziali e momenti di debriefing su temi quali le cadute dall'alto, l'utilizzo dei carrelli elevatori, gli spazi confinati e il sovraccarico biomeccanico.

In programma anche **Meet the Expert**, workshop dedicati al corretto utilizzo dei **Dispositivi di Protezione Individuale**. Professionisti della sicurezza e aziende produttrici si confronteranno nel corso di **meeting verticali** relativi ai DPI più complessi.

Non mancheranno poi gli approfondimenti su temi storicizzati ed emergenti in fatto di salute, sicurezza, ambiente. I **temi in programma** spaziano dalla gestione **del rischio chimico, fisico, da rumore** fino a toccare elementi relativi all'innovazione tecnologica con **focus su AI, IoT e realtà aumentata** per la prevenzione. Particolare attenzione va anche al **benessere psicologico** e al **wellbeing organizzativo**, tematiche sempre più emergenti che coinvolgono il mondo della salute e sicurezza e quello della gestione del personale.

Elemento distintivo di Ambiente Lavoro resta infatti la **ricchissima offerta formativa**, realizzata in **collaborazione con professionisti e istituzioni del settore**, da INAIL al Ministero del Lavoro fino alle realtà che raccolgono i professionisti della sicurezza, tra le quali AIAS.

Tra le attività formative si riconferma il **ciclo di workshop Safety Sensei**, destinato alle migliori case history di grandi aziende in fatto di tematiche emergenti che quest'anno affronterà le novità in fatto di **formazione per i datori di lavoro** e i **rischi de-**

rivanti dalle differenze di genere e generazionali. Secondo uno schema ormai collaudato, RSPP e HSE Manager di grandi realtà industriali racconteranno le loro esperienze evidenziandone criticità e aspetti positivi perché possano diventare scalabili anche al di fuori dei loro contesti.

Sempre in fatto di progettualità vincenti per la salute e sicurezza, l'edizione 2026 di Ambiente Lavoro ospiterà la prima edizione degli **Oscar della Sicurezza**, il **premio** pensato per **valorizzare esperienze di successo in fatto di prevenzione di incidenti e malattie professionali, politiche ambientali e ESG**. Professionisti e aziende potranno candidare i propri progetti, che saranno protagonisti della serata di premiazione del 26 maggio.

L'appuntamento è quindi dal 26 al 28 maggio 2026 a Bologna per un'edizione di Ambiente Lavoro che si preannuncia ricca di novità, contenuti formativi e opportunità di networking per tutti gli operatori del mondo safety.





È online il programma dei convegni, consultabile a questo link
https://fiera.ambientelavoro.it/portale/it/convegni?utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=pmax-espositori

RIMANI AGGIORNATO

su tutte le iniziative in programma, segui Ambiente Lavoro sui canali LinkedIn, Instagram e Facebook della manifestazione.




Giuseppe Mormile

Coordinatore Provinciale AIAS Salerno



AIAS incontra le scuole: da un'idea che parte da lontano nasce il progetto "A-B-C ANTINCENDIO"

Un racconto dell'iniziativa promossa da AIAS e curata dall'Ing. Giuseppe Mormile, Coordinatore Provinciale AIAS Salerno, in collaborazione con la Pubblica Assistenza "Millenium Costa d'Amalfi", che ha già visto nascere diversi incontri nella regione Campania con grande successo tra i ragazzi.

Uno dei punti di partenza del progetto "A-B-C ANTINCENDIO" è rappresentato da un dato tanto semplice quanto drammatico: i numeri relativi a infortuni e malattie professionali, riscontrabili attraverso i dati ufficiali INAIL.

Dal 1955 al 2025, in settant'anni di storia del nostro Paese, gli infortuni mortali sul lavoro non sono mai stati inferiori alle 1000 vittime l'anno.

Un dato che impone una riflessione seria, profonda e soprattutto onesta.

Nel corso dei decenni l'Italia si è dotata di norme importanti e rigorose, dal DPR n. 547 del 1955, al DPR n. 303 del 1956, passando per il D.Lgs. n. 626 del 1994, fino al cosiddetto Testo Unico sulla Sicurezza, D.Lgs. n. 81 del 2008.

Eppure, **nonostante il susseguirsi di riforme, controlli, obblighi e sanzioni, il bilancio umano resta ancora oggi inaccettabile.**

Occorre avere il coraggio di dirlo senza giri di parole: ancora oggi, mediamente, tre persone al giorno escono di casa per andare al lavoro e la sera non vi fanno ritorno. Questo significa che qualcosa,

nel sistema della prevenzione, non funziona come dovrebbe.

Quindi è palese che **non bastano nuove norme, inasprimento delle pene, nuovi adempimenti o ulteriori appesantimenti burocratici se il risultato finale continua a essere lo stesso** con morti, invalidità permanenti, malattie professionali, vite spezzate e famiglie distrutte.

La sicurezza non può ridursi a un accumulo di articoli di legge, commi, lettere, procedure e documenti e non può nemmeno essere affrontata solo sul piano sanzionatorio, se poi il sistema consente, in molti casi, una sostanziale continuità operativa anche dopo eventi gravissimi.

I numeri, quelli reali e ufficiali, ci dicono con chiarezza che il problema non è solo normativo.

Le leggi sono fondamentali, ma da sole non producono comportamenti corretti se non esiste un terreno culturale capace di sostenerle.

Una società che considera normale "fare in fretta", "saltare un passaggio", "tanto non succede niente" o "abbiamo sempre fatto così" è una società che espone

le persone al rischio ogni giorno, spesso senza nemmeno rendersene conto.

Il problema è soprattutto culturale. Da anni si parla di “cultura della sicurezza”. Ma una cultura, proprio perché non è un bene materiale, non si compra, non si impone e non si improvvisa. Una cultura si semina, si cura, si alimenta nel tempo. È come una pianta, se la si coltiva fin dall’inizio, cresce forte e diritta. Se invece la si trascura per anni, difficilmente potrà svilupparsi in modo sano.

È da questa semplice ma potente metafora che nasce il progetto

“A-B-C ANTINCENDIO”

L’idea alla base del progetto è chiara: **non aspettare che i giovani entrino nel mondo del lavoro per parlare loro di sicurezza** e di conseguenza di prevenzione incendi, ma iniziare molto prima.

È sempre più urgente aprire una riflessione seria su un tema che riguarda il futuro del Paese, la necessità di formare i giovani alla sicurezza fin dalla scuola primaria e secondaria di primo grado, cioè dalle elementari e dalle medie. Non come materia accessoria, non come progetto occasionale da “settimana tematica”, ma come **parte integrante del percorso educativo**.

Per questo stiamo portando avanti un percorso rivolto ai più giovani, con un approccio volutamente diverso da quello tradizionale. Non si tratta di una



lezione frontale, né di un momento puramente didattico. Si tratta, piuttosto, di **una chiacchierata vera con i ragazzi, condotta con spirito di ascolto, semplicità e concretezza**, con quell'atteggiamento che potremmo definire del *“buon padre di famiglia”* vicino, responsabile, attento.

La sicurezza non può iniziare nel momento in cui un ragazzo o una ragazza firmano il loro primo contratto. Deve iniziare molto prima, nella capacità di osservare ciò che li circonda, di valutare un pericolo, di non sottovalutare un comportamento rischioso, di capire che ogni azione può avere conseguenze su di sé e sugli altri. Un giovane che comprende il valore delle regole non come imposizione, ma come strumento di tutela collettiva, sta già costruendo le basi di una cittadinanza più matura.

In questo senso, parlare di sicurezza a scuola significa formare persone più consapevoli, non semplicemente futuri lavoratori più “disciplinati”.

La scuola può e deve diventare il primo luogo in cui si insegna una verità semplice ma decisiva.

I ragazzi devono comprendere che la sicurezza non è un ostacolo alla libertà o all'efficienza, ma una condizione della dignità e del rispetto della vita umana.

Inserire la cultura della sicurezza nei percorsi scolastici non significa riempire i bambini di nozioni tecniche o trasformare le aule in corsi professionali anticipati. Significa, piuttosto, **costruire un'educazione progressiva**, adeguata all'età, fondata su

concetti chiari e concreti. L'obiettivo non è creare paura, ma sviluppare senso critico e responsabilità.

Il risultato del progetto **AIAS incontra le scuole - “A-B-C ANTINCENDIO”** è stato, finora, estremamente positivo. L'esperienza si sta rivelando preziosa sotto ogni punto di vista: **divulgativa per i ragazzi; formativa per noi professionisti; umana per tutti.** Parlare di prevenzione con i giovani significa non solo trasmettere conoscenze, ma anche ricevere domande, punti di vista, sensibilità e riflessioni che spesso sorprendono per maturità e profondità.

Naturalmente la scuola, da sola, non può risolvere tutto.

Perché una vera cultura della sicurezza nasca e cresca, serve un'alleanza educativa più ampia: famiglie; istituzioni; enti locali; associazioni; imprese; professionisti; operatori della prevenzione.

I ragazzi imparano soprattutto da ciò che vedono.

Se a scuola si insegna il rispetto delle regole ma nella vita quotidiana gli adulti le aggirano sistematicamente, il messaggio si svuota.

Se si parla di prevenzione ma poi si banalizzano i comportamenti rischiosi, si trasmette un'idea contraddittoria.

Per questo la formazione dei più giovani deve essere accompagnata da un impegno collettivo e coerente.

La sicurezza deve e può diventare un valore visibile, praticato, condiviso.

SCOPRI LA RASSEGNA STAMPA DEI PRIMI EVENTI NELLE SCUOLE: >> RASSEGNA STAMPA

<https://www.aias-sicurezza.it/rassegna-stampa-educare-alla-prevenzione-la-sicurezza-antincendio-entranelle-scuole/s9544bd0c>

VUOI PORTARE IL PROGETTO NELLA TUA CITTÀ? >> SCOPRI DI PIÙ

<https://www.aias-sicurezza.it/progetto-a-b-c-antincendio-aias-incontra-le-scuole/s1ed5d923>

Per maggiori informazioni contatta la segreteria AIAS: segreteria@networkaias.it

**Fabio Rosito**

Responsabile sviluppo scientifico AimSafe, Coordinatore regionale AIAS Piemonte e Valle d'Aosta, Coordinatore GTS Formazione



Accordo Stato-Regioni: i dubbi irrisolti... per ora

Un anno fa veniva pubblicato l'Accordo Stato-Regioni di riordino della formazione in materia di sicurezza e salute dei lavoratori, dopo un'attesa di oltre tre anni costellata da gruppi di lavoro, bozze e, addirittura, bozze definitive.

Il provvedimento, anche per la sua dimensione, non è stato in grado di fugare qualsiasi dubbio applicativo passato; non solo: ha creato nuovi dubbi.

A luglio del 2025 – e solo sui social network – è comparso un documento della Conferenza delle Regioni con domande e risposte; il documento era indirizzato al Ministero del Lavoro per condivisione.

Sebbene molte domande e risposte fossero banali prese d'atto di quanto già indicato nel testo normativo, alcune erano sicuramente interessanti e andavano a esprimere una posizione che, nel testo, non era del tutto chiara. A fine marzo, questo documento, rivisto rispetto al testo 2025, viene pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro.

Proveremo dunque, in questo articolo, a focalizzare l'attenzione sui dubbi principali che permangono e che non trovano gli operatori del settore unanimemente concordi sulla risposta da dare.



■ Il potere legislativo regionale

L'Accordo non poteva certo impedire alle Regioni di applicare il diritto di legiferare sul tema della sicurezza, in base all'articolo 117 della Costituzione, ma alcune di queste hanno colto l'opportunità di aumentare il divario di procedure tra loro e le altre Regioni.

È il caso della Lombardia, che con la Legge 4/2026 crea un solco con le altre Regioni imponendo la comunicazione anticipata, tramite portale, anche per i corsi lavoratori, dirigenti e preposti compresi quelli

organizzati direttamente dal datore di lavoro. Non mancheranno altre norme regionali e continuerà questo puzzle irrisolvibile.

■ **Tre anni di esperienza per spazi confinati e attrezzature**

Non è una novità che anche l'Accordo del 22 febbraio 2012 non ha mai chiarito, e non lo ha fatto neanche l'Accordo del 25 luglio 2012 o altri provvedimenti successivi, cosa si debba intendere per esperienza pratica. È necessario che il docente abbia materialmente svolto attività in spazi confinati o condotto le relative attrezzature, oppure è sufficiente che sappia come svolgere in sicurezza l'attività?

■ **Modulo Cantieri**

L'Accordo introduce per dirigenti e datori di lavoro un modulo integrativo dimenticandosi, però, di specificare i soggetti destinatari di questo modulo.

Il testo indica che “il presente corso è valido anche per gli obblighi formativi [...] dell'impresa affidataria previsti dall'art. 97, comma 3 ter, del D.Lgs. n. 81/2008”. Non dice, però, se solo i datori di lavoro e dirigenti delle imprese affidatarie hanno l'obbligo di frequentare il modulo aggiuntivo, o anche tutti quelli delle imprese che accedono ai cantieri, o le sole imprese edili. Le FAQ indicano la prima soluzione; su questo punto, non rimangono grandi dubbi nella comunità.

■ **Formazione per i paranchi a bandiera**

Sappiamo che l'Accordo introduce, tra le attrezzature per le quali si rende obbligatoria una specifica abilitazione, anche i carriponte, i grandi assenti nell'Accordo del 2012. Tuttavia, nel definire i carriponte, si aprono dubbi enormi sull'applicazione della stessa definizione anche ad altre attrezzature di sollevamento, comunemente chiamate con nomi diversi dal carroponte, come i paranchi a bandiera, ma che sembrano ricadere nella definizione riportata. Anche qui una soluzione, al momento, non c'è ma le FAQ indicano che i paranchi non rientrano in questo obbligo.

■ **Caratteristiche della piattaforma di videoconferenza**

L'Accordo, sfruttando anche una serie di documenti pubblicati dopo l'emergenza Covid-19, riporta requisiti specifici per le piattaforme di videoconferenza. Non sembrano requisiti così difficili da rispettare usando gli strumenti consueti di videoconferenza, tranne che per questa strana previsione:

“Permettere la disattivazione di utility e applicazioni non strettamente funzionali alla didattica, soprattutto se la piattaforma utilizzata non è esclusivamente dedicata alla didattica. Inoltre, non dovrebbe essere consentito l'accesso tramite social login (meccanismo che permette





agli utenti di autenticarsi sfruttando account e servizi offerti dai social network).”

Due problemi: chissà a quali utility e applicazione stavano pensando quando hanno scritto questo requisito e, secondo punto, perché non considerare valido un sistema di autenticazione tramite Single Sign On anche tramite social, visto il loro ampio utilizzo?

■ Domande e prove pratiche

L'Accordo del 22/02/2012 aveva esplicitato che i test e le prove anche pratiche di verifica andavano fatte oltre la durata minima prevista per i corsi. L'Accordo non riporta più tale indicazione. È quindi superata o è sottintesa?

■ Esoneri modificati: alcuni dubbi

Sappiamo che le equipollenze, già previste dall'Accordo del 2016, sono cambiate in maniera anche significativa. Le modifiche principali hanno riguardato i seguenti punti:

- L'esonero dalla formazione preposti e modulo specifico lavoratori, prevista per dirigenti, RSPP, ASPP ecc., si applica solo se svolgiamo effettivamente il ruolo di dirigente, RSPP, ASPP ecc. Tradotto, se cambio azienda e vado a fare il preposto e non più l'RSPP, l'Accordo precedente mi riconosceva l'esonero dalla formazione preposto, quello nuovo no. Questa modifica è retroattiva o si applica solo ai corsi dirigenti, RSPP, ASPP ecc. che verranno fatti d'ora in avanti? La risposta è, temo, scontata.

- Analogamente, visto che l'aggiornamento formazione lavoratori non vale più come aggiornamen-

to preposti, chi, fino a ora, aveva aggiornato la formazione preposto con i colleghi lavoratori, risulterà scoperto alla fine dell'anno transitorio?

- Un datore di lavoro già formato come Datore di lavoro che svolge direttamente i compiti del Servizio di Prevenzione e Protezione in azienda edile, quindi “rischio alto” secondo l'Accordo del 2011, è esonerato dal modulo Cantieri? La risposta sembra banale, ma questo esonero non è riportato in nessuna tabella.

■ I preposti formati o aggiornati dopo il 19/05/2023 scadono dopo 2 anni senza alcun transitorio?

I preposti formati o aggiornati prima del 19/05/2023 hanno tempo fino al 24/05/2026 per fare l'aggiornamento sfruttando un anno di tempo durante il quale non possono essere erogate sanzioni per formazione scaduta dei preposti. Ma cosa succede per coloro che scadono o sono scaduti dopo la data di entrata in vigore dell'Accordo? Da una lettura del testo, non essendo previsto nulla, si può pensare che scadano a 2 anni dalla formazione o aggiornamento; le FAQ indicano che, per questi, c'è tempo 2 anni dalla data di entrata in vigore dell'Accordo, quindi 19/05/2027.

Vi starete chiedendo: 19 maggio? L'Accordo è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 24 maggio. Le FAQ del Ministero indicano che va considerata, come data di pubblicazione, la data nella quale il documento è stato messo a disposizione sul sito del Ministero. Il fatto che il testo dell'Accordo indichi espressamente che la data decorre dalla data di pubblicazione in Gazzetta ufficiale, sembra superfluo.

Conclusioni

La FAQ pubblicate, finalmente, dal Ministero del Lavoro, fugano qualche dubbio ma rimangono alcuni punti oscuri che dovranno essere affrontati nell'operatività.



Roberto Sammarchi

Avvocato specialista in diritto dell'informazione, della comunicazione digitale e della protezione dei dati personali, Socio AIAS



Marchio collettivo e schema di certificazione per gli Smart DPI: l'approccio integrato di AIAS in un position paper

AIAS propone lo sviluppo e la registrazione di un marchio collettivo proprietario destinato agli Smart DPI – dispositivi di protezione individuale integrati con tecnologie IoT e intelligenza artificiale. Il marchio si fonda su un disciplinare tecnico ibrido che coniuga i requisiti cogenti dell'AI Act (Regolamento UE 2024/1689) con l'approccio gestionale della ISO/IEC 42001, colmando le lacune che i soli framework volontari non possono sanare. Questo strumento è posto al servizio tanto dei produttori, che potranno certificare i propri dispositivi secondo uno standard riconosciuto, quanto dei datori di lavoro e degli RSPP, che potranno acquisire e impiegare Smart DPI con la certezza di mitigare i rischi sanzionatori e di accedere con maggiore efficacia agli incentivi INAIL.

Dopo avere negli ultimi anni partecipato a numerosi processi di consultazione istituzionale in ambito europeo e nazionale in materia di applicazioni dell'intelligenza artificiale per la sicurezza sul lavoro, AIAS ritiene che il quadro normativo sia sufficientemente maturo per esprimere un proprio contributo tecnico e normativo diretto alla progettazione, produzione e utilizzo di Dispositivi di Protezione Individuale intelligenti.

La transizione digitale nei settori industriale e cantieristico ridefinisce il paradigma della sicurezza lavorativa.

- I Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) evolvono da barriere passive a strumenti intelligenti, denominati "Smart DPI".
- Il passaggio avviene incorporando ecosistemi Internet of Things (IoT), sensoristica indossabile e Intelligenza Artificiale (IA).
- I dispositivi diventano nodi attivi in grado di rilevare parametri ambientali e fisiologici, tramutando la tutela fisica in un sistema di prevenzione predittiva.

L'impiego di tali tecnologie deve confrontarsi con un livello elevato di complessità normativa.



Per citare solo un esempio, la sovrapposizione tra il Testo Unico sulla Sicurezza (D.Lgs. 81/08), il GDPR e il nuovo Regolamento europeo sull'IA (AI Act) impone un'attenta analisi strutturale dei dispositivi e della loro interconnessione.

Il quadro dell'Unione europea stabilisce che, qualora un sistema IA operi come componente di sicurezza in un prodotto già regolamentato, esso eredita la classificazione di "sistema ad alto rischio".

Di conseguenza, i software IA integrati ad esempio nell'abbigliamento protettivo rientrano – a oggi e in attesa di auspiccate semplificazioni – in tale categoria, restando soggetti a obblighi severi come la tracciabilità automatizzata dei dati per l'intero ciclo di vita e la supervisione umana dimostrabile.

Affidarsi unicamente a framework volontari, come la norma ISO/IEC 42001, risulta insufficiente per dimostrare la conformità legale richiesta per le tecnologie ad alto rischio.

La norma ISO si concentra sulle policy dei processi organizzativi, mentre l'AI Act esige prove informatiche inconfutabili sui prodotti.

Per colmare il divario regolatorio, l'Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza (AIAS) ha sviluppato un marchio collettivo proprietario, abbinato a un disciplinare ibrido.

L'impianto fonde la gestione tipica del ciclo Plan-Do-Check-Act con le stringenti evidenze tecniche imposte dalla legislazione comunitaria.

Il disciplinare d'uso del marchio rileverà il possesso della marcatura CE di base prevista per i DPI e il rigoroso rispetto di standard superiori in materia di etica algoritmica, cybersecurity e privacy per l'utilizzo del dispositivo all'interno di un sistema di interconnessione aziendale.

I fabbricanti dovranno inoltre attestare che l'aggiunta di sensori e componenti smart non alteri l'efficacia protettiva originaria del dispositivo.

Il disciplinare elaborato da AIAS impone vincoli severi, tra cui test statistici per escludere bias discriminatori, prove di resilienza informatica e la creazione di registri inalterabili per documentare l'intervento degli operatori.

L'Associazione intende validare il progetto sul campo attraverso una "Regulatory Sandbox", lo spazio di sperimentazione istituzionale previsto dall'AI Act.

L'accesso a tale ambiente permetterà alle imprese di testare gli algoritmi godendo di un'immunità dalle sanzioni amministrative per violazioni formali involontarie.

L'adozione del marchio collettivo non rappresenta solo uno strumento di tutela giuridica. Costituisce una strutturata leva economica sostenuta dall'INAIL.

Selezionare uno Smart DPI certificato AIAS conferirà all'azienda una documentazione tecnica del processo di conformità, agevolando l'accesso agli sconti sul premio assicurativo previsti dal Modello OT23.

Il certificato opererà come standard di riferimento anche per ottenere i finanziamenti a fondo perduto del Bando ISI, facilitando la gestio-

ne delle rigidità istruttorie nella dimostrazione dell'abbattimento quantitativo del rischio lavorativo.

La compliance ibrida promossa dall'Associazione ed espressa dall'autorizzazione all'uso del marchio collettivo tradurrà le dichiarazioni d'intenti in controlli hardware e software oggettivi conformi al diritto europeo.

L'iniziativa vuole assicurare che l'integrazione dell'intelligenza artificiale innalzi i livelli di salvaguardia nei luoghi di lavoro, mantenendo al centro l'autonomia decisionale umana, la protezione dei diritti fondamentali e la sostenibilità tecnologica soprattutto delle Piccole e Medie Imprese (PMI) e nelle imprese a ridotta capitalizzazione.



Blumatica Safety CheckApp

Come rivoluzionare la gestione dei preventivi aziendali

In un panorama normativo sempre più stringente, gestire correttamente i documenti relativi alla salute e sicurezza sul lavoro non significa solo mettersi in regola ma diventa la base indispensabile per proteggere l'azienda da sanzioni e rischi.

Per un consulente, il **preventivo** è il biglietto da visita: è la prova tangibile della propria competenza. Presentare un preventivo per la gestione della sicurezza sul lavoro significa trasferire "tranquillità" e, al contempo, giustificare i costi richiede metodo.

Blumatica Safety CheckApp semplifica questo processo e aiuta i consulenti a creare preventivi professionali, strutturati e precisi.

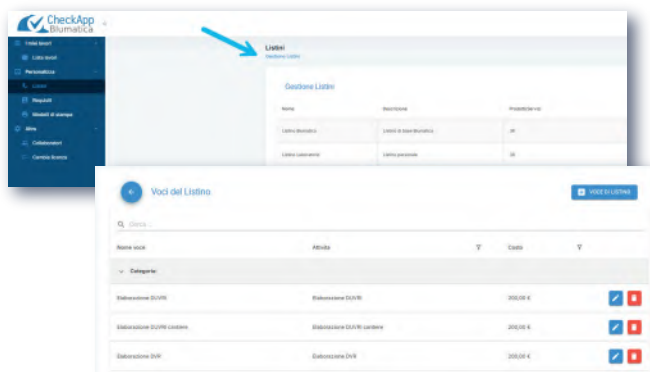
Un preventivo vincente parte sempre da un'analisi dei rischi accurata

Un preventivo efficace non si limita ad elencare dei costi, ma risiede nella capacità di tradurre l'analisi dei rischi in una soluzione concreta.

Grazie a **Blumatica Safety CheckApp**, utilizzabile direttamente da tablet o smartphone, sarà possibile mappare in tempo reale le esigenze del cliente durante l'analisi dei processi aziendali e degli archivi, rilevando le lacune documentali presenti al momento.

La **frammentazione dei dati** lascia il posto a un flusso di lavoro **lineare e immediato**. L'applicazione sostituisce l'incertezza degli appunti manuali, suscettibili di dimenticanze, a un sistema di **checklist strutturate**, assicurando che nessun dettaglio venga trascurato. Eliminando il doppio passaggio tra sopralluogo e ufficio, il dato viene **digitalizzato** all'origine: questo annulla i tempi di attesa e trasforma il sopralluogo in un'offerta pronta all'uso.

Sfruttando una tecnologia totalmente in **cloud**, la piattaforma consente di eseguire un **check up aziendale** mirato per definire i servizi necessari e generare preventivi accurati tramite **listini personalizzabili**.



Dopo il censimento dei dati aziendali, le **checklist di controllo** permettono di monitorare lo stato della documentazione obbligatoria, evidenziando le lacune e indicando gli adempimenti non attinenti.

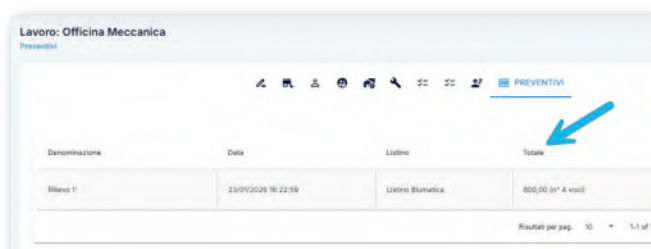
Per garantire un'analisi precisa, le checklist sono organizzate in **macro-categorie**

- Documentazione Aziendale
- Documentazione Sicurezza
- Cantieri Temporanei e Mobili
- Sorveglianza Sanitaria
- Antincendio

Dall'analisi documentale al preventivo in tempo reale

Il vero vantaggio si ottiene quando i dati acquisiti da Blumatica Safety CheckApp si trasformano istantaneamente in voci di spesa, eliminando ogni passaggio manuale.

Grazie alla gestione di infiniti **listini personalizzabili**, è possibile generare un preventivo preciso e su misura già durante il sopralluogo: selezionando il listino più adatto alle specifiche esigenze, il software esegue automaticamente il calcolo dei costi in tempo reale.



Ottimizza il tuo lavoro: importa i dati del check up in Blumatica DVR

L'integrazione con **Blumatica DVR** – il software per gestire la salute e la sicurezza sul lavoro – ottimizza l'intero iter documentale. Partendo dai rilievi del **check up aziendale**, la stesura del **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** diventa più **rapida e precisa** con il popolamento automatico dell'anagrafica aziendale (risorse umane, luoghi di lavoro, mansioni e lavorazioni) abbattendo notevolmente i tempi di imputazione dati per dedicarsi esclusivamente alle attività di analisi dei rischi.

Blumatica Safety CheckApp ottimizza le attività di monitoraggio dell'organizzazione aziendale, garantendo precisione e affidabilità riducendo i tempi di lavoro.



Scopri Blumatica Safety CheckApp ed effettua **Gratis** un sopralluogo.

blumatica.it/safetya

Segui i nostri canali
Blog Facebook Instagram LinkedIn YouTube

blumatica
Software Edilizia e Sicurezza



Jasmine Nicole Fauteux

Executive Secretary of ENSHPO



Working at Height: Europe's Persistent Safety Challenge

The opening webinar of the ENSHPO 2026 series, organised with AIAS, addressed the ongoing issue of falls from height as a leading cause of workplace fatalities in Europe. Combining expert analysis, industry perspectives, and real-case insights, the session highlighted the critical influence of human behaviour, leadership, and proper use of equipment. It emphasised that lasting prevention depends on bridging the gap between knowledge and practice through a proactive and integrated safety approach.

On 12 March 2026*, ENSHPO, in collaboration with AIAS, launched its 2026 webinar series with a focused session on one of the most pressing occupational safety issues in Europe: **working at height**.

The webinar brought together OSH professionals, safety leaders, and industry representatives from across Europe to examine why falls from height continue to result in serious and fatal injuries – despite decades of regulation, training, and technological advancement.

*Cfr. <https://www.enshpo.eu/3443-2/#>



Speakers and Contributions

The session was moderated by **Francesco Santi**, President of ENSHPO, who opened the discussion by setting the broader European context and outlining the objectives of the 2026 webinar series.

Two expert speakers contributed in-depth perspectives:

Anna Kaczmarkiewicz, representing OSPSBHP in Poland, delivered a practice-oriented presentation grounded in real accident analysis and behavioral safety insights.



Laura Volpe, CEO of Faraone Academy and Board Member at AIAS, provided the industry perspective, focusing on innovation, equipment standards, and the evolution of safety solutions.

Together, their contributions created a comprehensive view that combined **statistical evidence, real-world experience, and technological innovation.**

Understanding the Scale of the Problem

In his opening remarks, Francesco Santi highlighted the persistent nature of fall-related incidents across Europe. Drawing on European data, he emphasized that falls from height remain among the leading causes of workplace fatalities, particularly in high-risk sectors such as construction.

However, the issue is not confined to one industry. Slips, trips, and falls occur across a wide range of workplaces, from warehouses to manufacturing environments. What makes the situation particularly concerning is the **lack of significant progress in reducing these incidents over time.**

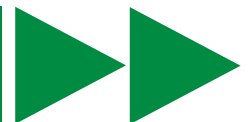
This stagnation suggests that while regulations and technologies are in place, they are not being translated effectively into everyday practice.

Bridging the Gap Between Knowledge and Action

A central theme of the webinar emerged during Anna Kaczmarkiewicz's presentation: the **disconnect between what workers know and what they actually do.**

Through the analysis of real incidents, she demonstrated that unsafe behavior is a major contributing factor to fatal accidents. Workers often understand the risks and procedures but fail to apply them consistently. This gap is frequently influenced by time pressure, routine, and overconfidence.

Her examples illustrated how even minor lapses – such as not fastening protective equipment or



underestimating a short task – can have fatal consequences. Notably, she stressed that **falls from relatively low heights can be just as dangerous as those from higher elevations**, challenging common assumptions about risk.

■ The Role of Leadership and Safety Culture

Another key insight from Anna's presentation was the critical role of leadership. Supervisors and managers are not only responsible for enforcing rules but also for shaping behavior on-site.

When unsafe practices are ignored, they quickly become normalized. Conversely, active supervision, open communication, and visible commitment to safety can significantly reduce risk.

She emphasized that **effective safety culture goes beyond documentation**. Risk assessments, procedures, and equipment must be actively understood, discussed, and applied by teams in real working conditions. Without this, even the best-designed safety systems remain ineffective.

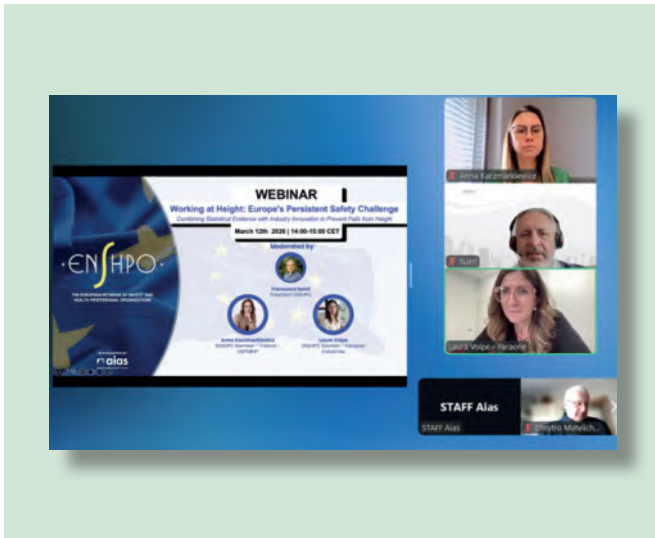
■ Innovation, Standards, and Practical Solutions

Laura Volpe's presentation shifted the focus to **technical solutions and regulatory frameworks**, offering insight into how industry is addressing the challenges of working at height. She outlined the evolution of equipment – from basic ladders to advanced platforms and mobile systems – highlighting how design improvements aim to reduce risk and improve usability. European standards play a crucial role in ensuring consistency and safety across equipment types, from ladders and scaffolding to mobile elevating work platforms.

However, a recurring theme was that **equipment alone cannot guarantee safety**. Incorrect use, poor selection, or lack of training can negate even the most advanced safety features. For example, using a ladder designed for inspection tasks instead of one intended for prolonged work can significantly increase risk.

Laura also emphasized the importance of training initiatives, such as those delivered through industry academies, which focus not only on technical knowledge but also on **behavioral awareness and best practices**.





■ Key Discussion Points from the Q&A

The interactive discussion reinforced several important ideas. One of the most notable was the limitation of regulatory definitions. While many frameworks define “working at height” as tasks above two meters, real-world evidence shows that fatal accidents frequently occur below this threshold.

Participants also explored why workers continue to take unnecessary risks. The discussion highlighted factors such as ingrained habits, lack of supervision, and a tendency to prioritize speed over safety. In many cases, workers rely on past experience and assume that accidents are unlikely to happen to them.

Another critical point was the need to shift from reactive to proactive safety management. Too often, organizations focus on corrective measures after an incident occurs, rather than investing in prevention through continuous risk assessment and engagement.

■ Key Takeaways

- Falls from height remain a **leading cause of fatal workplace accidents in Europe**
- The challenge is not only technical – **human behavior plays a decisive role**
- There is a persistent **gap between knowledge and action** on the ground
- **Leadership and supervision** are essential to preventing unsafe practices
- **Risk assessment must be practical, collaborative, and continuously applied**
- Even **low-height falls** can have fatal consequences
- **Equipment alone is not sufficient** – correct use and training are critical
- Building a strong **safety culture** is key to achieving lasting improvement

The overall conclusion is clear:
Reducing falls from height requires an integrated approach that combines data, behavior, leadership, and innovation.

Follow our webinar:
<https://www.enshpo.eu/events/#events>

Thank you to all speakers, organisers, and participants for contributing to an insightful and engaging session.

Formazione obbligatoria per datori di lavoro:

cosa cambia con il nuovo Accordo Stato-Regioni e come adeguarsi subito

Il nuovo Accordo Stato-Regioni 2025 introduce un obbligo formativo strutturato per tutti i datori di lavoro, con percorsi e scadenze definite. AIAS Academy offre già soluzioni complete e conformi per adeguarsi subito, trasformando un obbligo in un'opportunità strategica.

Il nuovo Accordo Stato-Regioni del 17 aprile 2025 introduce un cambiamento rilevante nel panorama della sicurezza sul lavoro: per la prima volta viene previsto **un obbligo formativo strutturato e specifico per tutti i datori di lavoro.**

Non si tratta di un aggiornamento marginale, ma di un passaggio culturale importante: il datore di lavoro non è più solo responsabile giuridico, ma diventa sempre più una figura attiva nella gestione della sicurezza, con competenze precise e verificabili.



Cosa prevede l'accordo per i datori di lavoro?

L'Accordo stabilisce che tutti i datori di lavoro debbano frequentare un corso obbligatorio di 16 ore in materia di salute e sicurezza.

A questo si aggiungono ulteriori moduli in base al ruolo e al contesto aziendale.

- **6 ore aggiuntive** per le imprese affidatarie nei cantieri;
- **8 ore di modulo comune** per i datori di lavoro che svolgono anche il ruolo di RSPP (DL-RSPP) a cui si aggiunge un **modulo tecnico integrativo** correlato al settore ATECO dell'impresa,

L'intero percorso dovrà essere completato **entro due anni dall'entrata in vigore dell'Accordo**, quindi entro il 24 maggio 2027.

È inoltre previsto un aggiornamento periodico obbligatorio:

■ **6 ore ogni 5 anni** per i datori di lavoro;

■ **8 ore ogni 5 anni** per i datori di lavoro RSPP.

In sintesi

Non è più possibile rimandare o gestire la formazione in modo frammentario. Serve un percorso chiaro, completo e conforme.

Un nuovo obbligo? No, una nuova leva strategica

Molte aziende rischiano di affrontare questo cambiamento come un adempimento burocratico, ma come AIAS Academy suggeriamo un approccio differente.

La formazione del datore di lavoro, se progettata correttamente, diventa infatti uno strumento concreto per:

- migliorare la gestione dei rischi;
- ridurre incidenti e inefficienze;
- rafforzare la cultura della sicurezza in azienda;
- prendere decisioni più consapevoli.

La risposta di AIAS Academy: formazione già pronta e completa

AIAS Academy ha già sviluppato un'offerta formativa perfettamente allineata al nuovo Accordo, che consente alle aziende di adeguarsi fin da subito.

I PERCORSI DISPONIBILI AD OGGI COPRONO TUTTE LE ESIGENZE PREVISTE.

■ Corso per Datore di Lavoro (16 ore)

in videoconferenza

<https://www.aiasacademy.it/corso/formazione-per-datore-di-lavoro>

in e-learning

<https://www.aiasacademy.it/corso/corso-per-datori-di-lavoro-in-materia-di-salute-e-sicurezza-sul-lavoro/>

■ Modulo aggiuntivo cantieri (6 ore)

in e-learning

<https://www.aiasacademy.it/corso/sicurezza-nei-cantieri-temporanei-o-mobili-approfondimento-per-datori-di-lavoro-dirigenti-e-preposti-secondo-laccordo-stato-regioni-17-04-2025/>

■ Corso per DL-RSPP (8 ore)

in videoconferenza

<https://www.aiasacademy.it/corso/corso-per-datore-di-lavoro-che-svolge-direttamente-i-compiti-di-prevenzione-e-protezione-dai-rischi/>

CORSI IN LINGUA INGLESE

■ Occupational Health and Safety Course for Employers – Datore di Lavoro (16 ore)

https://www.aiasacademy.it/corso/occupational-health-and-safety-course-for-employers-general-and-specific-training-16-hours-asynchronous-mode/?guid_edizione=6C771037-F1DC-F011-8544-7CED8D771BB0

.....

■ **Safety on Temporary or Mobile Construction Sites – In-depth Analysis for Employers, Managers and Supervisors – Pursuant to Legislative Decree 81/2008, arts. 37 and 97, c. 3-ter, and State-Regions Agreement 17/04/2025 (6 ore)**

https://www.aiasacademy.it/corso/safety-on-temporary-or-mobile-construction-sites-in-depth-analysis-for-employers-managers-and-supervisors-pursuant-to-legislative-decree-81-2008-arts-37-and-97-c-3-ter-and-sta/?guid_edizione=5877AE5B-F1DC-F011-8544-7CED8D771BB0



Un aspetto distintivo della proposta di AIAS Academy è la **flessibilità**: i corsi possono essere fruiti a catalogo oppure progettati su misura per la singola azienda, adattando contenuti, modalità e calendario.

La **qualità** della formazione è inoltre un punto che ci differenzia. Perché non basta rispettare il monte ore: servono contenuti solidi e docenti esperti.

I corsi AIAS Academy, infatti, sono erogati da professionisti con anni di esperienza sul campo, in grado di portare casi reali, criticità operative e soluzioni concrete.

Inoltre, la nostra formazione è supportata da AIAS – Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza – uno dei principali riferimenti tecnici e culturali nel panorama nazionale HSE. Questo garantisce un approccio aggiornato, rigoroso e coerente con l'evoluzione normativa e professionale.



Quando programmare la formazione per il datore di lavoro

La scadenza a maggio 2027 può sembrare lontana, ma nella pratica non lo è: pianificare per tempo significa evitare sovraccarichi organizzativi, indisponibilità di posti e scelte affrettate. Le aziende che si muovono oggi hanno un vantaggio:

- distribuiscono il carico formativo nel tempo;
- integrano la formazione nei processi aziendali;
- trasformano un obbligo in un investimento.

AIAS Academy si propone come partner in questo percorso, offrendo non solo corsi, ma con i suoi Tutor esperti anche un supporto concreto per costruire un piano formativo coerente, sostenibile e conforme. Perché la sicurezza, oggi più che mai, parte da chi guida l'azienda.

AIAS Academy
www.aiasacademy.it

VUOI INFORMAZIONI DETTAGLIATE E SPECIFICHE PER LA TUA AZIENDA?

Contatta le nostre Tutor referenti dei corsi per Datori di lavoro:

SILVIA RAGNOLI (videoconferenza) | 347 0612136 | sragnoli@aiasacademy.it

MAURA CURTI (eLearning) | 348 4779733 | mcurti@aiasacademy.it

Bollettino dei GTS

I Gruppi Tecnico Specialistici (GTS) sono parte degli Organismi Tecnici e Professionali di AIAS; i Soci possono parteciparvi portando l'esperienza e le conoscenze legate alla loro professionalità

Ricordiamo che il coordinamento dei GTS (Gruppi Tecnico Specialistici) di AIAS è passato dal Socio Walter Magagnato, che l'Associazione ringrazia per il prezioso lavoro svolto in questi anni, al Socio Giovanni Taveri, Vice Presidente di AIAS. In tale contesto, ricordiamo inoltre che i Gruppi Tecnico Specialistici promuovono:

- la discussione e il confronto tra i Soci su argomenti specifici del settore di riferimento;
- la produzione di documentazione teorica e/o tecnica specialistica, comprensiva di modelli e format quali strumenti operativi di lavoro;
- l'organizzazione di incontri, convegni e seminari – anche in formato webinar o comunque a distanza – su argomenti di pertinenza, organizzati da AIAS o nell'ambito di iniziative in cui AIAS è invitata a partecipare;
- la diffusione e il sostegno delle “buone pratiche” volte al miglioramento della sicurezza sul lavoro, dell'ambiente, della sostenibilità, delle energie rinnovabili e di altri ambiti previsti dallo Statuto di AIAS;
- l'azione di sensibilizzazione nei confronti degli organi legislativi, esecutivi e di normazione, a qualsiasi livello di articolazione territoriale, per il conseguimento dei fini statutari dell'Associazione, anche mediante la presentazione di specifiche proposte e testi normativi;
- il supporto alle attività dello “Sportello per il Consumatore” e di “AIAS Risponde”, nonché a tutti gli strumenti di comunicazione di AIAS.

In AIAS a oggi sono attivi 27 GTS, per le seguenti aree tematiche:

- Ambiente (Sottogruppi: “Qualità dell'Aria” e “Qualità dell'Acqua”)
- Ambito sanitario e Socio-sanitario
- Amianto e Fibre Pericolose
- CE: Macchine, Atex / PED / EMC – Attrezzature di Lavoro

- Cantieri
- DPI
- Energie rinnovabili
- Indoor Air Quality & Benessere
- Lavori agili e Smart working
- Lavori in quota
- Mare - Porti
- Prevenzione incendi
- Privacy
- Protezione Civile
- Pubblica Amministrazione
- Rischi aziende agricole e agroalimentari
- Rischi ergonomici
- Rischi lavoratori isolati
- Rischio chimico
- Rischio elettrico
- Rischio incidenti rilevanti
- Security & Safety
- Sistemi di Gestione & Compliance
- Sostenibilità
- Spazi confinati
- Sport
- Tecnologie innovative per la sicurezza

Su proposta dell'Esecutivo di AIAS, dal 27 marzo u.s. è attivo il GTS “Formazione” che ha integrato le funzioni del GTS “Formatori”.

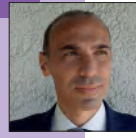
L'attività sarà coordinata dal Socio Fabio Rosito unitamente al Socio Francesco Naviglio (Vice Coordinatore).

Sono in fase di attivazione ulteriori Gruppi, fra cui il GTS “Radon” e il GTS “Logistica”.

Proliferano le attività dei singoli GTS, con il coinvolgimento dei Soci attraverso la predisposizione di Webinar dedicati a singoli temi tecnico-scientifici (Ambiente), la stesura di proposte di revisione normativa (Cantieri) e la predisposizione di position paper (Tecnologie innovative per la sicurezza).

L'elenco dei GTS, la documentazione da loro prodotta e i contatti per richiedere di partecipare sono pubblicati sul sito di AIAS: <https://www.aias-sicurezza.it/gts/s9248f458>

'Partecipa anche tu!'


Salvatore Albanese

Senior Consultant - Interzero Italy Srl



Il Rappresentante Autorizzato: figura chiave per la conformità EPR nel mercato europeo

L'evoluzione del quadro regolatorio europeo in materia ambientale impone ai produttori una gestione rigorosa degli obblighi lungo l'intero ciclo di vita del prodotto. In questo contesto, il Rappresentante Autorizzato si afferma come figura sempre più centrale che consente ai produttori esteri di assicurare conformità normativa sul territorio nazionale, garantendo continuità di mercato e tracciabilità dei flussi.

Con l'espansione dell'e-commerce e la crescente circolazione di diverse categorie merceologiche in tutta l'Unione europea, il Rappresentante Autorizzato (in inglese Authorised Representative, spesso abbreviato in AR) assume un ruolo sempre più rilevante per garantire il rispetto delle normative ambientali in ciascun Stato membro. Si tratta di una persona giuridica stabilita in un determinato Stato membro dell'Unione europea o di una persona fisica, in qualità di legale rappresentante di una società stabilita sul territorio, che un produttore di un altro Stato membro designa formalmente per l'adempimento dei suoi obblighi normativi previsti dalla legislazione vigente in ciascuno Stato membro. Questa figura è diventata particolarmente rilevante nell'ambito di tre filiere produttive e di consumo ad alto impatto ambientale: quella dei Rifiuti di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (RAEE), quella delle Batterie e Accumulatori e quella degli Imballaggi e Rifiuti di Imballaggio.

È fondamentale introdurre il concetto di **Responsabilità Estesa del Produttore** (Extended Producer

Responsibility, spesso abbreviato in EPR) per capire perché è obbligatorio designare un Rappresentante Autorizzato nel contesto delle normative ambientali.

La Responsabilità Estesa del Produttore è un principio di politica ambientale stabilito a livello europeo, secondo il quale i produttori devono farsi carico dell'intero ciclo di vita dei propri prodotti, dalla fase di produzione e vendita fino alla gestione del fine vita. Questo significa che chi immette un prodotto sul mercato è responsabile anche della fase finale di dismissione dello stesso nel momento in cui diviene rifiuto: l'EPR è attualmente un principio cardine dei processi dell'economia circolare, in particolar modo riciclo e recupero, con la relativa reintroduzione delle materie risultanti in nuovi cicli produttivi.





■ In Italia

Questo principio è recepito in Italia attraverso **normative specifiche** per le filiere dei RAEE e delle batterie. In particolare, per i RAEE è la Direttiva 2012/19/UE (recepita in Italia con il D.Lgs. 49/2014), che obbliga i produttori di Apparecchiature Elettriche ed Elettroniche (AEE) a iscriversi al Registro Nazionale dei Produttori, trovare un sistema collettivo e finanziare, tramite il versamento di contributi, il sistema di raccolta e trattamento dei rifiuti elettronici.

Per le batterie, lo scorso 6 marzo è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il D.Lgs. 29/2026 per l'adeguamento della normativa nazionale al Regolamento UE 2023/1542 (che sostituisce la Direttiva 2006/66/CE) ancora più ambizioso nel definire obblighi di raccolta, riciclo, contenuto minimo di materiali riciclati e tracciabilità lungo tutta la filiera. Altri aspetti rilevanti, la predisposizione della carbon footprint per batterie e accumulatori, l'aumento degli obiettivi di efficienza di riciclaggio e l'introduzione del cosiddetto "Passaporto digitale della batteria".

■ Chi è obbligato a nominare un Rappresentante Autorizzato

Stando al principio della Responsabilità Estesa del Produttore, se un'azienda straniera immette sul mercato italiano apparecchiature elettriche ed elettroniche o batterie e accumulatori, senza avere una sede o entità legale in Italia, non può adempiere agli obblighi di registrazione, rendicontazione e contribuzione in maniera autonoma: è proprio qui che entra in gioco il ruolo del Rappresentante Autorizzato, il quale agisce come referente designato sul territorio

nazionale, per l'adempimento degli obblighi che la normativa impone al produttore. L'obbligo di nominare un Rappresentante Autorizzato si applica sia che i prodotti vengano venduti direttamente agli utenti finali (ad esempio tramite piattaforme online) sia che vengano venduti a utilizzatori professionali.

Tra i compiti del Rappresentante Autorizzato rientrano:

- l'iscrizione al Registro Nazionale dei Produttori;
- l'adesione a un consorzio o sistema collettivo per il finanziamento della raccolta e del trattamento;
- la dichiarazione dell'immesso e il pagamento dei contributi ambientali commisurati ai quantitativi di prodotto immesso sul mercato;
- la gestione della documentazione di conformità e la comunicazione con le autorità competenti;
- il rispetto degli obblighi di etichettatura e di informazione ai consumatori.

■ Quali sono i rischi se non viene designato un Rappresentante Autorizzato

Per un produttore straniero vendere in Unione Europea senza un Rappresentante Autorizzato significa esporsi a rischi concreti: blocco delle vendite (se si è extra UE), sanzioni amministrative, esclusione dai canali distributivi e danni reputazionali. Al tempo stesso, orientarsi autonomamente in un panorama normativo frammentato (ogni Stato membro ha regole diverse) è un'impresa complessa anche per aziende strutturate. Il Rappresentante Autorizzato si pone l'obiettivo di ridurre queste complessità, offrendo al produttore estero un punto di contatto unico, la certezza del rispetto degli obblighi e la possibilità di concentrarsi sul proprio core business.



Antonio Pedna

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



La sicurezza come linguaggio comune: interagire, formare, guidare nei contesti internazionali

La sicurezza è un linguaggio operativo: permette a persone diverse di coordinarsi quando conta l'esecuzione. Questo "accade" lavorando in Italia, quando in squadra ci sono persone di provenienze diverse e non sempre con la stessa padronanza dell'italiano. All'estero, però, diventa la norma: cantieri, stabilimenti, logistica e servizi esternalizzati mettono insieme lingue differenti, gerarchie e abitudini operative che non coincidono. In questo scenario è il comportamento che traduce in modo comprensibile cosa ci si aspetta, come si opera e cosa non è accettabile, riducendo quei margini di interpretazione che, sotto pressione, possono trasformarsi in rischio.

Parlare di "linguaggio comune" serve per ridurre ambiguità, rendere visibili i confini operativi e impedire che la sicurezza dipenda dalla presenza del singolo esperto o dal "bravo" di turno. Quando il messaggio è condiviso, il coordinamento migliora, le anomalie emergono prima e diventa più naturale proteggere le persone.

■ Regole: da imposizione a patto operativo

La regola principale resta... il rispetto delle regole. Cambiano però i meccanismi con cui queste vengono comprese, legittimate e trasformate in abitudini quotidiane. Una prescrizione regge sul campo quando è chiara, praticabile e percepita come sensata. Se richiede passaggi inutili, se appare incoerente rispetto ai pericoli reali o se viene vissuta come ingiusta, allora tende a essere aggirata. Aiuta puntare alle "regole minime efficaci", quelle che vengono chiamate "*golden rules*", dove si concentrano gli sforzi di comunicazione strategica: poche indicazioni essenziali, scritte in modo semplice, verificabili sul posto e collegate in modo diretto a pericoli e barriere (DPI, segregazioni, permessi di lavoro, procedure critiche, LOTO). Nei contesti internazionali cambia spesso anche la leva che sostiene l'adesione. In alcuni ambienti pesa di più la gerarchia; in altri pesa la trasparenza del perché e la coerenza tra ciò che si chiede e ciò che si vede fare.

La sostanza della regola resta stabile; l'adesione si costruisce scegliendo la leva più credibile per quel gruppo e per quel sito.



■ Esempio personale e coerenza

La leadership visibile resta il motore più affidabile. In sicurezza i comportamenti insegnano più delle dichiarazioni: le persone capiscono cosa viene davvero richiesto osservando cosa viene tollerato, premiato o ignorato.

La coerenza passa da dettagli ripetitivi: usare i DPI anche nelle visite brevi, fermare un'attività quando manca una barriera essenziale, rispettare i permessi senza scorciatoie, gestire la pressione produttiva senza scaricarla sul rischio.

Anche la risposta alle segnalazioni è un indicatore netto: ascolto e supporto le rendono un comportamento normale; reazioni difensive o punitive riportano rapidamente al silenzio.

L'incoerenza produce cinismo, adattamenti opportunistici e normalizzazione delle deviazioni. Quando si consolida questa routine, la regola perde credibilità.

La qualità della sicurezza si vede nel modo in cui la leadership si comporta anche quando nessuno la osserva o la richiama: lì la regola diventa pratica o rimane carta.

■ Edward T. Hall e la leadership consapevole

Nei progetti internazionali cambia il modo in cui le persone attribuiscono senso ai messaggi. Edward T. Hall ha descritto la cultura come un "linguaggio silenzioso", governato da regole implicite su spazio, tempo e contesto. La distinzione tra culture ad Alto Contesto e a Basso Contesto aiuta a stimare quanta parte del messaggio stia nelle parole e quanta nel quadro relazionale (ruoli, aspettative implicite, non detto).

Normalmente, Nord Europa e area tedesca/olandese, insieme a vari ambienti anglosassoni, tendono verso registri più "Low-Context": comunicazione diretta, richiesta di chiarezza, preferenza per standard espliciti. In molte aree mediterranee, in parte del Medio Oriente, in porzioni ampie dell'Asia e spesso in America Latina si incontrano registri più "High-Context", dove relazione e gerarchia pesano di più e l'esposizione pubblica di un errore può essere evitata. Sul piano operativo, questo incide sulle segnalazioni e sulla ricezione dei messaggi: in gruppi più High-Context può esserci esitazione a segnalare per non creare imbarazzo; in gruppi più



Low-Context un messaggio troppo indiretto può essere interpretato come facoltativo. La leadership che riconosce il mix presente nello stesso sito può scegliere canali e stile coerenti, mantenendo invariata la sostanza delle regole.

■ Formare in modo interculturale

Formare in modo interculturale significa portare la formazione sul piano del comportamento osservabile. La traduzione delle slide raramente basta. Serve tradurre il senso operativo della regola: cosa cambia nel lavoro quotidiano e per quale motivo. Funziona una struttura semplice: regola, motivazione, esempio. È efficace renderla concreta con scenari, simulazioni brevi e briefing operativi (toolbox talk) guidati da domande sul rischio reale: cosa può andare storto qui, quale barriera manca, quando si ferma il lavoro.

Il riscontro deve restare rigoroso e orientato al miglioramento: correzione del sistema e allenamento del comportamento, senza colpevolizzazioni automatiche. Poi si adattano canali e stile. In ambienti più High-Context funzionano bene coaching, affiancamento e osservazione guidata; in ambienti

più Low-Context aiutano checklist snelle, standard visuali, procedure brevi e feedback diretto su cosa correggere e come.

■ Guidare e ispirare

Guidare significa portare la sicurezza oltre l'adesione formale. Serve costruire comportamenti che tengano anche quando c'è fretta, pressione o stanchezza. Questo risultato passa da tre elementi che devono restare allineati: poche regole, sensate e applicabili; coerenza della leadership, perché ciò che viene tollerato diventa norma; lettura interculturale, per evitare che lo stesso messaggio produca effetti divergenti in gruppi diversi.

Quando questi aspetti si tengono insieme, la sicurezza diventa un accordo operativo condiviso: un modo comune di lavorare, proteggere le persone e difendere il risultato. La leadership, in questo quadro, mantiene ferma la sostanza delle regole e adatta linguaggio, canali e stile per renderle comprensibili e credibili. Quando le persone riconoscono coerenza e rispetto reciproco, il linguaggio comune prende forma sul campo: si parla, ci si corregge, ci si ferma, si riparte con più controllo.



Un libro per la sicurezza

a cura di Fausto Oggioni

DONNE AL LAVORO

E STRESS LAVORO-CORRELATO

Se Simone Weil, gigante della letteratura e della filosofia con *La condizione operaia* del 1951, così come un'ignota operaia in *Diario di un'operaia di fabbrica* del 1968, sino a un film come *Nome di donna* del 2018, riportano le medesime situazioni, è il segno che vi è ancora molto da fare nell'affrontare lo stress lavoro-correlato quando le vittime sono donne.

Genesi della normativa

Nel nostro ordinamento si introduce per la prima volta la valutazione di possibili fattori di stress lavoro-correlato con il D.Lgs. 626/94, non con termini espliciti come oggi ma inserendo spunti sui rischi psicosociali del lavoro ai videoterminali.

Si dovrà attendere il Decreto 02/10/2000 sull'uso dei videoterminali per avere il primo accenno d'introduzione di una delle possibili cause dello stress-lavoro correlato: "6. *Indicazioni atte ad evitare disturbi da affaticamento mentale*".

È un passaggio curioso: si è dovuta attendere l'introduzione massiva dei computer in azienda per affrontare il problema della correlazione tra lavoro e affaticamento mentale – risposta a pressioni croniche sulle condizioni di lavoro –, benché Simone Weil ne avesse già documentato la presenza nel 1935.

Questo, così come viene accennato nel *Diario di un'operaia di fabbrica*, nasce probabilmente da una visione industriale dove la separazione netta tra impiegati e operai porta a riconoscere prima, anche se spesso tardivamente, gli effetti "visibili e facilmente oggettivi" del lavoro operaio dati dall'uso di macchine non sicure, dall'esposizione a sostanze, alla fatica fisica e dalle condizioni ambientali in cui si opera.

Eppure già nel DPR 459/96 di recepimento della Direttiva Macchine 89/392/CEE, si richiama al punto

1.1.2. lettera d) dell'allegato I, la necessità di *riduzione delle tensioni psichiche (stress) dell'operatore* e al punto 1.7.0 la necessità che "Le informazioni necessarie alla guida di una macchina devono essere chiare e facilmente comprensibili. Non devono essere in quantità tale da accavallarsi nella mente dell'operatore".

Al di fuori di queste indicazioni, si deve attendere la modifica al D.Lgs. 626/94 con la Legge 39/2002, che introduce il concetto di valutazione di "tutti i rischi", compresi anche i rischi psicosociali.

Il D.Lgs. 195/2003, con l'introduzione del modulo C per RSPP – che include comunicazione, relazioni, aspetti sindacali, benessere e stress lavoro-correlato – riconosce formalmente la materia come competenza necessaria per i professionisti della sicurezza.

L'accordo europeo dell'8/10/2004, recepito nel D.Lgs. 81/08 e reso obbligatorio con il D.Lgs. 106/2009, fissa al 31/12/2010 il termine per l'avvio delle attività di valutazione.

La valutazione viene operata con vari modelli di riferimento tra cui quello di maggior diffusione che sono le Linee Guida INAIL, pubblicate nella prima versione nel 2011 con riferimento al metodo ISPESL, successivamente aggiornate nel 2017 e nel 2025.

L'ultima versione introduce strumenti specifici per il lavoro da remoto e l'innovazione tecnologica, intendendoli come rischi psicosociali emergenti: il modello passa da una visione oggettiva iniziale a una maggiormente partecipativa dove la percezione del lavoratore è la fonte primaria di informazioni.

La valutazione fornisce la base affinché il datore di lavoro possa interpretare i segnali ricevuti dai lavoratori, trasformati in indicatori con significato statistico, da cui predisporre azioni adeguate a mitigare o eliminare il rischio.

Un libro per la sicurezza

Storie

I libri qui presentati, tutti scritti da donne, mostrano come il disagio lavorativo si aggravi con l'aggiunta di vessazioni e violenze – verbali, fisiche o di mancato riconoscimento – estendendosi dalla sfera professionale a quella domestica e familiare.

In questo aiuta un testo fondamentale del 2019 a cura di Giorgio Gosetti per i tipi della Franco Angeli, *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro - riflessioni da un progetto di ricerca scientifico*, dove la possibile correlazione tra stress e violenze si evince dalle riflessioni contenute nel testo che, oltretutto, offre una bibliografia di particolare interesse.

Simone Weil, nel suo *La condizione operaia* scritto durante l'esperienza volontaria di operaia tra il 1934 e il 1935 (pubblicato nel 1951), descrive minuziosamente il lavoro dettato dai ritmi ossessivi del cottimo e le sensazioni che questo lavoro produce. Nel libro vi sono passaggi che identificano come il solo avvicinarsi al luogo di lavoro diventi fonte di stress

“Mi avvio alla fabbrica con un sentimento di estrema sofferenza; ogni passo mi costa (moralmente; e al ritorno fisicamente)”

trasmettendo un sentimento di infelicità rispetto al recarsi al lavoro. Condizioni che troviamo descritte centrando, forse inconsapevolmente dato che all'epoca lo *stress lavoro-correlato* non era argomento trattato, i medesimi problemi di oggi tramite un'autodiagnosi splendidamente moderna:

“Stanchezza, al mattino: un coraggio che basterà appena per oggi... sordo abbattimento, mal di testa, scoraggiamento, paura, o piuttosto, angoscia (davanti al mio lavoro, la cassa dei pezzi, la velocità, ecc.)”.

Ritroviamo le medesime situazioni nel *Diario di un'operaia di fabbrica* del 1968, di autrice anonima, che

descrive con efficacia la vita di un'operaia in Italia a fine anni Sessanta. Le condizioni di lavoro, le persone con cui si incontra l'autrice trasmettono un'immagine triste:

“La desolazione, la stanchezza, il disgusto sono la grande tentazione di chi lavora, soprattutto se lavora in condizioni inumane. Capita anche a me, non mi vergogno a dirlo, e mi viene un senso di angoscia che piangerei se non mi trovassi davanti a chi mi osserverebbe”.

La letteratura sul lavoro presenta svariati titoli sulle implicazioni del lavoro sulla vita delle persone al di fuori della realtà lavorativa, in particolare quel “mal di vivere” legato al lavoro come condizione di partenza oggi associato allo stress. Un profondo malessere



Un libro per la sicurezza

psicologico e fisico derivante da un ambiente lavorativo tossico o da carichi di lavoro eccessivi.

Ma Simone Weil e l'autrice del *Diario* sarebbero oggi soddisfatte di quanto la scienza ha portato alla luce sulle problematiche da loro evidenziate con decenni di anticipo?

Lo speriamo anche se resta la difficoltà di raccogliere testimonianze e denunce. Sia il volume di Giorgio Gosetti nel 2019 che il Dossier Donne 2026 dell'INAIL riportano la medesima situazione: in un caso la difficoltà verso l'esser soggetto della violenza di genere e nel secondo la riluttanza a denunciare situazioni e patologie.

I numeri sono sottostimati ma comunque preoccupanti: l'INAIL indica come le denunce di malattie professionali da disturbi psichici rappresentano “*uno dei rari casi di superiorità numerica femminile tra le*

malattie professionali denunciate... 1% tra le donne contro lo 0,3% tra gli uomini”. Mentre l'ISTAT indica che nel 2022/23 il 13,5% delle donne che lavorano o hanno lavorato, ha subito molestie sul lavoro a sfondo sessuale nel corso dell'intera vita.

Genericamente vengono indicate tre macro-categorie all'origine dello stress di genere verso le donne: la conciliazione lavoro-vita privata, con il carico di lavoro che la vita privata riserva in particolare alle donne, la tipologia del lavoro e i fenomeni di molestie/mobbing.

La normativa ha introdotto strumenti per l'aiuto nell'ambito della conciliazione con la normativa sui congedi, con gli obblighi nell'equilibrio di genere con la Legge 120/2011 e il DPR 251/2012; per le molestie di genere tramite il DL 59/2025 con misure strutturali per tutelare la dignità delle lavoratrici e contrastare molestie e abusi negli ambiti professionali. Nonostante questi strumenti la gestione dello stress, a prescindere dalla causa scatenante in ambito lavorativo, è un aspetto complicato nel nostro lavoro di professionisti della sicurezza.

Come operatori della sicurezza cosa possiamo fare?

I libri presentati e in bibliografia indicano una via verso l'applicazione di un aspetto fondamentale nel nostro lavoro di operatori della sicurezza: la creazione di relazioni umane che uniscono empatia, sensibilità ed ascolto attivo non giudicante.

Perché concentrarsi sulle donne al lavoro?

La letteratura, le statistiche e i fatti disegnano una situazione che non migliora negli anni.

Qualcuno, evidentemente sbagliando, definisce “una moda” l'attenzione alle violenze di genere al lavoro e alla loro implicazione sullo stress: “*cosa vuoi che sia una battuta o un tocco fuggente?*”, o il lavorare per quella “gender equity” che altro non è che un principio costituzionale di uguaglianza dei diritti.



Un libro per la sicurezza

Si può avere uguaglianza spesso apparente nei diritti ma disuguaglianza nei modi, la lavoratrice che invia segnali di necessità per un abuso o una violenza o anche per un trattamento sminuente della propria professionalità e umanità si troverebbe sola ad affrontarne gli effetti e la loro gestione.

Abbiamo già gli strumenti: non resta che porsi nel modo giusto. Dietro le maschere si celano disagi; apriamoci all'ascolto e offriamo, insieme alla rete professionale – con il medico competente come primo referente –, un punto di accoglienza per ogni esigenza, espressa o silenziosa.

Il *Diario di un'operaia in fabbrica* ci dona un suggerimento valido nel 1968 e ancor più attuale ai nostri giorni:

“Oggi mi pare che vada affermandosi sempre di più che se si vuole arricchire la persona, bisogna avvicinarla al colloquio personale, amichevole e discreto, altrimenti le cose fatte così a caso potrebbero cadere a vuoto. Noi che vogliamo questo dovremmo avere molta psicologia e rispetto”.

In ricordo di Massimiliano Malerba

Mentre stavamo preparando questo contributo è giunta la triste notizia della scomparsa di Massimiliano, un male improvviso e fulminante l'ha portato con sé a 52 anni. Stavo attendendo le sue note quando mi hanno avvisato. Massimiliano era un preparato e colto consulente con cui ho lavorato a un progetto importante dal primo momento di applicazione, lavoro che procede secondo il suo prezioso contributo con ottimi risultati.

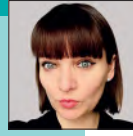
Mi piace ricordarlo quando gli proposi di collaborare a questa rubrica puntando sulla sua raffinata cultura umanistica per pulir le mie oleose e metalmeccaniche parole. Proseguirò nel suo ricordo questo lavoro, non sarà scorrevole, bello e pulito come con i segni della sua matita rossa e blu, mi scuso con voi ma, soprattutto, con lui.

Bibliografia

- Anonima, *Diario di un'operaia di fabbrica*, Edizioni Dehoniane, Bologna, 1968.
- Weil, Simone, *La condizione operaia*, SE Studio Editoriale, Milano, 1994.
- Berruti, Mario e Vassallini, Adriana, *La donna e il lavoro, diritti e tutele*, CEDAM, Padova, 2003.
- Gosetti, Giorgio (a cura di), *Violenza e molestie sessuali nei luoghi di lavoro*, Franco Angeli, Milano, 2019.
- Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases*, World Health Organization, Ginevra, 2019.
- WHO guidelines on mental health at work*, World Health Organization, Ginevra, 2022.
- Tratta e sfruttamento lavorativo delle donne: una prospettiva di genere*, Casa delle donne, Bologna, 2022.
- Bendis A. I. Saage, *Burnout nelle Donne. Dalla Crisi alla Rinascita*, Saage Books, Lipsia, 2025.
- Dossier Donne*, INAIL, Roma, 2026.

Filmografia

- North Country – Storia di Josey*, regia di Niki Caro, 2005.
- 7 minuti*, regia di Michele Placido, 2016.
- Nome di Donna*, regia di Marco Tullio Giordana, 2018.
- Tra due mondi*, regia di Emmanuel Carrère, 2021.

**Katerina Marozava**

Independent ESG & EHS Advisor & Auditor



From Compliance to Commitment: Navigating Social Risk in Global Supply Chains

Fulvia Fatma Valenzano Pasta is an Italian Senior Lead Auditor and freelance consultant with over 20 years of experience in social accountability. Specializing in SA8000 management systems since 2010, she has conducted extensive assessments in Italy, as well as in European and overseas countries for major certification bodies like DNV, BVQI, SGS and BSI. Her work focuses on moving organizations beyond “tick-box” compliance toward proactive worker participation, human rights due diligence, and integrated ESG performance. She is also an expert trainer in corporate governance and sustainability with main focus on human rights and working conditions. The interview outlines the evolution of the SA8000 standard, highlighting a shift from reactive compliance to proactive, worker-centric due diligence in global supply chains. Key insights emphasize bridging the gap between ESG commitments and reality through genuine stakeholder engagement and the integration of these practices within the updated SA8000:2026 standard.

**Fulvia Fatma Valenzano Pasta**

Free-lance consultant for public-sector customers and private clients



With over 20 years of international experience in social auditing, how have you seen the role of standards like SA8000 evolve within global supply chains?

SA 8000 is the most widespread social compliance standard worldwide; since its very first edition in 1997, a steady interest has been developing mostly in Italy, India and China, in order to gain insight on suppliers' working conditions and to monitor the level of social risk in the supply chain.

Italy has always been on the top of the list of certified companies.

According to current data, nowadays there are 5.787 certified companies worldwide, with 3.251 Italian certified companies, 1.031 Chinese certified companies and 856 Indian certified companies (source: <https://sa-intl.org/sa8000-search/#stats> as to 30.04.2026).

Other international guidelines originated from SA8000 in the recent past, such as the Ethical Trade Initiative by Sedex, which is, however, not a certification scheme but a mere assessment process. From the first standard edition to the present one, recently issued on January 1st 2026, a progressive focus has been put on a proactive approach, where prevention of non-compliance is more important than correction,



engaging companies to continuous improvement, with the role of due diligence along the supply chain.

Despite growing ESG commitments and an increasing number of audits, serious health and safety issues continue to surface. Why do you think this gap between commitment and reality still exists?

Among the various possible reasons why the everlasting gap between commitment and reality still exists, I believe we should focus on the underlying motivations behind ESG investments.

When such decisions are genuinely driven by a strong commitment from Top Management, the commitment translates into coordinated actions that align with a coherent reality. Conversely, when ESG invest-





ments are primarily motivated by profit and economic convenience, the gap not only becomes apparent but also devolves into a mere façade.

Based on your international experience, which occupational health and safety risks do you see as most critical today in complex supply chains?

Fire risk is undoubtedly the most significant health and safety concern, particularly when combined with insufficient training and awareness.

In practical terms, how does SA8000 help organizations strengthen occupational health and safety beyond mere legal compliance?

The standard promotes the establishment of a continuous monitoring system operated by personnel dedicated to identifying potential risk scenarios, and subsequently defining appropriate prevention and control measures.

Worker involvement is often cited as a cornerstone of effective social auditing. How does worker participation contribute to identifying risks and improving health and safety outcomes?

Worker participation plays a crucial role in the implementation of a social management system in line with the SA8000 and ISO 45000 schemes, where a strong consultation process is crucial. Furthermore, with the recently revised standard, organizations are now required to design a management

system explicitly grounded on worker and stakeholders' involvement, engaging the people most affected by the organization, and actually using what they share to shape decisions.

From an auditor's perspective, what distinguishes a truly meaningful social audit from a compliance-driven, "tick-box" exercise—particularly in relation to health and safety?

To answer to this question, I shall reinforce the previous concept, since I firmly believe that when a company brings stakeholder input into its plans and processes, the management system becomes more grounded in real needs and risks.

Meaningful engagement only matters if it genuinely influences how the organization improves conditions moving forward. Stakeholder involvement isn't just a box to check; when it comes to health and safety, people must come first, always.

The new SA8000:26 emphasizes that workers are not just participants, but active contributors to the development and implementation of the management system.

Looking ahead, what role do you believe social auditing and standards like SA8000 will play in the future of ESG performance and supply-chain due diligence?

The new SA8000 standard strongly integrates the due diligence approach both on the supply-chain process and on human rights, requiring organizations to set clear expectations for their business partners and make sure that nothing contradicts or undermines mutual commitments.

In conclusion, looking ahead, with the progressive implementation of the new SA8000 organizations will be expected to move beyond a simple checklist approach, setting clear expectations for business partners and recognize their own responsibility for supporting those partners: SA8000 now makes it clear that responsible sourcing isn't solely about demanding compliance. It's about building a partnership that enables it.



Roberto Sammarchi

Avvocato specialista in diritto dell'informazione, della comunicazione digitale e della protezione dei dati personali, Socio AIAS



Sbloccare l'innovazione salvavita: la risposta di ENSHPO al Digital Fitness Check

ENSHPO - European Network of Safety and Health Professional Organisations ha presentato un documento analitico in risposta alla consultazione della Commissione Europea "Digital Fitness Check". L'analisi valuta l'impatto cumulativo delle normative digitali dell'Unione europea sulla competitività, sull'innovazione e sull'autonomia strategica. L'argomento centrale evidenzia come un ambiente legislativo concepito per proteggere i cittadini rischi involontariamente di produrre un effetto dissuasivo sulle tecnologie progettate per salvare vite umane nei luoghi di lavoro. Per garantire un quadro normativo proporzionato e funzionale, il contributo suggerisce un'applicazione calibrata delle deroghe, utile a distinguere tra la sorveglianza invasiva e il monitoraggio protettivo.

IMPATTO NORMATIVO SU MERCATO E CONCORRENZA

L'acquis digitale europeo si fonda su principi diretti a tutelare i cittadini, garantire l'equità dei mercati e fissare standard etici mondiali per l'impiego delle tecnologie. L'applicazione pratica di tali regole rivela tuttavia ostacoli significativi. Il carico cumulativo degli oneri di conformità rischia di espellere dal mercato interno le piccole e medie imprese, comprese le società a media capitalizzazione di dimensioni ridotte. Queste realtà aziendali costituiscono tuttavia l'ossatura dello sviluppo tecnologico specializzato nella salute e sicurezza sul lavoro, elaborando soluzioni su misura per ambienti industriali ad alto rischio, cantieri e impianti manifatturieri.

Si prevede che i costi complessivi per adempiere alla complessa rete di regolamentazioni digitali raggiungeranno svariati miliardi di euro nei prossimi cinque anni. Per molti sistemi, agli oneri diretti si sommano le spese e i ritardi derivanti dalle valutazioni di conformità obbligatorie effettuate da terze parti. Tale meccanismo penalizza gli sviluppatori di apparati protettivi e genera un incentivo distorto per i datori di lavoro, che possono essere indotti a mantenere protocolli di sicurezza tradizionali anziché investire in una prevenzione digitale avanzata. Tracciare linee di demarcazione sul pavimento di un magazzino rappresenta un intervento poco costoso. Al contrario, l'installazione di un sistema di visione artificiale per prevenire le collisioni tra veicoli e pedoni attiva una lunga serie di obblighi previsti da normative sovrapposte. Il Digital

Fitness Check deve impedire che i costi di adeguamento si trasformino in una barriera insormontabile per l'innovazione, consentendo all'Unione di mantenere la leadership nella sicurezza industriale.

SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA E BUONE PRATICHE

La consultazione mira esplicitamente a individuare le prassi positive all'interno del quadro attuale. Il recente progetto del Digital Omnibus dimostra una chiara comprensione di tali necessità e introduce modelli virtuosi che andrebbero espansi. La proposta di istituire un punto di accesso unico per la segnalazione degli incidenti informatici, gestito dall'Agenzia dell'Unione europea per la cibersicurezza, costituisce un eccellente esempio di ottimizzazione. Consentire ai soggetti obbligati di adempiere alle prescrizioni previste dalla Direttiva NIS2, dal Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati, dal Regolamento eIDAS, dal Digital Operational Resilience Act e dalla Direttiva sulla resilienza dei soggetti critici tramite una sola interfaccia riduce drasticamente le ridondanze amministrative.

Un'ulteriore prassi positiva riguarda l'estensione delle misure di conformità semplificate, pensate in origine

per le micro e piccole imprese, alle società a media capitalizzazione. Riconoscere che entità leggermente più grandi delle tradizionali PMI subiscono comunque svantaggi strutturali rispetto ai colossi tecnologici favorisce un ambiente più competitivo per gli sviluppatori software europei concentrati sulla sicurezza industriale. Tali convergenze confermano la possibilità di far coesistere standard normativi elevati con procedimenti amministrativi agili. L'iniziativa ENSHPO appoggia quindi fortemente le modifiche mirate introdotte dal Digital Omnibus, in particolare il consolidamento dell'acquis legislativo sui dati.

INCONGRUENZE NORMATIVE: AI ACT E GDPR

Nonostante le iniziative positive, permangono lacune rilevanti all'intersezione tra le varie normative digitali in materia di sicurezza. L'Artificial Intelligence Act introduce un approccio basato sul rischio che qualifica di default come ad alto rischio i sistemi destinati all'occupazione, alla gestione dei lavoratori e all'accesso al lavoro autonomo, secondo l'Allegato III. Sotto il profilo funzionale, una definizione così ampia comprende molteplici tecnologie utili per la prevenzione infortunistica. Il legislatore omette tut-



tavia di tracciare una linea di demarcazione netta tra la sorveglianza invasiva, impiegata per finalità gestionali o disciplinari, e il monitoraggio protettivo, studiato in via esclusiva per rilevare l'affaticamento o prevenire incidenti con i macchinari.

L'incertezza giuridica sulle deroghe di cui all'articolo 6, paragrafo 3, potrebbe spingere gli sviluppatori ad accettare la qualificazione di alto rischio per evitare gravi sanzioni amministrative; i relativi costi e oneri avrebbero tuttavia l'impatto negativo già ricordato sull'adozione della tecnologia salvavita. Per dirimere la questione, occorre un chiarimento sistematico sull'applicazione di tali deroghe.

I sistemi progettati unicamente per la riduzione del rischio, come i meccanismi di arresto di emergenza o i rilevatori biometrici di affaticamento, isolati tecnicamente dalle metriche di valutazione delle prestazioni, dovrebbero beneficiare delle esenzioni. Risulta importante anche promuovere un'interpretazione armonizzata del campo di applicazione in tutti gli Stati membri. Una lettura uniforme delle capacità algoritmiche avanzate eviterà l'applicazione frammentata delle norme, offrendo agli sviluppatori la prevedibilità necessaria per espandere le proprie soluzioni su scala europea. Si rileva inoltre una tensione tra il principio di minimizzazione dei dati sancito dall'articolo 5 del GDPR e le necessità tecniche dell'analisi predittiva. Lo svi-

luppo di modelli affidabili richiede set di dati estesi, ad alta frequenza e multivariati. Nel contesto dei sistemi in tempo reale, un'anonimizzazione vera e irreversibile risulta spesso impossibile senza distruggere l'utilità delle informazioni. Un dispositivo progettato per bloccare un macchinario deve identificare con precisione la persona in pericolo per attivare un allarme mirato. L'aggregazione dei dati può rendere la funzione salvavita del tutto inoperante. Gli emendamenti proposti dal Digital Omnibus offrono una soluzione, chiarendo le ipotesi in cui è ammesso il trattamento residuale di categorie particolari di dati personali per l'operatività dei modelli algoritmici. Stabilendo la liceità di tale trattamento, a condizione che il titolare implementi misure tecniche e organizzative adeguate per impedire la divulgazione, l'Omnibus traccia un percorso pragmatico.

SOLUZIONI PER L'ADATTABILITÀ TECNOLOGICA

Affinché le regole digitali restino efficaci nel tempo, devono sapersi adattare alla rapida evoluzione tecnologica. L'integrazione di sistemi algoritmici complessi, sensori indossabili e robotica richiede un approccio regolatorio agile e orientato al futuro. La



Commissione Europea dovrebbe inviare una richiesta formale alle organizzazioni europee di standardizzazione per sviluppare norme armonizzate specifiche destinate alle applicazioni di sicurezza sul lavoro. L'adesione agli standard fornirebbe una presunzione di conformità, alleggerendo gli oneri e accelerando la diffusione dei dispositivi.

L'ecosistema trarrebbe poi un forte beneficio dall'istituzione di sandbox normativi specializzati per la sicurezza sul lavoro. Tali ambienti protetti permetterebbero agli innovatori di testare le tecnologie collaborando in modo sicuro con le autorità competenti, i rappresentanti dei lavoratori e le parti sociali. I collaudi in queste aree controllate mettono al riparo gli sviluppatori dal rischio di sanzioni immediate, velocizzando il passaggio dal prototipo al mercato. Per garantire la supervisione umana, si raccomanda infine l'istituzione di una certificazione formale per i professionisti del settore, come il titolo di Certified AI Safety Professional. Tale figura avrebbe le competenze per verificare l'equità algoritmica e validare i parametri di sicurezza fisica dei sistemi operativi.

TUTELA DEI DIRITTI FONDAMENTALI E BILANCIAMENTO

Il Digital Fitness Check intende garantire che le norme assicurino l'elevato standard europeo di protezione dei diritti fondamentali. Nell'ambiente di lavoro, ciò richiede un attento bilanciamento. L'articolo 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea garantisce a ogni lavoratore il diritto a condizioni rispettose della salute, della sicurezza e della dignità. Il documento ENSHPO valuta attentamente come allineare la protezione dei dati personali con il diritto fondamentale a condizioni di lavoro sicure. Attualmente, un'interpretazione rigida delle norme sulla privacy può entrare involontariamente in conflitto con il diritto alla sicurezza fisica. Basare il trattamento dei dati di sicurezza sul consenso del dipendente rappresenta una soluzione giuridicamente fragile, data l'intrinseca asimmetria di potere nel rapporto di lavoro. La base giuridica corretta per l'impiego delle tecnologie di monitoraggio protettivo

deve risiedere nell'obbligo legale del datore di lavoro di garantire la salute e la sicurezza.

Il quadro normativo dovrebbe riconoscere e incentivare l'uso delle tecnologie di potenziamento della privacy per conciliare questi diritti. Soluzioni come l'apprendimento federato, dove i modelli vengono addestrati su dati decentralizzati senza che le informazioni grezze lascino il dispositivo locale, e la generazione di dati sintetici offrono mezzi efficaci per creare modelli di sicurezza precisi senza centralizzare informazioni sensibili. Promuovendo tali tecnologie, l'Unione può tutelare il diritto alla protezione dei dati difendendo al contempo il diritto a un ambiente di lavoro privo di pericoli.

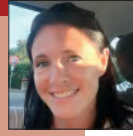
CONSIDERAZIONI DI SINTESI

L'impianto normativo digitale deve abbandonare un assetto puramente difensivo per trasformarsi in un sistema capace di abilitare le tecnologie vantaggiose per la sicurezza.

Il percorso proposto dal Digital Fitness Check rappresenta un meccanismo indispensabile per valutare la coerenza, l'efficienza e la proporzionalità delle regole comunitarie.

Risolvendo le lacune nella classificazione del rischio, ampliando le prassi positive del Digital Omnibus e chiarendo il rapporto tra protezione dei dati e obblighi di sicurezza fisica, la Commissione Europea può liberare il potenziale delle innovazioni salvavita.

Garantire regole chiare, agili e adatte al futuro eleverà gli standard di salute e sicurezza nel continente, rafforzando la competitività delle imprese europee a livello globale.



Michela Gallo

Head of Food Contact and Consumer Goods
Division at LabAnalysis Group



La genialità dell'imprevisto: quando gli errori si trasformano in scoperta

Sbagliando si impara? Sì, sbagliando si può imparare, si può scoprire e si può innovare. Alcuni dei materiali che caratterizzano la nostra quotidianità sono stati scoperti per caso o, addirittura, per errore. Sicuramente fa sorridere immaginare Roy Plunkett davanti a una strana polverina bianca o pensare a Harry Brearley che osserva perplesso un metallo che non si ossida; ma la genialità sta proprio nell'intuire possibili applicazioni della stranezza che ci si trova di fronte.

Per la stesura di questo articolo sono state consultate numerose fonti, alcune più formali e focalizzate sulla scoperta in quanto tale, altre forse eccessivamente romanzate.

Era sul serio così sorpresa l'espressione di Plunkett (quella polverina era il PTFE) o in cuor suo si aspettava di trovare un solido? Di tante storie non sapremo mai se la versione "tramandata" possa rispecchiare fedelmente l'accaduto; quindi, perché non decidere comunque di esplorarne il lato più divertente?

La polverina bianca di Roy Plunkett

Aprile 1938: Plunkett stava lavorando a un progetto su gas refrigeranti, alla ricerca di alternative sicure ai gas in uso all'epoca, potenzialmente instabili o addirittura infiammabili.

Dopo aver controllato un campione congelato e compresso di tetrafluoroetilene, lui e i suoi colleghi fecero una scoperta inaspettata: **il campione si era polimerizzato spontaneamente** in un solido bianco ceroso, il politetrafluoroetilene (PTFE).

Il tetrafluoroetilene è un gas e le fonti più "particolareggiate" riportano come il team di Plunkett stesse cercando di sfiatare i contenitori a seguito del trattamento termico sotto pressione, ma nulla fuoriusciva. Per indagare l'anomalia, visto anche che non si registravano variazioni di peso, i contenitori vennero sezionati con il riscontro di questo nuovo e innovativo materiale.

Acciaio inox

L'acciaio è una lega metallica comune e ormai indispensabile nella quotidianità di ciascuno. Per quanto leghe a base di ferro e carbonio fossero usate fin dall'antichità, la formulazione "moderna" dell'acciaio inox è piuttosto recente.

Nel 1872 gli inglesi Woods e Clark brevettarono una lega ferrosa con una buona resistenza alla ruggine grazie alla presenza di cromo; ma si deve attendere il 1913 per la reale comprensione e ottimizzazione dell'acciaio inox in quanto tale.

Era appunto il 1913 quando il metallurgista britannico Harry Brearley, **lavorando su nuove formulazioni metalliche da usare nelle canne da fucile**, comprese che una determinata proporzione di ferro, carbonio e cromo permetteva di ottenere una lega resistente ad agenti chimici e alla deformazione.

Ma perché annoverare questa storia fra le scoperte con risvolti curiosi?

Come riportato anche fra le "pillole di storia" del sito del nostro Ministero della Difesa:

Brearley provò così a fare un esperimento, ovvero ad aggiungere cromo all'acciaio; tuttavia, non fu soddisfatto dell'esito dei suoi esperimenti e gettò alcuni prototipi, realizzati con questa nuova lega, in una pila di rifiuti nel suo cortile.

Trascorsi alcuni giorni, si accorse con sorpresa che i pezzi realizzati con la nuova lega non si erano arrugginiti. Senza volerlo aveva appena scoperto il segreto dell'acciaio inossidabile, che trovò impiego nel settore militare durante la Grande Guerra, e ancor di più, nel secondo conflitto mondiale.

10 HEAT TREATMENT OF TOOL STEEL

Temper.	Approximate Carbon.	Use it or.
Die temper	0.70-0.75%	All kinds of dies for deep stamping, pressing, and drop forgings, timing drills to harden only. EASILY WELDABLE.
Smiths' tool temper	0.80-0.85%	Large punches, minting and rivet-dies, nailmakers' tools, hammers, hot and cold sates, snaps and boiler-makers' tools, various smiths' tools, large shear blades, double-handed chisels, caulking tools, heading dies, masons' tools, and general welding purposes.
Shear blade temper	0.90%	Punches, large taps, screwing dies, shear blades, table cutlery, circular and long saws, heading dies. WELDABLE.
General purposes temper	0.90-0.95%	Taps, small punches, screwing dies, saws, reams, needles, etc., and all general purposes. WELDABLE.
Axe temper	0.95-1.05%	Axes, chisels, small taps, miners' drills, and jumpers to harden and temper, plane irons. WELDABLE WITH CARE.
Cutlery temper	1.0-1.1%	Large milling cutters, reamers, pocket cutlery, wood tools, short saws, granite drills, paper and tobacco knives. WELDABLE WITH VERY GREAT CARE.
Tool temper	1.2-1.5%	Turning, planing, slotting and shaping tools, twist drills, mill picks, scythes, circular cutters, engravers' tools, surgical cutlery, circular saws for cutting metals, bevel and other sections for turret lathes. NOT WELDABLE. ¹
Razor temper	1.3-1.4%	Razors, barrel-boring bits, special lathe tools for turning chilled rolls. NOT WELDABLE.

¹ This refers only to ordinary shop methods of welding; the steel can be welded to itself with a suitable flux and careful handling.



Pagine intermedie della pubblicazione pubblicitaria "how to protect your family from food danger" prodotta dalla British Electrical Development Association (opuscolo n. EDA 1440) sulla quale veniva stampato, sul retro della copertina, il nome del singolo rivenditore, 1930.

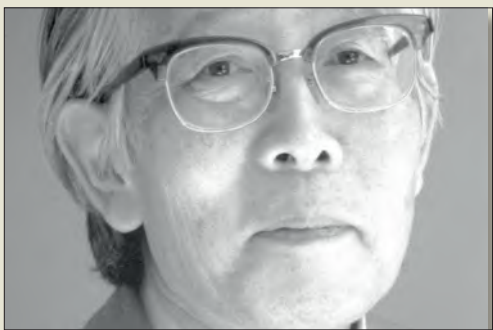
The heat treatment of tool steel. An illustrated description of the physical changes and properties induced in tool steel by heating and cooling operations, by Harry Brearley, published 1918.

Una emme che valse un premio Nobel

Potrei aver trascurato la “m” di “mmol” nelle mie istruzioni sperimentali, oppure il visitatore potrebbe averle interpretate male. Per qualche ragione, aveva aggiunto una quantità di catalizzatore di qualche ordine di grandezza mola- re nel recipiente di reazione. La concentrazione di catalizzatore mille volte superiore a quella che avevo previsto accelerò apparentemente la velocità della reazione di polimerizzazione di circa mille volte.

Recita proprio così l'intervista a Hideki Shirakawa riportata nel sito web nobelprize.org. Senza entrare nel dettaglio chimico, per l'ade- guato svolgimento di una reazione chimica una specie doveva essere aggiunta in un quantitativo molto limitato. Venuta a mancare la “emme” iniziale nell'unità di misura (il prefisso *milli*) **la specie venne sovradosata di mille volte.**

Questo errore pose le basi per fondamentali studi sui polimeri conduttori che oggi trovano applica- zioni in svariati comparti, ad esempio nei dispositi- vi elettronici e nei sensori chimici. Per lo studio su tale comparto Hideki Shirakawa venne insi- gnito, assieme a Alan J. Heeger e Alan G. MacDi- armid, del premio Nobel per la chimica nel 2000.



Hideki Shirakawa, vincitore del Nobel per la chimica nel 2000 assieme a Alan J. Heeger e Alan G. MacDiarmid “per la loro scoperta e lo sviluppo dei polimeri conduttivi”, immagine disponibile su www.nobelprize.org - Photo from the Nobel Foundation archive.

Non si attacca ... meglio così!

Parte del mio lavoro come ricercatore consisteva nello sviluppare nuovi adesivi e all'epoca volevamo svilup- pare adesivi più grandi, più forti e più resistenti; ciò non rientrava in nessuna di queste categorie.

Non sappiamo se Spencer Silver pronunciò dav- vero queste parole, ma a lui si deve la scoperta e lo sviluppo di un adesivo a bassa aderenza, che si poteva attaccare alle superfici ma che poteva anche essere rimosso senza lasciare residui; la base del fa- moso post-it.

Servì però l'intuizione di Arthur Fry per un reale utilizzo di quanto sviluppato da Silver; Fry, mem- bro del coro della sua chiesa, cercava un modo per non far scivolare i segnalibri dai suoi testi di canto liturgico.

Nuove consapevolezze: il caso del bisfenolo A

Le scoperte nate in modo inaspettato sono ancora innumerevoli; nuovi materiali, applicazioni inno- vative e rivalutazioni delle conoscenze già acquisite. Emblematico è anche il caso del bisfenolo A, estre- mamente utilizzato in passato e oggi riconosciuto per le sue caratteristiche di pericolosità.

It was basically an accident; we were not looking for it

Sembra sia effettivamente iniziata così la risposta del Professor David Feldman alla domanda, posta dalla scrittrice scientifica Krista Conger: “*How did you first identify bisphenol A?*”.

Per quanto fossero già disponibili le prime eviden- ze sulla possibile migrazione di questa sostanza dal policarbonato, furono proprio gli studi di David



DangApricot, CC BY-SA 3.0, via Wikimedia Commons

L'adesivo di Silver era la soluzione ideale per i suoi segnalibri.

Dal primo post-it a oggi ci sono stati numerosi miglioramenti, ma la base rimane la medesima, un adesivo nato per errore nel 1968 e una intuizione del 1974.

È presente su Internet Archive un interessante spot pubblicitario del 1991, legato alle Olimpiadi: mostra gli atleti sulla trave e ne celebra l'originalità e l'innovazione. Lo spot pubblicizza anche l'invenzione dei post-it, che rivoluzionano il modo in cui le persone lasciano messaggi.

Link: [3M Post Brand Notes Olympic Ad CNN 1991-03-03](#) : Free Download, Borrow, and Streaming : Internet Archive

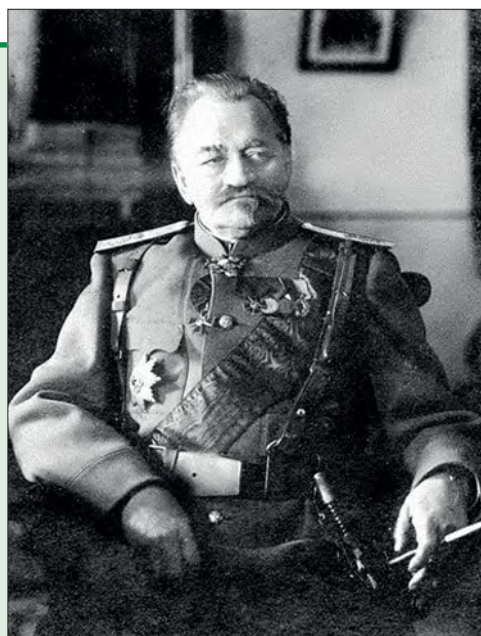
Feldman a porre maggiormente il focus tecnico su tale tematica.

Il team di Feldman riscontrò, nel terreno di cultura di un lievito, quella che sembrava una molecola con effetto estrogenico.

Questa sostanza attiva non era un naturale costituente del lievito, era il BPA.

Dai contenitori in polycarbonato usati per la sterilizzazione in autoclave era infatti migrato bisfenolo A e l'approfondimento dello studio permise di capire che questa non era una evidenza isolata, l'acqua e i materiali autoclavati nel polycarbonato risultavano anch'essi contaminati.

Era il 1992, e questa casualità è una delle pietre miliari nella comprensione del rischio correlato al BPA.



Aleksandr Pavlovich Dianin nel 1891 sintetizzò per la prima volta il bisfenolo A. Il processo da lui sviluppato è rimasto pressoché inalterato negli ultimi 130 anni.

Fonte: Wikimedia Commons, pubblico dominio.



Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

Redazione aiasmag



AIAS on the Road 2026

Il mese di marzo ha segnato la ripartenza di “AIAS on the Road 2026”, l’iniziativa itinerante promossa da AIAS - Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza per connettere territori ed eccellenze industriali sui temi della prevenzione e dell’innovazione. Cristian Son, Events on Field & Marketing Manager AIAS e presentatore di tutte le tappe, ha così commentato: “La ripartenza del Roadshow è stata significativa, a livello di partecipazione e a livello di contenuti esposti. Questo mese è stato molto importante e siamo lieti del seguito che siamo riusciti a ottenere sin da queste prime 3 tappe”.

1ª tappa: Genova Leadership Industriale e Transizione Energetica

Il tour ha preso il via il **6 marzo 2026** a Genova, presso la Sala del Capitano di Palazzo San Giorgio. L’evento, intitolato “*Leadership Industriale in Sicurezza sul Lavoro e Transizione Energetica*”, ha visto la partecipazione di oltre 80 esperti.

— Obiettivi

Il Presidente AIAS, Francesco Santi, ha inaugurato il percorso sottolineando come la sicurezza debba essere un fattore abilitante dello sviluppo sostenibile e non un mero adempimento normativo.

— Temi trattati

Sotto il coordinamento del Prof. Roberto Reverria, si sono svolte due tavole rotonde. La pri-

1ª tappa



ma ha analizzato il divario tra teoria normativa e pratica operativa con INAIL e RINA; la seconda ha approfondito il ruolo del nucleare e della radioprotezione nella decarbonizzazione.

— Momenti chiave

È stato premiato Antonio Gozzi (Presidente Federacciai) ed è stato presentato il Gruppo di Lavoro per il *Libro Bianco su Sicurezza e Transizione Energetica*.

2ª tappa: Lonato del Garda Sicurezza e Manutenzione

Il **19 marzo 2026**, il tour si è spostato presso l'Auditorium dell'Acciaieria Feralpi per la tappa intitolata "*Sicurezza e Manutenzione: nuove tecnologie al servizio dell'innovazione*".

— Focus tecnico

L'incontro, moderato da Eric Filippini (HSE Manager di Feralpi), ha ospitato 70 professionisti e si è concentrato su tre aree critiche:

— Spazi confinati

Procedure di manutenzione e verifica di sicurezza dei manufatti.

— Logistica

Normative nei magazzini e uso della tecnologia per l'efficienza operativa.

— Manutenzione predittiva

Il legame tra sistemi CMMS e sicurezza organizzativa.

— Attività pratiche

Dopo la relazione del Direttore di Stabilimento Andrea Landini, i partecipanti hanno visitato l'acciaieria e assistito a dimostrazioni pratiche di tecnologie applicate.

2ª tappa



3^a tappa: Milano Sicurezza e Salute nello Sport

Il **24 marzo 2026**, la Sala Morandi presso la FAST di Milano ha ospitato il terzo appuntamento dedicato all'evoluzione normativa nel settore sportivo, sulla scia del successo delle Olimpiadi Milano-Cortina.

— Riforma e Benessere

Il dibattito, moderato dal Vice Presidente Alessandro Foti, ha analizzato il D.Lgs. 36/2021 e la riforma del lavoro sportivo. Sono stati trattati i temi della *compliance* legale, della leadership le-

gata al benessere e del ruolo della psicologia per la performance degli atleti.

— Contributi scientifici

Si è fatta chiarezza sulle competenze distinte tra medico dello sport e medico del lavoro.

— Riconoscimenti

AIAS ha conferito benemerenze a:

Federico Romani

(Presidente Consiglio Regionale Lombardia),

Pietro Vassallo

(Presidente Nazionale Italiana Sicurezza sul Lavoro)

e al socio **Walter Magagnato**.



Il viaggio dell'innovazione AIAS proseguirà toccando nuovi territori, mantenendo costante l'impegno nel diffondere soluzioni pragmatiche per l'evoluzione dei modelli gestionali delle imprese italiane.



AIAS ON THE ROAD CONTINUA!

Exclusive Technical Partner:



Exclusive Technology Partner:



1^a Tappa

Genova

LEADERSHIP INDUSTRIALE IN SICUREZZA SUL LAVORO E TRANSIZIONE ENERGETICA



2^a Tappa

Lonato del Garda



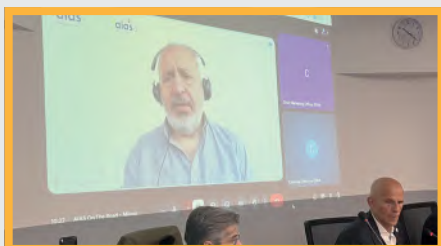
SICUREZZA E MANUTENZIONE NUOVE TECNOLOGIE AL SERVIZIO DELL'INNOVAZIONE



3^a Tappa

Milano

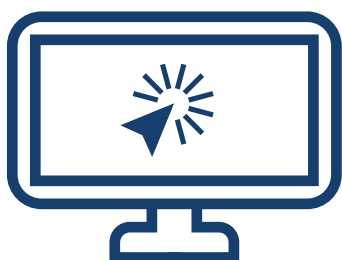
SICUREZZA E SALUTE NELLO SPORT



 **aias**  
on the road

2026

...more to come



Visita il sito per vedere
tutti gli aggiornamenti!

aiasontheroad.it



aiasmag



aiasmag

N41

