

# aiasmag

Safety · Sustainability · Management

## DOSSIER AIAS

### Anna Villani

Coordinatore GTS Safety & Security AIAS - Membro Security Commission CFP-A-Europe - Security Manager UNI 10459

## Parità di Genere: introduzione alla UNI/PdR 125:2022

In questo numero

CRISTINA MORA - ALICE CAPORALE - LUCIA BOTTI - EMILIO FERRARI - FABIO PIRETTI  
MASSIMILIANO MENGOLI - FABRIZIO SALMI - STEFANIA CALOSSO - CHIARA PICCAGLIA DE ECCHER  
MICHELE MORONI - GUIDO ZACCARELLI



**aiasmag**





ANNO V - n. 21/2023 del 18 marzo 2023



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.aiasmag.it](http://www.aiasmag.it)

Testata registrata  
presso il Tribunale di Milano.  
Reg. n. 194 del 27 giugno 2018

ISSN 2612-2537



Magazine bimestrale a cura di AIAS  
Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

**EDITORE**

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

**SEGRETERIA DI REDAZIONE**

AIAS – Associazione Italiana  
Ambiente e Sicurezza  
EDISON BUSINESS CENTER  
Viale Thomas Alva Edison, 110  
20099 - Sesto San Giovanni (MI)  
Tel. 02 8239 8620redazione,  
[aiasmag@networkaias.it](mailto:aiasmag@networkaias.it)

**PROPRIETA'**

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

**REDAZIONE**

Francesco Santi  
Elisabetta Zara  
Margherita Perone  
Davide Fagnani

**REALIZZAZIONE E STAMPA**

**GRAFICAM**  
[www.graficam.it](http://www.graficam.it)  
Ginosa - TA

**COPYRIGHT**

Tutti i diritti riservati.

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

[segreteria@networkaias.it](mailto:segreteria@networkaias.it)

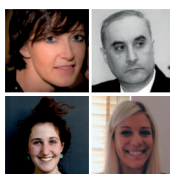
**Da 20 anni il 28 Aprile, inutile rito mediatico...?**



**Francesco Santi**  
Presidente AIAS

**05**

**La Banca delle Soluzioni**



**Cristina Mora**  
**Alice Caporale**  
**Lucia Botti**  
**Emilio Ferrari**

**08**

**Il Progetto “Dalla scuola al lavoro” per rafforzare la cultura della sicurezza**



**Fabio Piretti**  
U.O. DATeR PSAL  
AUSL di Bologna  
**Massimiliano Mengoli**  
Direttore Tecnico Divisione Formazione e Addestramento  
Galileo Ingegneria SpA

**16**

**ESG e Compliance: i Vantaggi del MOG 231**



**Fabrizio Salmi**  
Titolare Studio legale Salmi,  
componente Rete Giuridica AIAS

**22**



## R.P.D. e R.S.PP: analogie e (in)compatibilità



### Chiara Piccaglia De Eccher

Avvocato penalista, componente della Rete Giuridica AIAS



### Stefania Calosso

Avvocato, Cultrice della materia Data Protection Law presso l'Università di Bologna, componente della Rete Giuridica AIAS

# 27

## Mentoring: una disciplina molto antica ma ancora poco nota e praticata in Italia



### Michele Moroni

Senior Manager, Professional Coach & Executive Mentor

# 30

## La sicurezza antincendio ed i "Green walls"



### Guido Zaccarelli

Consiglio Direttivo AIAS  
CFPA Europe rappresentante per AIAS F.S.E. Italia S.r.l.

# 37

## Parità di Genere: introduzione alla UNI/PdR 125:2022



### Anna Villani

Coordinatore GTS Safety & Security AIAS -  
Membro Security Commission CFPA-Europe - Security Manager UNI 10459

# 43





**Francesco Santi**  
Presidente AIAS

in

## Da 20 anni il 28 Aprile, inutile rito mediatico o ...?

2023: esattamente da 20 anni l'ILO ci invita a dedicare questa Giornata alla Sicurezza e alla Salute sul Lavoro.

Ad osservare il florilegio di eventi promossi da Associazioni, Consulte, Ordini, Tavoli tecnici, Sindacati, Enti Pubblici, Associazioni Datoriali, Agenzie e chi più ne ha più ne metta, sembra che tutti siamo concordi, volenterosi, attenti e desiderosi di luoghi di lavoro più salubri e sicuri.

Più o meno le ricette sono per tutti simili: più concertazione, più ore di formazione, più controlli nelle aziende, più risorse agli enti di controllo, più risorse alle aziende.

Eppure ...

Eppure da molti anni il sistema nazione non migliora su questi temi. Così dicono gli indicatori reali e assolutamente indiscutibili: il numero di infortuni rispetto al numero ore lavorate è ancora davvero troppo alto ed anche il numero di morti sul lavoro, siano essi in itinere che in fasi di lavorative.

Come ben noto a tutti, anche agli "stakeholders" della Sicurezza, da molti anni il numero dei decessi oscilla intorno ad un valor medio assolutamente inaccettabile (3 morti al giorno) con un andamento tipico dei fenomeni costanti.

Quindi? Cosa rispondere a coloro che affermano che sono stanchi delle solite parole, dei soliti discorsi, delle solite posizioni, delle solite promesse?

Questa nostra società mediaticamente consumistica ha bisogno di "eventi" per trovare gli spunti per attirare l'attenzione del pubblico su ogni tema, quindi nascono queste "giornate per qualcosa", e la forte disillusione è assolutamente comprensibile. Ormai ci sono molte più "giornate per qualcosa" che giorni all'anno, di conseguenza anche l'efficacia scema in modo ineludibile. E se questa giornata la ripetiamo da oltre 20 anni senza vedere nei fatti un miglioramento allora forse chi si lamenta ha ragione.

Eppure ...

Eppure, secondo noi, non possiamo perdere questa opportunità e dobbiamo lavorare anche utilizzando questa ricorrenza. Ma come farlo in modo che questa giornata resti (o ritorni ad essere) credibile ed utile? Come fare ad ottenere che i discorsi non siano unicamente delle ennesime "prediche"?

Beh, credo che sia necessario che tutti gli "stakeholders" (parola traducibile in "portatori di interesse", e spesso questa traduzione rende davvero il significato) si fermino, guardino indietro i propri passi e finalmente dicano: "Forse negli ultimi anni stiamo sbagliando strada, forse negli ultimi anni abbiamo commesso degli errori". Se non ammettiamo questa ipotesi e non facciamo questa analisi in prima persona non otterremo nessuna "lesson learned" (altro termine utilizzato nei corsi e negli incontri anche sulla sicurezza simile all'antico "imparare dagli errori").

Quindi prima di autoassolversi dando la colpa "agli altri", sarebbe bene che ognuno ragionasse sulle proprie piccole e grandi responsabilità e cercasse di capire come imboccare nuovamente la strada del miglioramento della Sicurezza per garantire una reale sostenibilità, evidentemente cambiando almeno parzialmente la strada ed implementando nuove proposte, nuove idee, od anche vecchie idee ma con nuovi metodi, nuovo approccio, adatti al nuovo mondo del lavoro.

AIAS come associazione ha cercato di fare questo, fermarsi, analizzare i propri errori, e tornare a percorrere la strada del Sicurezza Salute e Sostenibilità proponendo un Decalogo di "nuove" proposte su cui discutere, di azioni da provare, di idee da implementare, insieme.

Nel prossimi numeri della rivista proveremo anche ad affrontare la "novità" di alcune di queste proposte, intanto però celebriamo la Giornata Mondiale per la Sicurezza e Salute sul lavoro pensando e ricordando tutti quei Lavoratori, quei Coltivatori, quegli Autisti, quegli Infermieri e Medici, quei Datori di lavoro di PMI che anche per nostra indiretta responsabilità hanno perso la vita quest'anno lavorando.







Ente di certificazione del nostro network

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



**Cristina Mora in**  
Professore associato presso il Dipartimento di  
Ingegneria Industriale dell'Università di Bologna



**Alice Caporale in**  
Dottoranda presso il Dipartimento di  
Ingegneria Industriale dell'Università di Bologna



**Emilio Ferrari in**  
Professore ordinario presso il Dipartimento di  
Ingegneria Industriale dell'Università di Bologna



**Lucia Botti in**  
Ricercatrice presso il Dipartimento di  
Ingegneria Enzo Ferrari dell'Università di  
Modena e Reggio Emilia

## La Banca delle Soluzioni

### Tecniche e tecnologie per un'efficace risposta all'eliminazione e alla riduzione del rischio da sovraccarico biodinamico, da microclima e negli ambienti confinati

Il problema della sicurezza nei luoghi di lavoro è oggi più che mai attuale e di elevata urgenza, alla luce dei frequenti infortuni e malattie professionali all'ordine del giorno nelle cronache, che rimarcano la presenza di alti rischi per la salute dei lavoratori. Alcuni dei rischi emergenti da questo punto di vista sono il rischio di sovraccarico biomeccanico, il rischio dovuto al microclima e il rischio dovuto al lavoro negli ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento. Infatti, le malattie e i Disturbi Muscolo-Scheletrici (DMS) rappresentano la principale causa di disabilità e una delle maggiori cause di assenza per malattia in diverse attività lavorative. Nel mondo circa 1.7 miliardi di persone sono affette da DMS, mentre nel nostro Paese i dati INAIL segnalano che i DMS hanno raggiunto il 70% del totale delle malattie professionali denunciate, con conseguente perdita di produttività ed elevati costi per l'azienda. Solo recentemente il microclima è stato riconosciuto come agente di rischio fisico ai sensi dell'art. 180, Titolo VIII del D.Lgs. 81/2008, in quanto le condizioni microclimatiche di un luogo di lavoro possono interferire significativamente con le attività degli occupanti, generando discomfort, concentrazione ridotta e/o disturbi cardiovascolari. I settori particolarmente esposti a queste problematiche sono quelli dell'agricoltura e dell'edilizia (fonte INAIL 2018). La statistica degli infortuni mortali, inoltre, ci pone di fronte all'emergenza legata all'incremento delle persone che ogni anno perdono la vita a seguito dell'ingresso in ambienti confinati e/o sospetti di inquinamento, con un'elevata frequenza nei settori delle costruzioni (20,5%) e dell'agricoltura (19,5%), e con il 52,2% dei casi dovuti a esposizione a gas/vapori pericolosi, il 24,4% a cadute dall'alto o in profondità e il 10% a caduta dall'alto di gravi (fonte INAIL 2017).

La normativa internazionale in materia di sicurezza negli ambienti di lavoro (OSHA 3071, 2002, BS OHSAS 18011, 2007, ISO 45001 2016) suggerisce l'utilizzo di metodi e strumenti di controllo per l'analisi, la riduzione e, preferibilmente, l'eliminazione dei rischi connessi alle attività lavorative. Analogamente la normativa italiana all'Art.15 del D.Lgs.81/08 impone l'eliminazione dei rischi, o la loro riduzione quando ciò non fosse possibile, adottando le soluzioni tecnologiche e gli strumenti messi a disposizione dal progresso scientifico e tecnico.

In questo contesto assume particolare rilevanza la messa in atto di azioni di prevenzione e di riduzione del rischio, che non possono prescindere dalla consapevolezza che esistono soluzioni tecniche che possono eliminare o ridurre gli effetti negativi di tali rischi.



## Il progetto “La Banca delle Soluzioni”

Con lo scopo di diffondere la cultura della prevenzione e la consapevolezza dell’esistenza di soluzioni tecniche, in linea con quanto dettato dal D.Lgs.81/08, nel 2014, è nata la Banca delle Soluzioni, presentata per la prima volta a Bologna nel novembre 2015 presso l’Alma Mater Studiorum. Lo scopo della Banca delle Soluzioni è quello di essere un grande contenitore di soluzioni tecniche e tecnologiche, presenti sul mercato, in grado di eliminare, ridurre o limitare il rischio in condizioni lavorative particolarmente critiche per la salute e la sicurezza dei lavoratori negli ambiti sopradescritti.

### [ [bancadellesoluzioni](#) ]

Il progetto Banca delle Soluzioni è frutto della collaborazione tra AUSL di Bologna e il Dipartimento di Ingegneria Industriale (DIN) della Scuola di Ingegneria e Architettura della Università di Bologna. Finanziato da AUSL Bologna, attraverso i fondi delle sanzioni D.Lgs. 758 della Regione Emilia-Romagna, il progetto si avvale della collaborazione di enti preposti alla sicurezza della Regione Emilia Romagna, quali AUSL, Ispettorato del Lavoro, INAIL, Ordine degli Ingegneri della Provincia di Bologna, Corpo dei Vigili del Fuoco di Bologna.

Lo scopo del progetto è di analizzare le condizioni di salute e sicurezza in cui vengono svolte le attività lavorative in diversi settori e comparti con l’obiettivo di definire lo stato dell’arte relativo al grado di sviluppo tecnologico e alla presenza sul mercato di strumenti idonei a eliminare i rischi alla fonte o a ridurli al minimo. Il risultato è una raccolta di soluzioni tecniche e tecnologiche, ad oggi disponibili sul mercato, adottabili per eliminare o ridurre il rischio di attività lavorative.

La Banca delle Soluzioni è uno strumento online, accessibile gratuitamente previa registrazione e rivolto a operatori del servizio prevenzione delle AUSL, lavoratori, datori di lavoro, professionisti della sicurezza, privati, progettisti e a chiunque sia alla ricerca di soluzioni efficaci per la progettazione delle postazioni di lavoro e delle attrezzature.

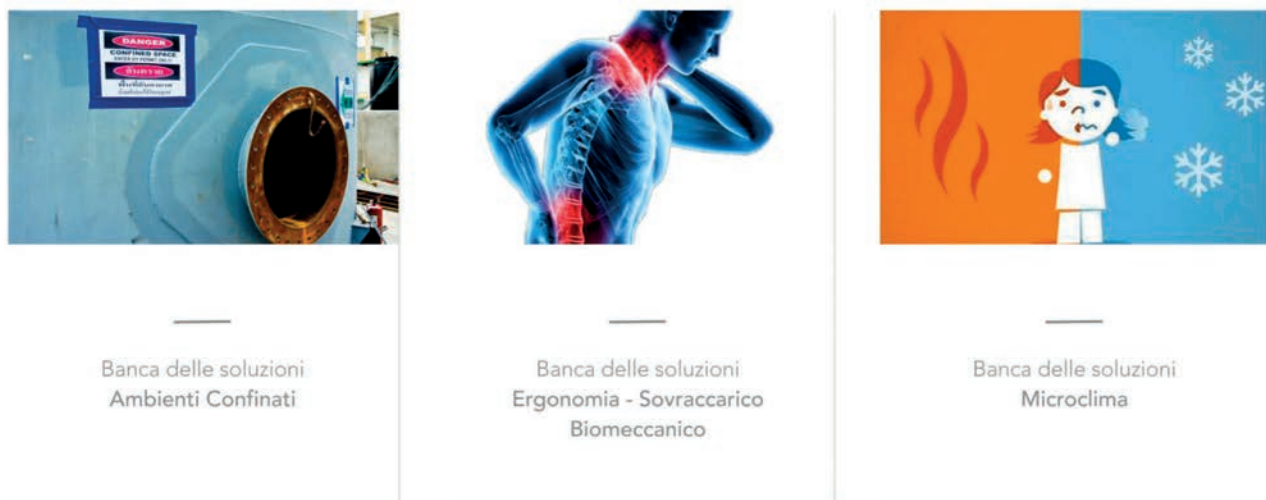


Fig.1 Sezioni della Banca delle Soluzioni




Le soluzioni tecniche contenute all’interno della Banca delle Soluzioni sono state individuate attraverso molteplici canali di ricerca, quali ad esempio la letteratura scientifica e di settore, i rapporti delle attività di vigilanza e controllo sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e i motori di ricerca internazionali. Le ricerche sono state effettuate per parole chiave, a richiamo delle attività e dei settori occupazionali investigati.



Fig. 2 Strumenti di rilevazione gas

Questa raccolta non si propone come un elenco esaustivo, ma si tratta di un documento dinamico, a espressione dello stato attuale del progresso tecnico. Aziende, progettisti, lavoratori e chiunque sia a conoscenza di nuove soluzioni, non ancora racchiuse in questa raccolta, può proporre l'inserimento di una scheda scrivendo all'indirizzo [din.safetyengineering@unibo.it](mailto:din.safetyengineering@unibo.it).

I primi ambiti su cui si è concentrato il progetto sono il lavoro negli ambienti confinati e il sovraccarico biomeccanico, mentre dal 2020 il gruppo di lavoro sta lavorando all'ampliamento della Banca per l'introduzione di una nuova sezione relativa al microclima e alle tecnologie per migliorare i parametri ambientali degli ambienti di lavoro, che verrà presentata e resa pubblica nel Marzo 2023, assieme al restyling di tutto il sito web e l'aggiunta di nuove aree di analisi nelle sezioni già esistenti.

<p><b>Sezione Ergonomia</b>, che raccoglie le soluzioni per lo svolgimento in sicurezza delle attività con rischio di sovraccarico biomeccanico. I settori ad oggi considerati sono: agricoltura, assistenza domiciliare, edilizia, GDO, industria casearia, lavorazione delle carni, logistica, metalmeccanica e linee d'assemblaggio, settore cimiteriale.</p>	 <p><b>Ergonomia</b> il rischio prende il volo</p>
<p><b>Sezione Ambienti Confinati</b>, che raccoglie le tecnologie e i sistemi di automazione no man entry per gli ambienti confinati. Le tipologie di ambiente analizzati sono: cisterne e serbatoi, condotte, reti fognarie, cunicoli tecnologici, ambienti e intercapedini navali, attività di scavo. Inoltre, è presente una sezione relativa agli strumenti di rilevazione gas attraverso un configuratore per la scelta di tali strumenti.</p>	 <p><b>Ambienti Confinati</b> il genio delle soluzioni</p>
<p><b>Sezione Microclima</b>, che raccoglie le tecnologie per il miglioramento delle condizioni microclimatiche. Si suddivide in tre aree: dispositivi di monitoraggio del microclima, soluzioni tecniche per il microclima, casi di studio.</p>	 <p><b>Microclima</b> fiorisce il benessere</p>

Si riportano alcuni esempi di schede tecniche di soluzioni e di casi di studio di applicazione delle soluzioni:

#### 4. LOGISTICA

##### 4.1. Gestione del magazzino e rifornimento degli scaffali

### Carrello elevatore-ribaltatore di contenitori per picking

Movimentazione e ribaltamento dei carrelli utilizzati per le attività di picking.



#### Modalità d'uso

Il carrello afferra il contenitore da svuotare, sollevandolo e ribaltandolo manualmente.

#### Caratteristiche tecniche

Il carrello è controllato dall'operatore, che posiziona il dispositivo in prossimità del contenitore da ribaltare. L'altezza e la posizione delle pinze laterali a piastra sono regolabili, così come l'inclinazione del contenitore. Le ganasce di serraggio possono essere rivestite in gomma, in modo da aumentare la presa e salvaguardare l'integrità dei contenitori. L'utilizzo di questo dispositivo consente la movimentazione automatizzata di contenitori ingombranti e pesanti, riducendo il disagio lavorativo e l'affaticamento del lavoratore manuale.

#### Costo

Acquisto 15.000 € circa.



[ [bancadellesoluzioni](http://bancadellesoluzioni.it) ]

Per avere informazioni su come trovare questa soluzione, visita il sito [safetyengineering.din.unibo.it/banca-delle-soluzioni](http://safetyengineering.din.unibo.it/banca-delle-soluzioni)  
CONOSCI O PRODUCI ALTRE SOLUZIONI COME QUESTA? SCRIVI A [di.safetyengineering@unibo.it](mailto:di.safetyengineering@unibo.it)  
Scheda creata il 21/12/2021 e aggiornata il 14/11/2022

Figura 3. Scheda tecnica carrello sollevatore per la logistica

#### 4. ASSISTENZA DOMICILIARE

##### 4.1. Igiene a letto

### Letto elettrico regolabile in altezza

Agevolare sia i caregiver che i pazienti non autosufficienti nei processi assistenziali (igiene a letto, vestizione e passaggio da letto a carrozzina), prevenendo anche il rischio di cadute.



#### Pazienti

Momentaneamente o permanentemente non autosufficienti

#### Modalità d'uso

Letto con regolazione elettrica in altezza e negli snodi, in grado di ridurre il sovraccarico da posture incongrue per gli operatori/caregivers/famigliari e promuovere le autonomie residue del assistito. Per pazienti momentaneamente o permanentemente non autosufficienti si sconsiglia l'uso del triangolo solleva malato.

#### Vantaggi

- Facilita operazioni di vestizione e igiene
- Riduce lo sforzo di operatore/caregivers
- Migliora il comfort dell'assistito
- Opzione bariatrica

#### Svantaggi

- Necessita di maggiore spazio rispetto a un normale letto
- È necessaria l'installazione

#### Caratteristiche tecniche

Si riportano di seguito le caratteristiche tecniche di un generico letto motorizzato. Larghezza da 91 a 110 cm; lunghezza da 201 a 218 cm; altezza del piano letto da 33 a 84 cm regolabile elettronicamente senza materasso da acquistare a parte (12 cm circa); piano letto costituito da 4 sezioni e 3 snodi; il materasso deve essere compatibile con gli snodi del piano letto; poggia schiena e poggia gambe inclinabili; rete in legno o acciaio; ruote dotate di freno; da 4 a 6; capacità di sollevamento: da 125 a 235 kg. Le sponde o parapetti laterali possono essere a compasso o a quattro settori e devono rispondere alla norma UNI-CEI-EN 60601-2-52 del 2013.

#### Codice del nomenclatore tariffario del 2017

18.12.10.009

#### Conformità

La maggioranza dei modelli è conforme alla direttiva UE 93/42/CEE e SMI sui dispositivi medici e alla normativa sulla contenzione dei pazienti a letto.

#### Costo

750-3.000€ in base al modello escluso il materasso.



[ [bancadellesoluzioni](http://bancadellesoluzioni.it) ]

Per avere informazioni su come trovare questa soluzione, visita il sito [safetyengineering.din.unibo.it/banca-delle-soluzioni](http://safetyengineering.din.unibo.it/banca-delle-soluzioni)  
CONOSCI O PRODUCI ALTRE SOLUZIONI COME QUESTA? SCRIVI A [di.safetyengineering@unibo.it](mailto:di.safetyengineering@unibo.it)  
Scheda creata il 21/12/2021 e aggiornata il 14/11/2022

Figura 4. Scheda tecnica letto regolabile per l'assistenza domiciliare

## 4. LOGISTICA

### 4.1 Gestione del magazzino e rifornimento degli scaffali



## Ribaltatore per pallet e cassoni

### Condizioni preesistenti

#### Contesto applicativo

Gestione del magazzino e rifornimento manuale degli scaffali

#### Operazione

Svuotamento manuale del carrello utilizzato per la raccolta (picking manuale) dei 'colli' che compongono i diversi ordinativi.

#### Fattori di rischio

Sovraccarico spalle e rachide lombare  
Flessione del rachide (movimento e postura) a 90° e flessione-abduzione delle spalle, presa palmare, flessione estensione del polso

#### Frequenza

Elevata

#### Effetti sulla produzione e sul lavoro

Rallentamento della fase di carico  
in caso di cassoni molto pieni.



### Soluzione adottata

#### Descrizione dell'intervento

Installazione di un carrello sollevatore-ribaltatore semiautomatico, con alette fisse laterali che riducono l'apertura di scarico

#### Funzioni della soluzione adottata

- afferra il contenitore
- solleva il contenitore
- ribalta completamente e svuota il contenuto nello scivolo del sorter

#### Riduzione dei fattori di rischio

Eliminazione del sovraccarico di spalle, e del rachide (eretto)  
Eliminazione della movimentazione manuale

#### Effetti sulla produzione e sul lavoro

Ottimizzazione dei tempi

#### Costo

€ 15.000 (in affitto: 360 €/mese x 60 mesi)



[ **bancadelle**soluzioni ]

Per avere informazioni su come trovare questa soluzione, visita il sito [safetyengineering.din.unibo.it/banca-delle-soluzioni](http://safetyengineering.din.unibo.it/banca-delle-soluzioni)

CONOSCI O PRODUCI ALTRE SOLUZIONI COME QUESTA? SCRIVI A [cin.safetyengineering@unibo.it](mailto:cin.safetyengineering@unibo.it)

Scheda creata il 15/12/2021 e aggiornata il 16/11/2022

Figura 5. Scheda caso di studio per la Logistica



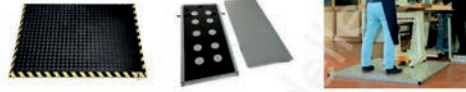
## 1. AMBIENTI FREDDI

### 1.1. Dispositivi di RISCALDAMENTO LOCALIZZATO

#### Pedane riscaldanti



Necessità di creare **isole di calore** in **grandi locali industriali** o all'**aperto** in presenza di **condizioni climatiche fredde**, per assicurare il comfort termico dei lavoratori che stazionano nella stessa zona per molte ore. Questi ambienti (es: capannoni di produzione, macellerie, pescherie, ecc.) spesso devono mantenere basse temperature per consentire le lavorazioni e/o limitare i consumi energetici dell'edificio.



#### Modalità d'uso

Strumenti elettrici per il riscaldamento industriale localizzato composti da un fondo isolante, un pannello radiante e una lamiera superficiale per facilitare la distribuzione del calore. Sono strumenti stabili ma riposizionabili secondo necessità. Le pedane riscaldanti funzionano mediante irraggiamento e ottimizzano il flusso termico utile verso l'alto, riducendo al minimo la perdita di calore verso il pavimento. Abbinando un termostato, sensori di temperatura, termoprotettori e una centralina di gestione, questi strumenti possono essere controllati da remoto o automaticamente.

#### Vantaggi

- **Installazione facile** e versatile.
- Riscaldamento elettrico a **basso consumo**
- Bassissimi costi di esercizio e di manutenzione.
- **Non generano emissioni** elettromagnetiche, polveri e rumori
- Possibilità di **associare più pannelli** in una configurazione puzzle

#### Svantaggi

- **Non apprezzati** dai lavoratori (timore che il calore provochi danni alla circolazione)
- Il gradino rende la **superficie** intorno al lavoratore **non planare**
- **Efficacia limitata** alla zona di posizionamento

#### Caratteristiche tecniche

Area di riscaldamento dei singoli pannelli: 0,54-1,85mq. Resistenza a compressione: 150kg/mq. Potenza: da 200 a 400W/mq. Temperatura di servizio: 0-70°C. Grado di protezione IP54, IP65 o IPX7. Rumorosità: assente. Alcuni dispositivi sono dotati di termostato per la regolazione della temperatura da parte dell'operatore.

#### Manutenzione

Non necessitano di manutenzione essendo prive di caldaia, pompe e circuiti idraulici.

#### Conformità alle norme

Certificazione CE

#### Costo

Acquisto 500-1300€ in base alle dimensioni  
Esercizio 0,06 €/ora



[ **banca delle soluzioni** ]

Per avere informazioni su come trovare questa soluzione, visita il sito [safetyengineering.din.unibo.it/banca-delle-soluzioni](http://safetyengineering.din.unibo.it/banca-delle-soluzioni)  
CONOSCI O PRODUCI ALTRE SOLUZIONI COME QUESTA? SCRIVI A [cs@banca-delle-soluzioni.it](mailto:cs@banca-delle-soluzioni.it)  
Scheda creata il 10/02/2022 e aggiornata il 14/11/2022

Figura 6. Scheda tecnica pedane riscaldanti per Microclima

Si ringrazia l'AUSL di Bologna e la Regione Emilia Romagna per il finanziamento del progetto e i partecipanti del gruppo di lavoro Banca delle Soluzioni - Ergonomia, Ambienti Confinati e Microclima

## Bibliografia

BS OHSAS 18001 (2007), Occupational health and safety management systems. Requirements.

OSHA 3071 2002, Job Hazard Analysis, U.S. Department of Labor Occupational Safety and Health Administration (OSHA).

ISO 45001 2016, Occupational health and safety, <http://www.iso45001assessment.com/registration.html>

[www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/04/30/008g0104/sg](http://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2008/04/30/008g0104/sg).

ISO/TR 12295 2014, Ergonomics. Application document for International Standards on manual handling (ISO 11228-1, ISO 11228-2 and ISO 11228-3) and evaluation of static working postures (ISO 11226). Technical Report,

<http://safetyengineering.din.unibo.it/banca-delle-soluzioni>

<https://www.inail.it/cs/internet/home.html>

# NOVITÀ

## AIAS Academy dedica alle aziende un Consulente di Formazione

Se l'obiettivo della tua azienda è una formazione sulla sicurezza dai **risultati efficaci**, avere un piano strategico a breve, medio e lungo termine è la migliore soluzione.

Se non ne hai ancora uno, ma scegli di anno in anno la formazione da fare inseguendo crediti e adempimenti normativi, **ti aiutiamo noi**.

Infatti per sostenere le aziende nella crescita professionale dei suoi lavoratori AIAS Academy ha deciso di lanciare un nuovo servizio:

### il Consulente di Formazione AIAS Academy

#### Di cosa si tratta?

Il Consulente di Formazione è un nostro Tutor esperto che in un **colloquio esclusivo e interamente gratuito** analizza la formazione aziendale effettuata fino ad oggi e gli obiettivi formativi.

Al termine del colloquio elaborerà un documento contenente:

- un'analisi della formazione seguita fino a quel momento dai lavoratori
- una valutazione dei punti di forza e di debolezza della formazione effettuata
- una **proposta di piano formativo strategico a breve, medio e lungo termine**

#### Perché effettuare un colloquio con il nostro Consulente di Formazione?

##### MIGLIORE INVESTIMENTI DI TEMPO E DENARO

Il Consulente di Formazione è uno strumento utile ad indirizzare gli sforzi di tempo e denaro verso le migliori opportunità di crescita: aiuterà a valutare e implementare la formazione non solo in termini di crediti e adempimenti normativi.

##### ACCRESCIMENTO DELLA PROFESSIONALITÀ DELLE FIGURE MANAGERIALI

Con un piano formativo strategico elaborato da un soggetto esperto di formazione le figure manageriali dell'azienda potranno valutare tutti i percorsi volti ad accrescere il loro valore professionale in azienda, in modo coerente con il settore lavorativo e la specializzazione. Il Network AIAS, infatti, ha creato percorsi innovativi per implementare le figure tradizionali della sicurezza, come il **Responsabile della Manutenzione, l'HSE Manager e il Manager del Comfort degli ambienti indoor**. Le figure così formate potranno anche ricevere una valutazione circa la possibilità di accedere alla Certificazione Professionale Volontaria AIASCERT.

##### APERTURA ALLE OPPORTUNITÀ DEL NETWORK AIAS

Il nostro Consulente di Formazione illustrerà anche tutte quelle attività del Network AIAS che permetteranno all'azienda di creare legami e sinergie con professionisti e altre aziende: i gruppi tecnici, i webinar di approfondimento, gli eventi dal vivo, le iniziative del CPGO ecc.

**Cambia prospettiva oggi:** basta inseguire gli adempimenti normativi, basta formazione che annoia i lavoratori e non riesce ad essere tradotta sul lavoro.

**Richiedi subito un colloquio: i POSTI SONO LIMITATI e in breve tempo potrebbero esaurirsi!**

Contatta la referente del progetto del Consulente di Formazione:

Maura Curti | Tel. 02 94368606 | Email: mcurti@aiasacademy.it

Simona Monti  
Responsabile Operativo  
AIAS Academy









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

**Fabio Piretti**U.O. DATeR PSAL  
AUSL di Bologna**Massimiliano Mengoli**Direttore Tecnico Divisione Formazione e  
Addestramento  
Galileo Ingegneria SpA

## Il Progetto “Dalla scuola al lavoro” per rafforzare la cultura della sicurezza

Il progetto “Dalla scuola al lavoro” ha come destinatari gli studenti degli Istituti di istruzione superiore a indirizzo edile e agroalimentare nel territorio della AUSL di Bologna e coinvolge le sezioni a indirizzo Costruzioni, Ambiente e Territorio degli Istituti Archimede, Crescenzi-Pacinotti-Sirani e Keynes, il Liceo Artistico Arcangeli e l’Istituto Agrario Serpieri.

Alla base delle attività vi è un Protocollo d’intesa formalizzato a partire dal 2011 dalla AUSL di Bologna con i partner del progetto: i cinque Istituti già richiamati, la Provincia di Bologna (ora Città Metropolitana) e l’Istituto per l’Istruzione Professionale dei Lavoratori Edili (IIPLE), espressione dell’Organismo Paritetico provinciale per il comparto edile. L’INAIL - Direzione territoriale di Bologna ha partecipato e co-finanziato il progetto nella sua fase iniziale.

Il progetto formativo, aggiornato di anno in anno, risponde alla finalità, condivisa tra le istituzioni aderenti, di supportare lo sviluppo delle relazioni tra scuola, territorio e mondo del lavoro, e di diffondere la cultura della salute e sicurezza sul lavoro attraverso azioni di sensibilizzazione e interventi educativi rivolti ai giovani.

E’ da sottolineare la partecipazione al progetto da parte del Liceo Artistico Arcangeli che, valutando i rischi connessi alle attività ipotizzabili nei Percorsi per le Competenze Trasversali e l’Orientamento (PCTO - ex alternanza Scuola-Lavoro) e nell’attività di indirizzo, ha deciso che anche i propri studenti dovessero essere formati sui rischi di cantiere e sull’utilizzo delle attrezzature per il lavoro in quota. I diplomati del Liceo Arcangeli hanno infatti la possibilità di intervenire in cantieri di restauro di edifici storici e di realizzare opere su grandi strutture (murales e sculture monumentali) con i rischi conseguenti.

Per tutti, l’obiettivo del percorso di formazione è quello di rafforzare la sensibilità degli studenti sul tema della sicurezza sul lavoro attraverso metodi formativi innovativi e partecipativi; per questo il progetto si affianca alla formazione già fornita dagli Istituti per assolvere agli obblighi connessi alle attività svolte a scuola, in laboratori e officine, e per preparare gli studenti ai PCTO nelle aziende.

Il programma formativo è articolato sull’ultimo triennio degli Istituti, con obiettivi e attività mirati per ciascun anno:

### ● **Secondo e Terze classi – la sensibilizzazione**

- Laboratori teatrali su rischi e adolescenza; focus group e giochi di auto-espressione sulle esperienze personali degli studenti
- Esercitazioni con materiali audiovisivi sulla percezione dei rischi sul lavoro nei comparti Edile e Agroalimentare e sulle problematiche di igiene degli alimenti e delle macchine agricole (con programmi differenziati in base all’indirizzo di ciascun Istituto)

### ● **Quarte classi – la pratica**

- Esercitazioni con dispositivi anticaduta e ponteggi; prove di spegnimento incendi; cenni di primo soccorso sotto la guida di istruttori qualificati di Galileo Ingegneria
- Role-play su comunicazione, relazioni e comportamenti sul luogo di lavoro
- Simulazione con libro-game dell’attività di vigilanza svolta dai Tecnici della Prevenzione in cantiere

### ● **Quinte classi – il contatto**

- Visita in cantiere con un Tecnico della prevenzione della AUSL di Bologna
- Lavoro di gruppo con simulazione e analisi di infortuni sul lavoro basati su casi reali
- Per l’Istituto Agrario, dimostrazione di tree-climbing per la potatura di alberi di grandi dimensioni



Fin dalla progettazione iniziale, a cui hanno partecipato rappresentanti dell'allora Provincia di Bologna, del Provveditorato agli Studi, di IIPLE, dell'AUSL di Bologna e di Galileo Ingegneria, si è voluto puntare su un ruolo partecipativo delle ragazze e dei ragazzi nelle attività di formazione sulla sicurezza. Nel tempo gli strumenti formativi si sono evoluti e oggi, ad esempio, una parte delle simulazioni e dei giochi si possono svolgere anche con l'uso del telefono cellulare, previa autorizzazione al suo uso in classe da parte degli insegnanti.



Docenti e studenti impegnati nelle dimostrazioni di attività in quota e di uso dei DPI anticaduta, durante l'evento "Su e giù per il Nettuno" al Festival della Cultura Tecnica, Bologna 28 ottobre 2016 (Photo credit Galileo Ingegneria)

Tra le diverse iniziative realizzate nell'ambito del progetto alcune meritano una citazione speciale:

- La dimostrazione di discesa in doppia fune effettuata nell'ambito del Festival della Cultura Tecnica del 2016, in cui studenti delle classi quinte, imbracati con idonei DPI e assistiti da istruttori di Galileo Ingegneria, si sono calati da una altezza di circa 10 metri lungo il ponteggio installato per il restauro della statua del Nettuno in Piazza Maggiore a Bologna
- La partecipazione di due gruppi di studenti del Liceo Arcangeli a convegni e seminari nella Giornata della Sicurezza nelle scuole il 22 Novembre del 2019 e del 2022, in cui hanno recitato brevi rappresentazioni sul tema della prevenzione sul lavoro, sotto la guida e la regia dell'Associazione Burattinaggio di Bologna

Il progetto ha sempre utilizzato una molteplicità di strumenti per far pensare, rappresentare, studiare e assimilare la prevenzione sui luoghi di lavoro e, tra questi, le attività pratiche – ad esempio come usare un estintore o un imbrago anticaduta - sono quelle che maggiormente impattano sugli studenti, ma sono anche quelle più critiche e impegnative sotto il profilo della sicurezza.

La formazione e l'addestramento tecnico ed esperienziale condotti da Galileo Ingegneria comprendono infatti attività quali:

- L'esposizione ad attività in quota, con l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuale anticaduta
- La prova di attrezzature antincendio e di mezzi di estinzione, secondo modalità analoghe alle prove pratiche utilizzate nei corsi antincendio a rischio elevato
- La dimostrazione dei metodi di primo soccorso

Attività, quindi, che espongono i partecipanti a rischi – benché controllati – e che richiedono specifiche soluzioni in fase di progettazione, organizzazione e gestione per garantire che ogni momento del percorso formativo, oltre a massimizzare l'efficacia dell'apprendimento, si svolga in piena sicurezza.





Docenti e studenti impegnati nelle dimostrazioni di attività in quota e di uso dei DPI anticaduta, durante l'evento "Su e giù per il Nettuno" al Festival della Cultura Tecnica, Bologna 28 ottobre 2016 (Photo credit Galileo Ingegneria)

Ciascun intervento formativo è perciò strutturato in 1) una spiegazione teorica 2) la dimostrazione pratica da parte del docente 3) la prova diretta da parte di ogni partecipante sotto la guida del docente. Durante le prove ed al termine di esse, il confronto con i partecipanti è continuo e attivo, valorizzando un dialogo bi-direzionale. I contenuti e i metodi formativi, infatti, sono appositamente progettati in funzione del profilo dei partecipanti, cioè ragazze e ragazzi appartenenti alle classi IV e V, tenendo conto delle caratteristiche cognitive e di apprendimento che sono proprie della fascia di età compresa tra i 16 e i 18 anni.

Per queste ragioni le sessioni formative si caratterizzano per un limitato numero di partecipanti - 10 al massimo - in modo da assicurare che tutti svolgano le prove pratiche e garantire la piena attenzione a tutti da parte del docente, nonché per una durata contenuta della singola sessione - 5 ore al massimo - durante la quale si avvicendano i diversi temi tecnici allo scopo di assicurare un "ritmo" che consenta di tenere alti i livelli di interesse e attenzione dei partecipanti. L'alternanza tra momenti di formazione teorica e momenti di addestramento pratico consente di ottenere un giusto equilibrio tra coinvolgimento cognitivo e coinvolgimento fisico degli studenti.

Particolare attenzione è posta al clima e alle dinamiche relazionali di classe per massimizzare l'efficacia della formazione: i partecipanti hanno infatti l'opportunità di sperimentare abilità e comportamenti che sono per loro nuovi, ma all'interno di una comfort zone costituita dal gruppo dei compagni di classe.

L'apposita organizzazione degli spazi e degli scenari di addestramento, la verifica continua delle strutture, delle attrezzature e dei dispositivi di protezione, la supervisione costante sui corretti comportamenti degli studenti durante l'addestramento, curato da uno o più docenti dotati delle necessarie qualifiche tecniche e specificamente formati, sono le componenti a garanzia della sicurezza dell'esperienza.

I docenti di Galileo Ingegneria sono tecnici della prevenzione ai quali viene richiesto il possesso di requisiti formativi e di esperienza più stringenti rispetto ai requisiti imposti dalla normativa per questa tipologia di formazione, sia per quanto riguarda la specializzazione tecnica e professionale sia per quanto riguarda la padronanza dei contenuti, gli anni di esperienza come formatore e le caratteristiche psicofisiche e attitudinali, come ad esempio una buona esperienza sportiva e l'attitudine a lavorare in team. Tutti i docenti inoltre partecipano al percorso di formazione per formatori realizzato dalla scuola di formazione interna di Galileo Ingegneria che ha la finalità di rafforzare l'applicazione delle regole fondamentali del formatore Galileo: "farsi ascoltare, farsi capire, fare ricordare, far applicare".

La rotazione dei docenti impegnati nel progetto "Dalla scuola al lavoro" fornisce ai ragazzi un ulteriore valore aggiunto, per la possibilità di confrontarsi con personalità diverse che rappresentano per loro anche esempi positivi di possibili sbocchi lavorativi.





Uso di attrezzature antincendio e mezzi di estinzione: prova degli studenti – Progetto “Dalla scuola al lavoro” (Photo credit Galileo Ingegneria)





## Lavoro isolato e sicurezza: nasce il nuovo Documento Tecnico Operativo AIAS

*Gabriele Rubini, Responsabile delle Operazioni dell'azienda Remote Assistance, specializzata in teleassistenza di protezione dei lavoratori isolati, è il coordinatore del Gruppo Tecnico Specialistico, promosso da AIAS (Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza), che ha realizzato il DTO Documento Tecnico Operativo n°48 – 2022 incentrato sul tema della sicurezza, prevenzione e protezione del lavoro isolato.*



**Gabriele Rubini**  
in

### Da cosa nasce questo nuovo DTO e di cosa tratta?

Il tema della sicurezza del lavoro isolato è stato già affrontato da AIAS nel DTO n°03-2011 "Lavoratori isolati, sistemi e procedure per la loro tutela. Sistemi di rilevamento remoto per il soccorso sanitario dei lavoratori isolati del terziario", documento dal quale siamo partiti per l'elaborazione del DTO 48.

Essendo passati undici anni dalla sua pubblicazione, AIAS ha ritenuto opportuno elaborare una versione aggiornata che recepisca le nuove soluzioni tecnologiche oggi disponibili sul mercato.

Questo DTO nasce dall'idea di condividere le competenze ed esperienze maturate nel campo sia da noi di Remote Assistance che dagli altri professionisti della sicurezza sul lavoro che formano il GTS (Salvatore Fabbriatore, Federico Presenti e Fabrizio Salvadori), per metterle a disposizione dei soci AIAS e non solo.

Infatti il documento stesso nasce per "fornire un utile supporto formativo al Datore di Lavoro che affronta il rischio del lavoro in isolamento (..)"

Vuole quindi porsi come una guida per l'identificazione dei più recenti sistemi di telecomunicazione in mobilità oggi disponibili sul mercato, e in conformità con la normativa italiana, al fine di individuare la soluzione più adatta alle specifiche necessità del datore di lavoro e dei suoi lavoratori.

### Perché è opportuno dare delle linee guida al Datore di lavoro in merito ai lavoratori isolati?

Non sempre il lavoro in solitaria viene riconosciuto come tale, di conseguenza spesso non vengono individuati ed analizzati i rischi che caratterizzano questa condizione, che si vanno ad aggiungere a quelli propri della mansione svolta dal lavoratore.

Per definizione "il lavoro isolato o in solitudine è quella situazione in cui il lavoratore svolge la propria attività senza essere a portata visiva o uditiva di altri lavoratori (..)". A questa condizione possiamo ad esempio associare problematiche come la distanza da strutture di pronto soccorso, la limitata accessibilità alla zona o la carenza di idonei mezzi di telecomunicazione.

Il DTO è quindi un supporto al Datore di Lavoro per associare ai diversi livelli di rischio individuati le più idonee misure di teleassistenza e protezione da remoto dei propri lavoratori isolati.



## Cosa si intende con il concetto di teleassistenza?

La teleassistenza viene identificata come “modello principe” per garantire la sicurezza del LI da remoto. Questo strumento, infatti, permette di surrogare la presenza di un secondo uomo in campo con quella di personale formato e idoneo che opera da remoto grazie all’ausilio di efficaci strumenti tecnologici di comunicazione.

Nel documento viene quindi definito il concetto di teleassistenza di protezione del Lavoro Isolato come *“l’insieme di procedure operative e di sistemi tecnologici atti a fornire da remoto l’assistenza al lavoratore mentre opera in condizione di isolamento e a gestire le eventuali emergenze (...)”*.

## Quali sono i principali strumenti di teleassistenza che il Datore di lavoro deve adottare per garantire la sicurezza dei LI?

Il Datore di Lavoro che decide di applicare la teleassistenza, per essere a norma deve dotarsi di:

- Uno strumento di comunicazione tecnologicamente adeguato
- Personale opportunamente formato e addestrato alla teleassistenza e alla gestione delle emergenze
- Un protocollo di escalation su misura che garantisca il corretto ed efficace intervento degli Enti Pubblici preposti al Pronto Intervento

## Quali norme vengono prese in considerazione nel DTO?

Per la stesura di questo documento è stato svolto un lavoro di “raccolta” di norme nazionali e non solo. Questo si è reso necessario per due motivi principali:

- a causa del limitato dettaglio dedicato all’argomento nella normativa italiana,
- per fornire al datore di lavoro delle “best practices” conformi allo standard sia nazionale che internazionale.

Questo lavoro di ricerca capillare delle normative e degli standard internazionali ha permesso di individuarne tre che affrontano l’argomento “protezione del lavoro isolato” da punti di vista differenti. Il lavoro svolto dal GTS è stato quello di sintetizzare le diverse indicazioni al fine di condensare gli strumenti, i metodi e i processi in un’unica best practice. La consultazione delle normative estere ci ha permesso di analizzare la tematica da tre specifici punti di vista:

- L’australiana R.T.A (Road and Traffic Authority) affronta il tema con una visione generale e completa sulla articolazione organizzativa di un efficace sistema di protezione del LI
- Il britannico British Standard (in particolare la BS 8484) è più specifico sulle caratteristiche tecniche e di operatività di un efficace sistema di comunicazione per la protezione.
- Il tedesco DGUV 112-139 entra nel dettaglio in termini di piattaforme software di comunicazione individuando le caratteristiche che queste devono avere per essere conformi.

L’analisi che abbiamo condotto ci ha permesso di realizzare un documento che può essere utilizzato dal Datore di Lavoro come un vero e proprio manuale, all’interno del quale può individuare la soluzione tecnologica, più evoluta e attualmente disponibile sul mercato, e più coerente con gli specifici livelli di rischio individuati.

**Il DTO “Teleassistenza di protezione del Lavoratore isolato” è disponibile per i Soci AIAS sul sito [www.aias-sicurezza.it](http://www.aias-sicurezza.it) alla voce SERVIZI PERI SOCI > MATERIALI > DTO**

[CLICCA QUI](#)

**Gabriele Rubini**  
Operazioni  
Ufficio: +39 02 50990061  
mobile: +39 335 5784881



**Remote Assistance S.r.l.**  
Viale Rimembranze, 20  
20068 Peschiera Borromeo (MI)  
Tel. +39 02 5099006  
[operazioni@remote-assistance.it](mailto:operazioni@remote-assistance.it)

**Fabrizio Salmi**Titolare Studio legale Salmi,  
componente Rete Giuridica AIAS

in

## ESG e Compliance: i Vantaggi del MOG 231

Il tema ESG nasce negli anni Novanta, in tema di investimenti consci, socialmente responsabili, evoluzione del concetto di "Triple Bottom Line", noto come "Persone, Pianeta e Profitti" (PPP) secondo cui le imprese commerciali devono porre eguale attenzione su ciascuna delle tre "P" per garantire una massima sostenibilità dell'attività di impresa.

ESG nasce dalla consapevolezza dell'importanza di un approccio sostenibile e dalla contestuale insufficienza degli indicatori finanziari esistenti che non potevano cogliere ogni aspetto della sostenibilità stessa dall'interno dell'attività economico-finanziaria.

Ad aprile 2006, l'ONU pubblicava i principi per l'investimento responsabile rappresentati dall'acronimo PRI (Principles for Responsible Investment). L'impegno delle Nazioni Unite, attraverso tali principi, era finalizzato a migliorare le pratiche aziendali, sensibilizzando socialmente le imprese stesse e definendo il termine ESG in riferimento ai processi di investimento e alle politiche aziendali.

I criteri stabiliti dall'ONU rappresentano dei parametri standard per la misurazione delle performance ambientali, sociali e di governance delle aziende e rappresentano il primo metodo utilizzato per valutare il livello di sostenibilità degli investimenti.

Difatti, la missione primaria per la creazione di un valore a lungo termine, secondo le Nazioni Unite, è proprio la creazione di un sistema finanziario globale economicamente efficiente e sostenibile; un sistema premiante l'investimento responsabile di lungo termine che porterà dei benefici all'ambiente e alla società nel complesso.

I sei principi per l'investimento responsabile sono i seguenti:

1. Integrare le tematiche ESG nell'analisi e nei processi decisionali riguardanti gli investimenti
2. Essere azionisti attivi e incorporare le tematiche ESG nelle nostre politiche e nelle nostre pratiche di azionariato attivo
3. Chiedere un'adeguata comunicazione relativamente alle tematiche ESG da parte degli enti nei quali investiamo
4. Promuovere l'accettazione e l'applicazione dei Principi nel settore finanziario
5. Collaborare per migliorare la nostra efficacia nell'applicazione dei principi
6. Comunicare le nostre attività e i progressi compiuti nell'applicazione dei principi

Ciò ha portato nel tempo alla predisposizione di un programma che definisce 17 obiettivi guida per i Paesi che si sono impegnati e si impegneranno a raggiungerli entro il 2030.

Si tratta di obiettivi comuni riguardanti ogni Paese e ogni individuo abitante. Non esulano nemmeno le aziende, che hanno iniziato legare obiettivi di business a specifici obiettivi SDG.

I 17 Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile sono i seguenti:

1. Sconfiggere la povertà nel mondo
2. Sconfiggere la fame per raggiungere una sicurezza alimentare e un'agricoltura sostenibile
3. Salute e benessere
4. Istruzione adeguata e di pari livello per ogni individuo
5. Parità di genere
6. Acqua pulita e servizi igienico-sanitari
7. Energia pulita e accessibile
8. Lavoro dignitoso e crescita economica
9. Imprese, innovazione e infrastrutture;
10. Ridurre le disuguaglianze all'interno delle Nazioni
11. Città e comunità sostenibili
12. Consumo e produzione responsabili
13. Lotta contro il cambiamento climatico
14. La vita sott'acqua per una conservazione dei mari e degli oceani e delle risorse marine
15. La vita sulla Terra per proteggere e utilizzare con sostenibilità l'ecosistema terrestre
16. Pace, giustizia e istituzioni solide
17. Partnership per gli obiettivi

Il tema ESG si sviluppa su una triplice dimensione: ambientale, sociale ed economica e la stessa Agenda 2030, attraverso gli SDG, sottolinea la rilevanza della correlazione di tali dimensioni tra loro. Ogni obiettivo non è da considerarsi a sé, ma alla stregua di un approccio e di una visione sistemica che consideri tutte e tre le componenti che permetteranno il raggiungimento di uno sviluppo sostenibile.

Come precedentemente annunciato, dunque, il tema ESG concerne tre criteri centrali nella misurazione della sostenibilità:

- **Environmental**, che riguarda l'impatto sull'ambiente e il territorio e si riferisce a parametri quali il cambiamento climatico, la sicurezza alimentare e le emissioni di anidride carbonica. Il criterio ambientale concerne, inoltre, il modo in cui le società utilizzano l'energia, le risorse e gestiscono lo smaltimento dei rifiuti
- **Social**, che considera il tessuto sociale all'interno dell'ambiente lavorativo: i diritti umani, le politiche rispetto alle pari opportunità e le diversità e le condizioni di lavoro
- **Governance**, che analizza l'amministrazione dell'azienda, i principi che ispirano le decisioni aziendali, l'etica aziendale e la struttura remunerativa dei dipendenti

A seguito della crisi economica nazionale causata dalla pandemia Covid-19, lo Stato italiano ha adottato nel 2021 il Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza per riallocare i fondi di Next Generation Eu; uno strumento per rilanciare l'economia dopo la pandemia finalizzato alla ricostruzione di un Paese più verde e più inclusivo con un'economia più dinamica e competitiva.

Il PNRR, nel pieno rispetto dei criteri ESG, stabilisce sei assi strategici concordati a livello europeo:

- Digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura, turismo
- Rivoluzione verde e transizione ecologica
- Infrastrutture per una mobilità sostenibile
- Istruzione ricerca
- Coesione e inclusione
- Salute





La sigla ESG ha introdotto la sostenibilità nel PNRR e, di fatto, nel welfare. Lo stesso PNRR assicura, poi, ampi vantaggi alle imprese che scelgono di pianificare piani di welfare aziendale. In un certo senso può dirsi che tale Piano ha introdotto un sistema premiale graduale per le imprese e non, che abbiano adottato provvedimenti atti a generare un importante impatto sociale, ambientale e organizzativo.

I fattori fondamentali di ESG permettono di verificare l'impegno in termini di sostenibilità di un'azienda o un'organizzazione.

In che modo possono le imprese integrare i processi aziendali per gestire il rischio d'impresa nel rispetto delle tematiche di sostenibilità?

Le imprese attraverso il perseguimento delle finalità ESG generano un valore aggiunto pronto a premiare la realtà aziendale; è bene dire che la premialità delle azioni etiche delle imprese è strettamente connessa a temi profondi quale, ad esempio, la responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/01, o dei sistemi di gestione certificabili. Tale obiettivo viene perseguito grazie all'approccio al rischio utilizzato dall'impresa nella costruzione del Modello stesso o del sistema di gestione.

È evidente che strutturare dei sistemi in grado di ottimizzare la gestione delle risorse, garantire un efficientamento dell'organizzazione aziendale e della gestione dei sistemi informativi permetta una razionalizzazione delle risorse ed una conseguente riduzione dell'impatto delle stesse, nonché allo stesso tempo di ottimizzare e porre in sicurezza importanti asset aziendali e tutelare gli stakeholder, raggiungendo così gli obiettivi fissati da ESG.

Tali argomenti sono affrontati all'interno di un volume ESG&COMPLIANCE edito da TuttoAmbiente; il libro ESG&COMPLIANCE è il frutto di un'ampia analisi dei vantaggi che le imprese possono conseguire attraverso l'impegno per le tematiche ambientali, sociali e di governance.

La sostenibilità aziendale è un tema attualmente essenziale; adottare modelli sostenibili e politiche eticamente adeguate è diventato quasi un obbligo per essere competitivi sul mercato.

All'interno è illustrato l'iter necessario per un'impresa per assumere valore e guadagnare la fiducia degli stakeholder, ponendo al centro di ogni strategia l'importanza della compliance.

Tale guida si pone con l'obiettivo di illustrare in concreto l'importanza del percorso di sostenibilità delle imprese anche attraverso l'analisi di alcuni casi pratici di Corporate Social Responsibility nei colossi aziendali italiani.

All'interno di ESG&COMPLIANCE ampio spazio sarà dato alle azioni in concreto che una organizzazione deve attuare nell'ambito della Compliance per essere al passo con il tempo, per essere competitiva. Strategie, azioni eseguite in concreto per rispettare l'immagine dell'azienda dinanzi gli stakeholder e, inoltre, scongiurare il rischio di greenwashing, il tutto combinando gli obiettivi ESG con alcune norme ISO quali ad esempio ISO 14001; 45001; 370001; 27001.





**TUTTOAMBIENTE**  
*Edizioni*

# ESG & COMPLIANCE

---

**I vantaggi del MOG 231 e delle  
certificazioni per un'azienda sostenibile**

*di*

**Fabrizio Salmi**

**I**  
*Ed.*  
2022



## Sei un responsabile della sicurezza e vuoi accrescere il tuo know-how per raggiungere l'eccellenza?

AIAS Academy è l'accademia di formazione di AIAS, l'Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza che dal 1975 è un punto di riferimento nazionale per il settore Sicurezza e Salute negli ambienti di lavoro. Ecco alcuni dei nostri numeri:

- Oltre 20 anni di esperienza approfondita nel settore
- Più di 20.000 operatori della sicurezza formati
- Più di 200 docenti esperti e attivi sul campo, non solo in aula
- Tutor dedicati ai partecipanti prima, durante e dopo i corsi per qualsiasi esigenza

**Scopri i nostri percorsi formativi completi AIAS ACADEMY GOLD in partenza nei prossimi mesi! Perché sceglierli?**

- **DOCENTI ESPERTI** altamente qualificati e attivi sul campo;
- **TUTOR** a disposizione prima, dopo e durante tutto il percorso per qualsiasi esigenza;
- Accesso su base volontaria alla fase di **CERTIFICAZIONE PROFESSIONALE**.

**Qui trovi il catalogo completo di corsi AIAS ACADEMY GOLD:**



**Vuoi avere maggiori informazioni? Contattaci:**



+39 02 94 36 86 00



formazione@aiasacademy.it



www.aiasacademy.it





### Chiara Piccaglia De Eccher

Avvocato penalista, componente della Rete Giuridica AIAS

in



### Stefania Calosso

Avvocato, Cultrice della materia Data Protection Law presso l'Università di Bologna, componente della Rete Giuridica AIAS

in

## R.P.D. e R.S.P.P.: analogie e (in)compatibilità

Il presente contributo si pone l'obiettivo di analizzare le affinità tra il responsabile della protezione dei dati personali e il responsabile del servizio di prevenzione e protezione, due figure centrali, aventi la funzione di garantire la corretta applicazione della normativa in materia di protezione dei dati personali, la prima, e della sicurezza sul lavoro, la seconda, onde effettuare alcune riflessioni in ordine alla opportunità che i predetti ruoli convergano in seno a un medesimo soggetto.

Tale disamina pare doverosa atteso che, tale coesistenza, non aliena alla pratica, ha talvolta determinato l'emersione di interessi tra loro confliggenti non univocamente risolti.

Di seguito, per chiarezza dei nostri "venticinque lettori", e senza alcuna pretesa di esaustività, alcune significative analogie.

R.P.D.	R.S.P.P.	Analogie
Art. 37, par. 1, Reg. UE 2016/679 G.D.P.R.	Art. 31, comma 6, D.lgs. 81/2008	La loro nomina è obbligatoria, e, comunque, la designazione ha carattere formale.
Art. 37, par. 2, Reg. UE 2016/679 GDPR	Art. 31, comma 8, D.lgs. 81/2008	Entrambi possono essere designati in seno a un gruppo imprenditoriale e/o realtà in qualche modo tra loro collegate.
Art. 35, par. 5, Reg. UE 2016/679 GDPR	Art. 32 D.lgs. 81/2008	Ambedue devono possedere elevata conoscenza specialistica.
Art. 38, par. 3, Reg. UE 2016/679 GDPR	Art. 31, comma 2, D.lgs. 81/2008	Il RPD non può essere rimosso o penalizzato per l'adempimento dei propri compiti; il R.S.P.P. non può subire pregiudizio a causa dell'attività svolta nell'espletamento del proprio incarico.
Artt. 39, par. 1, lett. a) e b), Reg. UE 2016/679 GDPR	Art. 33, comma 1, D.lgs. 81/2008	Entrambi devono predisporre programmi di informazione e formazione.

R.P.D.	R.S.P.P.	Analogie
Art. 39, par. 1, lett. c) e par. 2, Reg. UE 2016/679 GDPR	Art. 33, comma, 3, Lgs. 81/2008	Ambedue devono informare il titolare, il R.P.D., e il datore di lavoro, il R.S.P.P., dei fattori di pericolo rilevati e suggerire le misure preventive per fronteggiare le situazioni di rischio.
Art. 39, par. 1, lett. c) e par. 2, Reg. UE 2016/679 GDPR	Art. 33, comma 1, lett. b), D.Lgs. 81/2008	Entrambi devono adottare un approccio risk based secondo la metodologia PLAN-DO- CHECK-ACT.
Art. 39, par. 1, lett. d) ed e), Reg. UE 2016/679 GDPR	Art. 33, comma 1, lett. e), D.Lgs. 81/2008	Ambedue si interfacciano con Terzi, Autorità ed Enti.

Nella pratica, le analogie *ut supra* indicate hanno indotto taluni a ritenere *prima facie* compatibile il cumulo dei ruoli in esame.

Il tutto anche alla luce del fatto che spesso le attività richieste prendono avvio dal c.d. "risk based approach" che, senza dubbio, avvicina ed agevola alcuni aspetti legati ai compiti affidati alle due figure.

La condivisione o meno di siffatta conclusione non può prescindere dal vaglio dell'art. 38, par. 6, Reg. UE 2016/679 GDPR a mente del quale "Il responsabile della protezione dei dati può svolgere altri compiti e funzioni. Il titolare del trattamento o il responsabile del trattamento si assicura che tali compiti e funzioni non diano adito a un conflitto di interessi".

È infatti proprio in relazione a tale aspetto che le problematiche evidenziate nella pratica condurrebbero a propendere per la non sommabilità *tout court* dei due ruoli in capo alla medesima persona.

Incontestato il fatto che il R.S.P.P. effettua trattamenti di dati personali dei lavoratori (quantomeno di fatto), se da un lato è vero che viene istruito dal datore di lavoro-titolare del trattamento in ordine alla effettuazione delle operazioni di trattamento, dall'altro lato è altresì vero che nell'ipotesi di istruzioni incomplete, o non *compliant* al GDPR, o addirittura in violazione di quest'ultimo, qualora egli fosse al contempo anche R.P.D., verrebbe a trovarsi in aperto conflitto di interessi con inevitabile incompatibilità dei compiti conseguenti la copertura simultanea di tali ruoli.

In particolare: laddove il R.S.P.P. sia interno, l'omissione di compiti in ragione della non conformità delle annesse operazioni di trattamento di dati personali, necessitata dalla sua designazione quale R.P.D., sarebbe passibile di sanzione disciplinare; nel caso contrario, il loro compimento lo renderebbe inadempiente ai compiti di cui all'art. 39 GDPR esponendolo, parimenti, all'irrogazione di sanzione disciplinare.

Quindi, delle due l'una: o riveste il ruolo di R.S.P.P. oppure quello di R.P.D.



A conclusioni non dissimili si perviene anche nel caso, nella pratica ricorrente, in cui il R.S.P.P. sia esterno: segnalando al titolare, essendovi tenuto in forza dell'art. 28 GDPR, la violazione al GDPR si vedrebbe da quest'ultimo investito della questione, in qualità di R.P.D., e, come tale, chiamato a "correggere" ciò che egli stesso nella veste di R.S.P.P. dovrà nuovamente valutare e osservare.

Il che equivale a dire che sarebbe il controllore di sé stesso.

Analoga situazione si realizzerebbe in occasione delle revisioni e ispezioni promosse dal titolare ex art. 28, par. 3, lett. h) per il tramite del R.P.D.

Potrebbe tuttavia replicarsi, in entrambi i casi, che il titolare ben può decidere di non seguire le indicazioni del R.P.D., con il risultato che il R.S.P.P. interno andrebbe ad eseguire trattamenti di dati personali che lui stesso ha censurato in qualità di R.P.D., mentre il R.S.P.P. esterno si troverebbe innanzi alla scelta se adempiere all'incarico di R.S.P.P. violando il principio di accountability cui è tenuto ex art. 24 GDPR, ovvero sollevare l'eccezione *inadimplenti non est adimplendum*.

*Quid facere?*

Ciò che non appare confutabile è che a determinare il conflitto d'interessi non è tanto la nomina congiunta R.S.P.P.-R.P.D., quanto il tipo di attività che sottende la loro relazione con il datore di lavoro-titolare del trattamento, la cui corretta valutazione pare doversi sottrarre ad aprioristiche e arbitrarie soluzioni *one size fit all*, e richiedere, ad avviso di chi scrive, l'attenta ponderazione di ogni singolo caso concreto, le cui peculiarità potrebbero esitare in soluzioni non univoche, ma ugualmente legittime.





**Michele Moroni**Senior Manager, Professional  
Coach & Executive Mentor

## Mentoring: una disciplina molto antica ma ancora poco nota e praticata in Italia

*Michele Moroni ha ricoperto ruoli apicali all'interno di aziende multinazionali e market leader per oltre 20 anni. Dal 2012, dopo aver conseguito l'accreditamento professionale come Coach e Mentor si occupa di affiancamento alle aziende in ambito direzionale e sviluppo organizzativo in qualità di Senior Advisor. Come Business Coach ed Executive Mentor opera in programmi focalizzati sul miglioramento delle performance e sull'efficientamento organizzativo, supportando singoli manager o team in percorsi di crescita e valorizzazione.*

Prima di addentrarci sulla metodologia del Mentoring, vale la pena fare una breve panoramica storica da cui trae origine il concetto nella sua accezione più pura e generale.

La parola "mentore" riconduce direttamente al personaggio di Mentore che è una delle figure minori all'interno del poema epico di Omero, l'Odissea.

Per chi non ricordasse i dettagli, ripercorriamo velocemente alcune tappe del poema.

La location è Itaca, una piccola isola su cui regna Ulisse che si accinge a imboccare la strada che lo porterà all'avvio della guerra di Troia e che lo allontanerà dalla sua famiglia per circa quattro lustri.

Ulisse è un buon padre di famiglia, con una grande perplessità: capire come poter aiutare la moglie Penelope a crescere il figlio Telemaco per renderlo in futuro un uomo pronto ad affrontare le peripezie della vita. Ulisse deve individuare qualcuno che possa guidare Telemaco nel percorso che lo dovrà portare ad essere un sovrano rispettato e adatto a governare nel migliore dei modi.

La scelta di Ulisse ricade su Mentore, figlio di Alcino, un amico saggio, rispettoso e fedele.

Mentore, attraverso le indicazioni di Atena, dea della sapienza e dell'arte della guerra, proteggerà e sosterrà il giovane Telemaco. A grandi linee, questa è la genesi del mito di Mentore che, nel tempo a venire, ispirerà filosofi, pensatori e letterati alla ricerca di sempre maggior conoscenza ed ad un processo di evoluzione continua.

Volendo citare un altro esempio di Mentore, a molti noto, potremmo indicare Virgilio che, nella Divina Commedia, accompagna Dante durante il suo cammino esperienziale.

Ma il passaggio cruciale affinché il nome Mentore diventi un concetto diffuso avviene nel periodo della rivoluzione industriale in Inghilterra.

Infatti, nella lingua inglese, intorno al 1750, il termine "Mentor" viene introdotto dal dizionario di Oxford che ne propone questa definizione: "Mentor è un consigliere saggio e fidato che aiuta una persona con poca o minor esperienza".

Da qui, con successivi passaggi, il termine si diffonderà velocemente, indicando sia l'attività che il Mentore svolge, il "Mentoring", sia il destinatario a cui si rivolge, ovvero "il Mentee".

Per completamento della panoramica linguistica ricorderemo che i francesi, invece, sempre attenti ad importare i neologismi esteri ma in lingua autoctona, conieranno i termini di "Mentorat", riferendosi al Mentoring e di "Mentoré", riferendosi al Mentee.



In ogni caso, indipendentemente dalla lingua e dai termini, questa disciplina fondamentale pone le basi **sulla condivisione della conoscenza e dell'esperienza volta allo sviluppo della persona in una relazione di continuità.**

Il Mentoring, dalla seconda metà del '900, troverà sempre maggior diffusione e applicazioni pratiche in ogni settore: mondo aziendale, istruzione, formazione professionale, pratica sportiva, associazionismo, volontariato ed altro ancora.

La cultura statunitense ha fatto da trait d'union e da catalizzatore per il decollo di questo concetto anche in Europa.

Per chi, come il sottoscritto, avesse un po' di dimestichezza con il mondo del fashion e del lusso, potremmo ricordare che Yves St. Laurent, direttore creativo della maison Dior, si riferiva allo stilista fondatore in questi termini: *"Dior mi affascinava. Quasi farfugliavo quando ero in sua presenza. Dior mi ha travasato i fondamenti della mia arte. Non dimenticherò mai gli anni passati al suo fianco"*.

Volendo riprendere qualche altra e più antica citazione ricorderemo la figura di Alessandro Magno che, secondo gli storiografi, riferendosi ad Aristotele, lo citava come precettore o Mentore, utilizzando una frase del tipo: *"A mio padre devo la vita, al mio maestro una vita che vale la pena di essere vissuta"*.

Tornando a tempi più recenti, certamente un'icona di Mentore, tanto amata quanto discussa, è rappresentata dalla figura del mitico Steve Jobs, fondatore di Apple. Jobs è stato una musa ispiratrice nel lancio di Facebook da parte del novizio Mark Zuckerberg. L'ideatore di Facebook, in occasione della morte di Jobs, infatti aveva così ricordato il suo Mentore: *"Steve, grazie di essere stato un mentore ed un amico. Grazie di avermi mostrato che quello che costruisci può cambiare il mondo. Mi mancherà"*.

Ma gli esempi si moltiplicano...

Questo breve excursus ricorda storie, aneddoti ed esperienze di vita molto diverse ma contraddistinte da un comun denominatore: **la relazione che si instaura tra chi trasmette parte di ciò che nella vita ha imparato e sperimentato e chi, normalmente più giovane, ne riceve fonte di ispirazione, insegnamento e supporto.**

Quindi, il Mentoring affonda le sue radici in tempi davvero remoti, tuttavia, nel nostro paese, questa disciplina è ancora poco divulgata ed utilizzata.

Cominciamo ora ad andare un po' più nel merito dell'approccio metodologico, mantenendo un livello di analisi generale.

Per il Coaching, parente prossimo del Mentoring, qualcuno ha codificato una sorta di "formula" che ne rappresenta, per così dire, l'essenza:

### **Performance = Potenziale - Interferenze**

Questa è una relazione che, in linea di massima, possiamo tranquillamente ricondurre anche al Mentoring, benché ci siano aspetti di applicazione metodologica che differenziano le due pratiche su cui, al momento, soprassederemo per rimanere su un livello più generalista.

In ogni caso, spesso, anche con il Mentoring si lavora sulla riduzione delle Interferenze per portare in luce il Potenziale disponibile e sviluppare la Performance della persona.

In altre parole, per tendere ad una prestazione eccellente, occorre agire in due direzioni: sviluppare ed accompagnare la crescita del Potenziale, con suggerimenti, esempi, stimoli e riflessioni, cercando di arginare Interferenze e barriere (nel Coaching si accenna anche alla figura del "sabotatore").

In quanto disciplina, che mutua anche tecniche tipiche del Coaching, il Mentoring si appresta a favorire una relazione facilitante, ovvero **una relazione fondata su un Patto di Alleanza (Partnership) tra due soggetti, Mentor e Mentee, legati inscindibilmente.**

Il Mentoring tende a sostenere lo sviluppo della persona, fondamentalmente andando ad implementare abilità, conoscenze e competenze del Mentee e portando in luce il suo potenziale.

Si tratta di costruire un programma di continuo allenamento, proprio come quando ci alleniamo con una scheda in palestra...

Contemporaneamente, come dicevamo, il Mentoring deve sbloccare eventuali barriere attraverso la presa di coscienza, la gestione e la trasformazione o eliminazione delle interferenze sia interne che esterne.

L'applicazione di questa metodologia permette lo sviluppo della consapevolezza e della responsabilità: un cammino di crescita nella conoscenza di sé, delle relazioni con gli altri, delle interazioni con il proprio ambiente, stimolando scelte consapevoli, senso di responsabilità ed azioni integrate.

Durante il percorso, esiste un continuo monitoraggio dei risultati e deve essere costantemente adottata la tecnica del feed back che si svolge all'interno della relazione facilitante tra il Mentor ed il Mentee.

Il Mentee, dunque, viene accompagnato in un graduale percorso di sviluppo e crescita delle proprie capacità, abilità e talenti. Tra il Mentor e il suo "pupillo" (i francesi parlano di Protégé che rende ancor meglio il senso) si crea, pertanto, un legame ed un processo di "empatizzazione" che rappresenta, per così dire, l'essenza della metodologia, al di là dei bisogni che hanno stimolato la genesi del rapporto.

Forse non ci abbiamo mai pensato ma la maggior parte di noi ha avuto un Mentore, a scuola, al lavoro, nello sport, nella vita quotidiana o in particolari momenti di complessità o quando si sia creata una dinamica di supporto evolutivo.

Inutile confermare che, spesso, la presenza di una siffatta figura ha fatto la differenza, orientandoci nel percorso di crescita e di specializzazione nella professione, in una specifica materia, in una disciplina sportiva, hobby o semplicemente in una passione.

Per semplificare, volendo utilizzare una sorta di metafora, potremmo ricondurre il Mentor ad una sorta di "grande fratello" che vigila sull'operato e comportamento del Mentee, favorendo l'orientamento corretto e un funzionale adattamento delle sue azioni all'interno del contesto organizzativo in cui opera.

Oggi, peraltro, ci troviamo inseriti in un contesto sociale sempre più liquido dove la perdita di riferimenti, obiettivi e sicurezze è all'ordine del giorno. L'aumento dell'insicurezza sociale, relazionale, economica e valoriale, unite all'impossibilità di pianificare il futuro e di leggere adeguatamente l'evolversi della società concorrono a farci cercare figure di riferimento con cui stabilire un legame forte e diretto. Il Mentor, però, è una figura molto diversa dal "boss", dal coach, dal counselor, dall'insegnante o dal terapeuta, che operano in ambiti altrettanto precisi ma diversi.

Il Mentor svolge tante attività con specifici atteggiamenti: aiuta a tracciare la meta e a definire obiettivi concreti, fornendo i tools per raggiungerli; indica quali strade e percorsi siano più funzionali per gestire e operare nel proprio ruolo; contribuisce a motivare e a stimolare; spiega, non insegna; funge da supporto e non si mette in posizione competitiva; può esprimere pareri e giudizi di valore (è questa è una delle differenze dal Coaching) ma solo per favorire lo sviluppo; suggerisce modelli comportamentali; razionalizza a posteriori le esperienze, fornendo la teoria o una chiave di lettura con un approccio empirico induttivo, dal particolare al generale; in un'ottica di medio/lungo periodo e con una visione prospettica aiuta a focalizzare e mettere a sistema le esperienze (professionali, sociali, sportive, ecc.); aiuta a districarsi all'interno di un sistema organizzativo sempre più complesso,



aggrovigliato e denso di "trappole"; aiuta ad ampliare le proprie percezioni, prospettive e visione; valorizza aspetti del Mentee che non hanno ancora avuto modo di emergere o che potenzialmente potrebbero diventare suoi punti di forza; coadiuva il Mentee ad aiutare se stesso, in una logica di self coaching e di co-evolution; illumina il Mentee sul suo potenziale e su ciò che può realizzare; istruisce su principi di etica professionale; valorizza i talenti, i doni e le esperienze del Mentee; favorisce il confronto con la realtà e aumenta le consapevolezza del Mentee e altro ancora.

La relazione tra Mentor-Mentee si può stabilire in diversi modi, talvolta anche spontanei e non del tutto codificati (esempio per una corrispondenza di interessi e/o per simpatia) ma più spesso, soprattutto nel Mentoring professionale, si instaura attraverso un vero e proprio contratto professionale. In ogni caso, il significato dello scambio è che il Mentee trova una guida e un consigliere e il Mentore trova qualcuno a cui trasmettere la propria esperienza; entrambe le parti collaborano, co-costruendo un processo evolutivo e un travaso di know-how reciproco e continuo.

Focalizzandoci per un momento in ambito aziendale, si riscontra che alcune realtà organizzative strutturate, talvolta, abbiano al loro interno già codificato dei processi di Mentoring volti essenzialmente a collaboratori nuovi o junior che debbono essere guidati e supportati nelle fasi di inserimento e integrazione. Ecco che, allora, il junior entrante viene affiancato da una persona anagraficamente e per esperienza più senior di lui. Tale persona, preferibilmente, non dovrebbe essere il suo superiore gerarchico (anzi meglio non lo sia) e questo al fine di agevolare e rendere più fluido il programma. Esistono quindi figure di Mentor sia interne all'azienda che esterne.

Il Mentor, idealmente, è una persona che innanzitutto sa ascoltare ed utilizza l'empatia come strumento per entrare in sintonia con il proprio Mentee.

Da sottolineare che non esiste in questo caso una formula diretta per cui, ad esempio, un manager esperto sia anche un buon Mentor. Personalmente ho incontrato eccellenti manager ma non adatti ad essere Mentor.

Per essere Mentor, come per altre professioni, ci vuole un certo DNA, una propensione ed una grande passione.

Fare Mentoring può sembrare facile se si pensa che il Mentoring sia solo un travaso di esperienze e competenze; essere Mentor, però, è più complesso e richiede studi, applicazione ed approfondimenti continui.

E' anche molto delicato perché si è responsabili e catalizzatori del processo di crescita di un individuo con riferimento a un certo momento o circostanza.

E' una "funzione" o meglio professione molto complessa che interviene, appunto, nella crescita cognitiva, emotiva e comportamentale dell'individuo.

Con le dinamiche sociali, antropologiche ed economiche che oggi ci troviamo ad affrontare è chiaro che le complessità che un Mentor si trova a dover gestire sono sempre più delicate e rilevanti.

Quindi, la motivazione è un ingrediente essenziale ed irrinunciabile in un percorso/progetto di Mentoring; senza di essa le possibilità di successo sono scarse.

Ma torniamo agli obiettivi che si prefigge il Mentoring...

Lo scopo del Mentoring è di *"supportare ed incoraggiare le persone nel gestire il loro apprendimento per massimizzare il proprio potenziale, sviluppare le proprie skills, migliorare le performance e diventare le persone che vogliono essere"* (Eric Parlsøe).

**Quindi il Mentoring, nella sua accezione classica e più pura, è una relazione in cui una persona più esperta si prende l'incarico di accompagnare una meno esperta in una fase di sviluppo personale e professionale.**

Ma questo, ormai, ci è chiaro.

Ma come si sviluppa e si caratterizza una relazione di Mentoring rispetto ad altre forme di "training" o affiancamento?

All'interno del contesto occidentale si è sviluppato un modello di Mentoring moderno che ha superato i precedenti schemi mutuati dal mondo americano, in cui il Mentore esperto serve principalmente ad aprire porte altrimenti irraggiungibili o sconosciute per il Mentee.

Oggi il Mentoring, per estensione, può anche integrare temi come l'ampliamento del network personale e delle relazioni mantenendo sempre il focus sulla crescita del Mentee, attraverso un'evoluzione della conoscenza e del modo di pensare.

David Clutterback, nel suo libro *"Everyone needs a mentor"*, uno dei pilastri di riferimento, lo rappresenta bene definendolo *"developmental mentoring"*.

Vediamo di salire ancora di uno step, cercando di rispondere a un quesito annoso: qualora il Mentor si trovasse di fronte ad un Mentee chiuso, introverso e insicuro e quindi con una persona con cui risulta più difficile relazionarsi, che accorgimenti e comportamenti dovrebbe porre in essere per agevolare il percorso e conquistare la fiducia del Mentee?

Spesso, la figura del Mentor viene confusa con quella del Coach, Tutor, Trainer, Counselor o più semplicemente del Consulente. In realtà si tratta di tutt'altro, benché ci siano dei confini, soprattutto considerando gli attuali orientamenti scientifici, meno netti rispetto al passato (mi riferisco in particolare al Mentoring vs. Coaching),

Il Mentor dovrebbe essere la persona esperta che supporta il meno esperto, in base al confronto con l'esperienza vissuta, le conoscenze maturate ed i casi gestiti; aiuta il Mentee a chiarire i suoi obiettivi e focalizzarsi su chi vuole diventare, trovando la rotta giusta per diventarlo ed implementando le sue competenze sia hard che soft.

In realtà, anche in questo caso, come nel Coaching, si tratta, come già detto, di **una partnership dove il raggiungimento dei risultati dipende sia dal supporto del Mentor che dall'impegno del Mentee**, il quale deve essere proattivo e motivato ad imparare ed interiorizzare un approccio di "lifelong learning".

Vediamo di salire ancora di uno step, cercando di rispondere a un quesito annoso: quando il Mentor si trovasse di fronte ad un Mentee chiuso, introverso e insicuro e quindi con una persona con cui risulta più difficile relazionarsi, che accorgimenti e comportamenti dovrebbe porre in essere per agevolare il percorso e conquistare la fiducia del Mentee?

In queste situazioni il Mentor dovrà agire con la filosofia e le abilità del Barbapapà (per chi se lo ricordasse), muovendosi e spostandosi attraverso le tipologie di apprendimento/insegnamento a seconda della necessità del Mentee. Si assumerà sempre il ruolo di "bussola e timoniere della relazione" ma saprà adattarsi alla situazione, essendo contemporaneamente, ed a secondo dei momenti Mentor, Coach, Tutor, Networker o Guida.

L'alternanza dei "cappelli" all'interno di queste dimensioni aiuterà lo sviluppo del Mentee, superando aspetti disfunzionali e/o convinzioni distorte o limitanti in capo al Mentee.

Si è sempre detto che il Mentor, per restare fedele alla relazione e rimanere "nella relazione", deve sempre condividere con il Mentee. Oggi, dopo tanti anni, si è superato questo approccio accettando e riconoscendo, a livello metodologico, che, talvolta e dove necessario, il Mentor, per favorire il cambiamento, potrà "contestare" o "dissentire" rispetto alla posizione del Mentee.

In questa moderna visione del Mentoring si va anche superando la classica rigida relazione univoca "senior – junior" verso una relazione più fluida e scambievole di apprendimento (peer to peer) che fornirà anche al Mentor l'opportunità di approfondire, incrementare le proprie conoscenze e mettersi in gioco. Questa nuova prospettiva permetterebbe anche a giovani brillanti di essere Mentor.

Oggi, peraltro, si parla anche di **Reverse Mentoring** che rappresenta uno degli aspetti più interessanti, innovativi e comuni a queste esperienze dove si trovano più generazioni a confronto: la crescita non riguarda solo il Mentee ma anche il Mentor.

Potremmo affermare che, in taluni casi, il divario di competenza e il ritorno di percorso potrebbe essere superiore per il Mentor che per il Mentee sotto vari aspetti: verifica delle sue competenze, della capacità di cogliere e interpretare il cambiamento, adozione di atteggiamenti e comportamenti atti a favorire l'adattamento alle mutevoli condizioni e dinamiche organizzative. Insomma, questo scambio potrebbe portare ad un nuovo set up manageriale da parte del senior.



Una spinta propulsiva ricevuta dal Mentoring negli ultimi anni è il fatto di operare in un contesto organizzativo\lavorativo che, per la prima volta, vede la presenza contemporanea di 4/5 differenti generazioni (da generazione silenziosa a Z generation); generazioni che rappresentano un bacino di competenze inestimabili ma che, spesso, non vengono valorizzate o utilizzate in maniera costruttiva.

In tal senso, ho trovato molto stimolante una riflessione, che riadatto opportunamente, relativa al fatto che organizzare un programma di Mentoring in cui mettere a confronto le figure senior, tendenzialmente con un quoziente emotivo più alto, con figure junior, dotate invece di un maggior quoziente digital e tecnologico, è sì molto complesso ma garantisce un ROI molto più alto ad entrambi i gruppi. Si tratta di un eccellente catalizzatore nel favorire i cambiamenti delle persone, senza doverle necessariamente sostituire.

Mentoring è la seguente frase di Seth Godin: "Impariamo camminando in avanti, se smettiamo di procedere, smettiamo di apprendere e se smettiamo di apprendere non andremo avanti".

Al riguardo, per sintetizzare in maniera creativa ma efficace alcuni processi di Mentoring che vedono coinvolti i gruppi di individui suddetti, cito un'equazione di altri che ho trovato illuminante in merito:

$EQ^* + DQ^* = WORKER 5.0$   
(dove EQ è il quoziente emotivo e DQ il quoziente digitale)

### **Conclusioni**

Il contesto che stiamo affrontando è ora davvero sempre più volatile, incerto, complesso e ambiguo, tanto che l'acronimo V.U.C.A. (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) è ormai noto a tutti.

In tal senso, a maggior ragione, sempre più spesso serve una guida per non perdersi e ritrovare la giusta direzione. Servono manager o ancor meglio leader capaci di camminare insieme e di far circolare le soluzioni ai problemi, di favorire il confronto e la contaminazione, aumentando la velocità di risposta e di apprendimento grazie anche alle potenzialità della community.

Da sottolineare con enfasi è il fatto che il Mentoring non ha nulla a che fare con la Psicologia e con il "parente" Counseling e richiede diverse conoscenze, competenze e tanta pratica sul campo.

Mentoring e Coaching, invece, come detto, hanno presupposti comuni che, in sintesi, possono venire codificati con la seguente formula (ndr questa è mia):

### **F+T+S+E = RC (Relazione Costruttiva)**

(dove F sta per Fiducia, T per Trasparenza, S per Spontaneità, E per Empatia).





Spontaneità, trasparenza e apertura sono componenti fondamentali che agevolano la fluidità ed agiscono da acceleratori nel Mentoring, senza inficiare la qualità formale dei processi che stanno alla sua base.

Iniziare un percorso di Mentoring significa in primis lavorare sulla progettazione, soprattutto quando si opera a livello di gruppo o team, strutturare gli interventi con logica consequenziale, monitorando i singoli step e progressi, rimodulando il percorso stesso, quando necessario, con azioni correttive per mantenere il focus sugli obiettivi dichiarati all'inizio e sui desiderata del cliente.

Personalmente mi sento in dovere di evidenziare che, al di là del grado di soddisfazione del Cliente e del raggiungimento dei risultati attesi, esiste un altro interessante indicatore della qualità dell'intervento che è rappresentato dal fatto che, talvolta, la relazione tra Mentor\Mentee si consolida e rimane anche ex post percorso.

Aggiungerei un ultimo aspetto relativo al Mentoring, in particolare, che è il seguente:

l'applicazione di questa disciplina può avere anche un impatto sociale nel momento in cui coinvolge un numero sempre più ampio di persone, perché svolge la funzione di strumento chiave della formazione, del progresso conoscitivo ma soprattutto della trasformazione continua degli individui, fattore discriminante anche per il successo delle aziende ed organizzazioni.

Come già evidenziato, la configurazione attuale del sistema di riferimento richiede alla persona ed ai team un continuo reset e adattamento ed un processo di upskilling e reskilling, sia a livello individuale che organizzativo, senza soluzione di continuità.

In tal senso, anche il Mentoring può rivelarsi un alleato costruttivo e un sano acceleratore di alcuni focus che, alla fine, sono alla base dei processi di transizione e Change Management.

Occupandomi di Coaching e Mentoring da oltre 10 anni, vorrei concludere questa breve disamina ribadendo che mentre il Coaching ha cominciato ad avere una sua identità ed essere applicato in moltissimi campi (life, business, organizzativo, sportivo ed altro ancora), riguardo al Mentoring vige ancora poca conoscenza e molta incertezza.

La confusione, incertezza e, spesso, diffidenza sono ancora più accentuate dal fatto che molti professionisti si improvvisano come Mentor senza basi metodologiche al riguardo, proponendosi ad aziende e clienti in maniera aggressiva e spinta. I risultati, quasi sempre, sono scadenti per non dire disastrosi come è capitato anche a me, in tempi passati, quando ho fruito aziendalimente di un percorso di Team Coaching gestito da persone improvvisate...

Non esistendo un albo istituzionale per Coach e Mentor, quindi, sul mercato italiano troviamo migliaia di persone che, a vario titolo, pur non avendo alcuna formazione/accreditamento si propongono come Coach e Mentor, utilizzando metodi ed approcci quantomeno discutibili e senza alcun rispetto di quanto definito dal Codice Etico.

Tutto ciò pregiudica la categoria di chi, invece, lavora, studia ed approfondisce queste metodologie con passione, impegno e dedizione per essere riconosciuto e mantenere l'accreditamento professionale necessario per esercitare.

Per chi volesse avvicinarsi a questo mondo, segnalo che esistono due organizzazioni, a livello internazionale, preposte a rilasciare un attestato professionale che sono: EMCC (European Mentoring e Coaching Council) ed ICF (International Coaching Federation).

Per diventare Mentor, quindi, è necessario un percorso molto strutturato che poi può o meno sfociare in una certificazione a diversi livelli.

Va però sottolineato che, a differenza del Coach che può non avere esperienze specifiche aziendali, **il Mentor non può prescindere dall'aver sperimentato un percorso di carriera nello specifico ambito "funzionale" su cui vuole proporsi come Mentor.**

Chiunque, al contrario, sulla base di percorsi dedicati e del raggiungimento dell'attestato potrà diventare un Coach, affiancando anche persone più senior di se stesso.

Per il Mentor questo non sarebbe possibile, benché la relazione sia sempre impostata su un rapporto paritetico al fine di aumentare empatia, apertura e fiducia.

C'è da auspicare che le aziende, in futuro, si rendano conto, con sempre maggior sensibilità e attenzione, che il supporto di un Mentor può risultare davvero funzionale ed utile al miglioramento delle performance individuali ed organizzative.

Chiuderei con questa considerazione:

in virtù del fatto che le aziende sono composte da persone e che le risorse umane fanno la differenza, allora non bastano digitalizzazione, procedure ed efficientamento dei processi per migliorare le performance ma sono sempre più fondamentali persone con skills adeguate; persone in grado di agire e gestire il proprio ruolo in maniera più consapevole, collaborativa ed in linea con aspettative ed obiettivi aziendali e personali.

*«Il valore di ogni azienda dipende essenzialmente dalle persone che la compongono»*

Michele Moroni

**Guido Zaccarelli**

Consiglio Direttivo AIAS  
CFPA Europe rappresentante per AIAS  
F.S.E. Italia S.r.l.

in

## La sicurezza antincendio ed i “Green walls”

A volte noi professionisti antincendio dobbiamo apparire davvero dei conservatori incalliti agli occhi degli architetti più innovatori, che sono sempre alla ricerca di nuove soluzioni per il miglioramento dell'efficienza energetica dell'involucro edilizio.

Già corriamo questo pericolo (peraltro largamente inascoltati) quando parliamo degli isolanti per le facciate, dei “cappotti” e dei pannelli in alluminio composito, tanto di moda tra gli architetti e tra i produttori di materiali isolanti negli ultimi anni anche grazie ai discussi incentivi statali, e che hanno già causato tanti disastri in giro per il mondo, dalla Torre Grenfell di Londra (2017, 72 morti) fino alla Torre dei Moro a Milano (2021, per pura fortuna senza morti). Ma l'elenco è lunghissimo.

Dunque perché mai dovremmo smettere di apparire antipatici? Parliamo allora questa volta di green walls, cioè dei cosiddetti “giardini verticali”. Si tratta di pareti verticali piantumate, che negli ultimi anni sono diventati una tendenza sempre più diffusa per evidenti ragioni di comfort abitativo e bellezza estetica, ma anche di efficienza energetica degli edifici.





### Cos'è un "green wall"?

Un green wall è una struttura progettata e organizzata in modo da essere dotata di vegetazione che si sviluppa sulla facciata, ed a volte sulla copertura, di un edificio. Su questa struttura vengono installati supporti per far attecchire la vegetazione. Spesso queste installazioni sono alte alcuni metri, a volte invece coprono tutta la facciata di un edificio, per altezze considerevoli.

Non devono dunque essere considerati "green wall" le semplici facciate sulle quali cresce un rampicante che si attacca da solo alla facciata ed ha le radici a terra, come la classica edera.

Normalmente un green wall è dotato di:

- una struttura portante, spesso metallica, collegata alla facciata dell'edificio
- un insieme di vasi sospesi
- un impianto di irrigazione, spesso con un sistema elettronico di gestione a distanza
- la vegetazione

Si noti che le coperture verdi, o green roofs, spesso vengono trattate insieme ai green wall. Naturalmente dal punto di vista antincendio normalmente destano più preoccupazione i green wall per ovvie ragioni di verticalità e conseguente velocità di propagazione dell'incendio.

### A cosa serve un green wall?

Un green wall assolve a diverse funzioni: una riduzione della temperatura delle facciate durante la stagione estiva, un possibile (sebbene limitato) effetto sulla salubrità dell'aria, forse anche una limitazione dei livelli di rumorosità, ma soprattutto un miglioramento estetico dell'edificio.

A fronte di questi vantaggi, alcuni indubbi, altri meno, occorre però valutare se queste installazioni non abbiano un effetto sulla sicurezza antincendio di un edificio. Vediamo allora quali possono essere gli eventuali problemi dal punto di vista antincendio.

### La struttura portante

Un green wall a volte è costituito da elementi prefabbricati fissati direttamente alla parete esterna dell'edificio, ma spesso ha una struttura portante metallica ancorata all'edificio. Come tutti sanno, le strutture metalliche (se non appositamente trattate mediante specifici materiali) hanno una resistenza al fuoco pressoché nulla, o comunque molto limitata: in caso di incendio secondo la curva UNI EN ISO 834, si tratta di pochissimi minuti, dopodiché occorre presumere che la struttura crolli, portando con sé tutto quello che sostiene (vasi, vegetazione, ecc.).

Uno degli obiettivi della prevenzione incendi è la sicurezza delle squadre di soccorso: si veda a questo proposito il cosiddetto "Codice" di prevenzione incendi, cioè il DM 3.8.2015 e ss.mm.ii, ed in particolare il punto G.2.5, comma 2, lettera g) del DM 18.10.2019. I Vigili del Fuoco che devono avvicinarsi ad un edificio in fiamme probabilmente non saranno contenti di correre il rischio di vedersi crollare in testa dei vasi pieni di terra e vegetazione, magari da grande altezza.

La soluzione di rendere resistenti al fuoco le strutture portanti che sorreggono i vasi non è percorribile a causa della scarsa massività delle strutture metalliche stesse, del costo, dei tempi e della laboriosità di una eventuale applicazione dei protettivi, ed infine del fatto che i protettivi resterebbero esposti alle intemperie, con rapido degrado dei protettivi stessi.

### I vasi

Per ragioni di peso spesso i vasi sono in plastica, cioè in materiale facilmente combustibile. Sarebbe consigliabile la terracotta, che non è combustibile ma che purtroppo è anche molto più costosa.



Green wall Tower Gateway, Londra. Fonte: <https://assets.publishing.service.gov.uk> (Gary Grant)



### L'impianto di irrigazione e la vegetazione.

Un green wall normalmente non soffre per una eventuale siccità perché è normalmente irrigato con regolarità. La terra non brucia. Si potrebbe quindi pensare che un vaso di piante ben irrigate non crei problemi dal punto di vista antincendio. Purtroppo non è così. Il Prof. Wojciech Węgrzyński<sup>1</sup>, dell'Instytut Techniki Budowlanej di Varsavia, ha svolto di recente uno studio con test in scala reale di un incendio su un green wall ed ha anticipato i risultati:

1. La vegetazione secca è male. Il vento è male. Il vento con una vegetazione secca è davvero molto molto male.
2. La vegetazione irrigata rallenta la progressione dell'incendio e certamente pospone l'ignizione, ma non impedisce all'incendio di raggiungere grandi dimensioni. È semplicemente più lento. L'incendio della prova ha fatto un gran bel lavoro nel seccare la vegetazione irrigata.
3. I componenti plastici del sistema, anche quelli che hanno buone caratteristiche di reazione al fuoco, hanno contribuito comunque allo sviluppo di un grande incendio, soprattutto per il fatto che c'era una cavità tra i vasi ed il muro esterno (di nuovo, siamo alle solite con il vecchio problema delle cavità e delle facciate combustibili).
4. C'è bisogno di molti più test per verificare le molte soluzioni offerte dal mercato.

Si tratta di uno studio puramente esplorativo, ma già l'anticipazione dei risultati è estremamente interessante (i risultati ufficiali verranno pubblicati a breve).

### Ci sono già stati incendi di green wall?

Sì. Nel giugno 2018 il lussuoso e centralissimo Mandarin Oriental Hotel di Londra ha preso fuoco, per fortuna durante il pomeriggio quando l'hotel era semivuoto. È stato necessario evacuare i 36 ospiti al momento presenti e circa 250 dipendenti, oltre agli occupanti di diversi edifici adiacenti; i passanti hanno riferito di nuvole e nuvole di fumo nero e di un odore tremendo.



Foto: David Levene / The Guardian

120 Vigili del Fuoco hanno impiegato 6 ore per estinguere l'incendio che, dalle notizie disponibili, si è innescato a causa di lavori di saldatura<sup>2</sup> evidentemente (come troppo spesso accade) svolti maldestramente in copertura che hanno innescato all'ultimo piano il green wall che copriva le facciate del cortile interno. L'hotel è rimasto chiuso per 9 mesi, con enormi danni economici<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> <https://www.linkedin.com/in/wojciech-wegrzynski/>

<sup>2</sup> È sconcertante notare ancora una volta quanto numerosi siano gli incendi generati da lavori a caldo (hot works) in copertura. Nell'assenza di una specifica normativa italiana di prevenzione incendi sui lavori a caldo non smetteremo di consigliare a questo proposito la linea guida europea CFPA-E Guideline no. 12:2023 F "Fire basics for hot work operatives", reperibile e scaricabile gratuitamente al sito <https://cfpa-e.eu/category-guidelines/fire-prevention-and-protection/>.

<sup>3</sup> Si parla di circa 130 milioni di sterline, cioè circa 150 milioni di Euro, per rimediare ai danni dell'incendio; senza contare il mancato incasso dei circa 12 mesi di chiusura dell'albergo. Il tutto dopo che l'albergo era appena stato ristrutturato con una spesa di circa 185 milioni di sterline.

## La normativa.

Data la mancanza di test su scala reale in numero sufficiente e la lentezza con la quale si muove la normativa, non disponiamo di normative antincendio italiane in questo campo.

L'unica normativa italiana che dice qualcosa che forse è applicabile al caso in esame è la RTV 13 "chiusure d'ambito degli edifici civili", emanata dal DM 30.03.2022 come RTV del "Codice" di prevenzione incendi. Tuttavia questa normativa è evidentemente stata scritta con tutt'altri scopi. Se si tratta un green wall come una facciata combustibile, allora occorre considerare che questa normativa vieta l'installazione di significative quantità di materiali combustibili in facciata se non con l'aggiunta di particolari accorgimenti molto difficili da realizzare in caso di green wall (es. fasce di separazione...), rendendo di conseguenza pressoché impossibile la realizzazione di un green wall. Non è questo che stiamo cercando.

Si stanno intanto già muovendo le assicurazioni, come sempre molto più veloci visti gli interessi economici in gioco. Nel frattempo possiamo segnalare alcune (ben poche) iniziative su questa materia, in particolare provenienti dal Regno Unito, dove l'incendio alla Torre Grenfell ha suscitato un interesse che sarebbe opportuno anche nel nostro Paese, ma anche da altri paesi nord europei. Vediamo alcuni documenti:

- Il Department for Communities and Local Government, una agenzia governativa inglese, nell'agosto 2013 ha pubblicato il documento "Fire performance of Green Roofs and Walls"<sup>4</sup>. Si tratta di un corposo documento che contiene raccomandazioni in merito alla sicurezza antincendio con riferimenti alle normative edilizie britanniche.
- Dopo l'incendio alla Torre Grenfell di Londra (2017), la normativa inglese è stata integrata con l'Amended Regulation 7(2) che dice che i lavori edilizi devono essere svolti in modo tale che i materiali che diventano parte di un muro esterno, o di uno specifico rivestimento, di un edificio rilevante devono essere in classe europea A2-s1, d0 oppure in Classe (inglese, ndr) A1 (non combustibile)<sup>5</sup>. C'è molto dibattito nel Regno Unito se questo articolo debba essere o meno applicato ai green wall: la ragione è la medesima sopra descritta per la RTV italiana delle chiusure d'ambito.
- La Deutscher Feuerwehrverband<sup>6</sup>, in collaborazione con AGBF Bund<sup>7</sup> nel 2020 ha emanato una linea guida che contiene raccomandazioni in merito alla protezione antincendio di facciate verdi estese<sup>8</sup>, che comprendono anche le facciate con rampicanti e radici a terra. Il documento prende in considerazione diverse possibilità: un incendio in una proprietà vicina con conseguente irraggiamento termico, un incendio alla base dell'edificio dovuto per esempio a bidoni di immondizia o auto in fiamme, un incendio all'interno dell'edificio con propagazione delle fiamme all'esterno. Sono suggerite alcune misure di prevenzione e protezione contro gli incendi.
- La FPA<sup>9</sup>, l'associazione inglese collega di AIAS nella CFPA-Europe<sup>10</sup>, di recente è stata incaricata da RISCAuthority di revisionare i metodi di installazione dei green wall lungo le facciate. Il documento comprenderà metodi di fissaggio, vasi, sistemi di irrigazione ed in particolare le caratteristiche di reazione al fuoco di tutti questi elementi, gli aspetti di manutenzione, la disposizione delle piante, la loro altezza, le essenze, la resistenza al vento. Per ora i test in scala reale verranno fatti, per ragioni di costo, senza un muro a tutta altezza conforme alla BS 8414. I test saranno effettuati successivamente con un grado decrescente di umidità delle piante.

Gran parte dei documenti attualmente esistenti in merito alla sicurezza antincendio dei green wall provengono dal Regno Unito, ma esistono anche alcuni documenti sviluppati in Austria ed in altri paesi nord europei, ed altri ne vengono progressivamente pubblicati.

<sup>4</sup> <https://assets.publishing.service.gov.uk>.

<sup>5</sup> Testualmente: "building work shall be carried out so that materials which become part of an external wall, or specified attachment, of a relevant building are of European Classification A2-s1, d0 or Class A1 classified (non-combustible)". A "relevant building" è un edificio più alto di 11 m.

<sup>6</sup> Associazione tedesca dei Vigili del Fuoco, <https://www.feuerwehrverband.de/>.

<sup>7</sup> Arbeitsgemeinschaft der Leiter der Berufsfeuerwehren in der Bundesrepublik Deutschland, Gruppo di Lavoro dei Capi dei Vigili del Fuoco professionisti della Repubblica Federale di Germania, <https://www.agbf.de/>.

<sup>8</sup> Il documento si intitola "Brandschutz großflächig begrünter Fassaden", 26 maggio 2020.

<sup>9</sup> La Fire Protection Association inglese, <https://www.thefpa.co.uk/>

<sup>10</sup> La Confederation of Fire Protection Associations Europe è una prestigiosa associazione che raggruppa associazioni senza scopo di lucro che si occupano di prevenzione incendi, calamità naturali e security in 28 paesi europei. Il componente italiano è AIAS.



## Conclusioni

Come al solito, è bene evitare di precipitarsi verso conclusioni drastiche ed affrettate.

È evidente che un eventuale divieto di installare green walls in quanto costituiti da materiali combustibili sarebbe assurdo, visto che attualmente in facciata è ammesso installare materiali combustibili come per esempio pannelli isolanti o pannelli fotovoltaici.

Allo stesso modo sarebbe assurdo vietare a tutti noi di avere sul balcone un po' di vasi con i fiori, in quanto è ovvio che i vasi con i fiori non modificano sostanzialmente il rischio di incendio di un edificio.

Così come da qualche anno si fa in Nord Europa, sarebbe allora opportuno iniziare anche in Italia a studiare il fenomeno e definire ai fini antincendio cosa si intende per green wall, e cosa non lo è. Per esempio, secondo le pochissime pubblicazioni disponibili, il meraviglioso Bosco Verticale di Milano progettato dall'Arch. Stefano Boeri non è un green wall: le piante sono in vasi sui balconi, non sono appese alle facciate. Tuttavia, non si tratta dei vasettini di fiori che ognuno di noi ha sul balcone: qui si tratta di grandi piante ad alto fusto, che arrivano anche al piano superiore. Potremmo allora domandarci se dal punto di vista antincendio una tale installazione sia così innocua. In altri termini, possiamo ignorare ai fini antincendio la presenza di tutta quella vegetazione in facciata? Una risposta fondata su dati scientifici per ora non c'è.

Di nuovo, qualsiasi risposta e qualsiasi successiva eventuale restrizione a simili installazioni dovrebbe essere basata su dati scientifici e delimitare con estrema precisione, in modo non interpretabile, cosa può essere ammesso senza problemi e cosa invece richiede ulteriori accorgimenti di sicurezza.

Dobbiamo quindi studiare; capire quali possono essere le criticità ai fini antincendio; e determinare quali possono essere le possibili misure di prevenzione e protezione caso per caso. Per fare questo occorrono test in scala reale, che purtroppo sono molto costosi.

Nell'attesa di nuovi e auspicabilmente numerosi studi in scala reale, possibilmente con diverse configurazioni, per ora non possiamo fare altro che attirare l'attenzione dei progettisti dei green wall in merito alle possibili problematiche di prevenzione incendi.





# aias cert

ORGANISMO DI  
CERTIFICAZIONE  
PROFESSIONALE



## CHI SIAMO

AIASCERT Srl è un Organismo di Certificazione Professionale volontaria. Fa parte del Network AIAS (AIAS - Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza) dal 2002 ed è accreditato da Accredia.

AIASCERT certifica le competenze delle figure professionali operanti nei settori della Sicurezza, Salute e Protezione Ambientale secondo processi e schemi conformi alla Norma UNI 17024 nonché le competenze di professioni non organizzate in ordini o collegi, relative ad attività esercitate in ogni ambito di lavoro e di vita.

## PERCHÉ UNA CERTIFICAZIONE PROFESSIONALE

Perché offre una garanzia di qualità ed eccellenza professionale creando valore, oltre che per i diretti interessati, anche per gli utilizzatori finali delle prestazioni. Contribuisce ad una sostenibilità responsabile nel mondo del lavoro e nella società.

**CHIAMACI PER INFORMAZIONI**



**344 050 21 91**

## SCOPRI TUTTI GLI SCHEMI DI CERTIFICAZIONE

Inquadra il QR Code e scopri quale certificazione professionale fa al caso tuo:

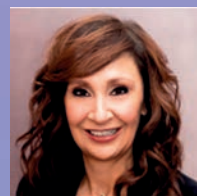


[svalenza@networkaias.it](mailto:svalenza@networkaias.it)



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

# DOSSIER AIAS



Anna Villani  
in

**Parità di Genere:  
introduzione alla  
UNI/PdR 125:2022**

## Parità di Genere: introduzione alla UNI/PdR 125:2022

La presente prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022, entrata in vigore il 16 marzo 2022, non è una norma nazionale, bensì un documento pubblicato da UNI, come previsto dal Regolamento UE n.1025/2012, che riflette gli esiti del confronto svoltosi nel Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5, coordinato dal Dipartimento per le Pari Opportunità ed a cui hanno partecipato il Dipartimento per le politiche della famiglia, il Ministero dell'Economia e delle Finanze, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il Ministero dello Sviluppo Economico e la Consigliera Nazionale di Parità.

### PRASSI DI RIFERIMENTO

### UNI/PdR 125:2022

#### **Linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere che prevede l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di presentazione) inerenti alle Politiche di parità di genere nelle organizzazioni**

Il PNRR individua dunque la parità di genere come una delle tre trasversali, assieme a giovani e Sud e riequilibrio territoriale, perseguite in tutte le missioni che compongono il Piano.

Nello specifico, le sei missioni del PNRR, ovvero, digitalizzazione, innovazione, competitività, cultura e turismo (1), rivoluzione verde e transizione ecologica (2), infrastrutture per una mobilità sostenibile (3), istruzione e ricerca (4), inclusione e coesione (5), salute (6), sono state analizzate in termini del loro potenziale impatto sul divario di genere rispetto ad un insieme di indicatori-chiave, in primis, il tasso di mancata partecipazione femminile al lavoro, a cui è indirizzata la maggior parte delle misure (20 su 34).

L'intero Piano è stato inoltre valutato in un'ottica del cosiddetto gender mainstreaming, prevedendo una forte azione di sostegno all'occupazione e all'imprenditorialità femminile, nonché di adeguate politiche per garantire l'effettivo equilibrio tra vita professionale e vita privata.

La UNI/PdR 125:2022 raccoglie pertanto prescrizioni relative a prassi condivise all'interno degli stakeholder rappresentanti il mercato e la società civile, sulla base di un accordo di collaborazione con UNI e che partecipano al Tavolo "Parità di genere".

L'ONU definisce la parità di genere come "non solo un diritto umano fondamentale, ma una base necessaria per un mondo pacifico, prospero e sostenibile". Le Nazioni Unite hanno indicato la parità di genere come il quinto dei 17 Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs) dell'Agenda 2030.





A livello globale, secondo il **Rapporto sulla Parità di Genere** del **World Economic Forum** (WEF, Global Gender Gap Index, 2022), l'aggravarsi delle crisi in corso ha inciso negativamente sui risultati della forza lavoro al femminile, con il rischio di causare un vero e proprio regresso nel raggiungimento della parità di genere globale.

Nonostante i progressi riportati nell'ultimo anno, i dati del WEF dimostrano infatti come nel periodo 2020-2021 vi sia stata una battuta di arresto di una intera generazione.

Secondo il WEF le interruzioni pandemiche e la debole ripresa economica ritarderanno a 132 anni il tempo per colmare il divario di genere globale.

Nella classifica globale che include i 146 paesi, l'Italia si posiziona solo al 63° posto.

La dimensione più critica per il nostro paese è rappresentata dalla partecipazione economica, tanto che se si restringe l'attenzione a questa sola componente economica, l'Italia scende al 114° posto.



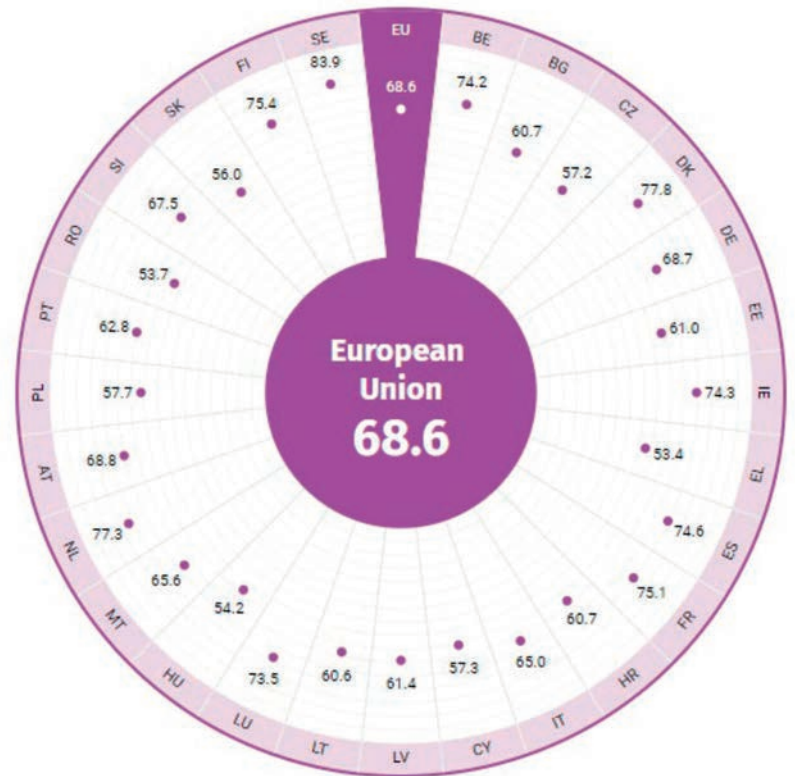
Paesi con la maggiore parità di genere al mondo restano l'Islanda, seguita da Finlandia, Norvegia, Nuova Zelanda e Svezia.

Secondo i dati del Gender Equality Index elaborato dall'EIGE (European Institute for Gender Equality), l'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, nonostante più di 50 anni di politiche per l'uguaglianza di genere a livello europeo, le disparità di genere risultano ancora rilevanti all'interno dell'Unione ed i miglioramenti sono raggiunti lentamente.

Finora nessuno Stato membro dell'UE ha realizzato la parità tra donne e uomini.

Il Gender Equality Index analizza i progressi degli Stati membri nel raggiungere la parità di genere nei seguenti sei ambiti chiave (domini):

- Lavoro
- Denaro
- Conoscenza
- Tempo
- Potere
- Salute



L'Unione Europea è più vicina alla parità di genere nei settori della **Salute** (88,7 punti) e del **Denaro** (82,6 punti).

Le disuguaglianze di genere risultano più marcate nel settore del **Potere**, inteso come potere decisionale sia politico che economico (57,2 punti). Da segnalare comunque come il punteggio in questo settore sia quello ad essere migliorato maggiormente dal 2010 (+ 13,1 punti), grazie ai progressi compiuti in quasi tutti gli Stati membri sui dati di partecipazione delle donne al processo decisionale economico.

Il secondo settore meno equo è la **Conoscenza** (62,5 punti), dovuto alla persistente disuguaglianza di genere nei diversi campi di studio nell'istruzione universitaria.

Il Tempo è l'unico dominio ad aver registrato un calo, attestandosi a 64,9 punti, segnalando un aumento delle disuguaglianze di genere nel tempo dedicato ai lavori domestici e all'assistenza o alle attività sociali.

Per quanto riguarda l'**Italia**, secondo il Gender Equality Index dell'EIGE, con un punteggio di 65 punti su 100, il nostro paese è al 14° posto nel ranking di uguaglianza di genere dell'EU. Tale punteggio è di 3,6 punti inferiore a quello dell'Unione Europea e dal 2010 è aumentato di 11,7 punti, permettendoci scalare ben 7 posizioni nella graduatoria.

Andando ad analizzare la performance del nostro paese relativamente ad ognuno degli ambiti chiave, notiamo come le migliori prestazioni si siano riscontrate nei domini della Salute (89,0 punti) e del Potere (con un punteggio di 56,9 punti, pari ad un incremento di 4,7 punti dal 2019).



Nonostante i progressi compiuti, però, l'Italia rimane l'ultimo paese per quanto riguarda i divari nel dominio del Lavoro, misurato in termini di partecipazione (tasso di occupazione equivalente a tempo pieno e durata della vita lavorativa) e condizioni (segregazione settoriale, percezione di flessibilità oraria e prospettive lavorative, in cui invece fatto nel dominio del Lavoro, in cui il punteggio ha mostrato una diminuzione di 0,5 punti rispetto al 2019, con un totale di 63,2 punti, collocandosi costantemente nel periodo analizzato (2010-2022) all'ultimo posto fra tutti gli Stati membri dell'UE.

Ciò è attribuibile agli elevati livelli di disuguaglianza di genere sul lavoro, posizionando al 27° posto del ranking europeo.

Il basso tasso di occupazione femminile che contraddistingue il nostro paese, nel 3° trimestre 2022 è pari al 50,9% (Istat, popolazione 15-64 anni). Il corrispondente tasso maschile è pari al 69,7%, con un divario di oltre 18 punti percentuali. Il basso tasso di occupazione contrasta con i risultati dell'istruzione. Le donne in Italia sono più istruite degli uomini: il 65,3% ha almeno un diploma (60,1% tra gli uomini) e le laureate arrivano al 23,1% (16,8% tra gli uomini) (Istat, ottobre 2022).

Sono però ancora in minoranza nelle lauree delle aree disciplinari scientifiche e tecnologiche, le cosiddette lauree STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics), dove la quota scende al 17,6% tra le donne (una laureata su sei) rispetto al 33,7% riscontrato tra gli uomini (un laureato su tre).

Le donne italiane, inoltre, rimangono ancora oggi, in gran parte, penalizzate da iniziative e servizi che non sono sufficienti per favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro. Se per gli uomini il tasso di occupazione è man mano più elevato con la crescita del numero dei figli (a sottintendere che la crescita dell'età e delle necessità economiche sono accompagnate dal raggiungimento progressivo di una stabilità familiare e lavorativa), per le donne si verifica il fenomeno opposto, per cui con l'aumento dei figli diminuiscono le donne che hanno un lavoro (Censis, 2019), senza contare il fenomeno della cosiddetta child penalty, che vede una sensibile riduzione dei redditi delle madri a fronte della nascita di un figlio, a fronte di una sostanziale invarianza di quelli dei padri. Inoltre, quasi una donna occupata su tre (il 32,4%), per un totale di oltre tre milioni di donne, svolge un lavoro part time, quota che per gli uomini è solo dell'8,5% (Censis, Elaborazione su dati Istat, 2019). L'Istat stima che il 60% del part-time sia involontario. Le donne che lavorano a tempo determinato sono il 17,3% del totale delle lavoratrici.

Un ulteriore elemento da considerare è quello legato alla carriera delle donne. Le donne in posizioni manageriali in Italia sono circa il 27% (Istat), del totale. Il glass ceiling, ovvero il soffitto di vetro, legato agli ostacoli che le donne lavoratrici incontrano nelle loro carriere per raggiungere posizioni di vertice, è un fenomeno ancora molto diffuso. Inoltre, nelle posizioni manageriali, le differenze di genere relative al reddito, sono ancora più elevate, pari a circa il 23% (Istat).

Infine, occorre anche ricordare la metafora dello sticky floor, ovvero del pavimento appiccicoso, utilizzata per rappresentare la segregazione verticale che vede le donne occupate in posizioni più basse e, conseguentemente, meno remunerate.

La Commissione Europea sottolinea l'importanza dell'azione legislativa per: favorire la presenza delle donne nelle posizioni decisionali; migliorare le opportunità di conciliazione tra lavoro e vita privata sul posto di lavoro; integrare la dimensione di genere nella progettazione di politiche e misure normative rilevanti per rendere la parità tra donne e uomini una realtà entro e oltre i confini di ciascun Paese, in modo che tutti possano avere le stesse opportunità nella vita, indipendentemente dal genere.

**L'Unione Europea** ha promosso uno **Strategic Engagement** sulla **Gender Equality** per il triennio 2016-2019 e una **nuova Strategia** per il quinquennio 2020-2025. Di seguito ne ricordiamo due tappe salienti.

**Nel marzo del 2020** l'UE ha predisposto il documento **"Un'Unione dell'Uguaglianza: la Strategia per la Parità di Genere 2020-2025"** definendo obiettivi politici e azioni chiave per raggiungere la parità di genere entro il 2025. La strategia prevede la realizzazione di misure specifiche volte a conseguire la parità di genere, combinate a una maggior integrazione della dimensione di genere "inserendo sistematicamente una prospettiva di genere in ogni fase dell'elaborazione delle politiche in tutti i settori di azione dell'UE, sia interni che esterni".

**Il 22 novembre 2022** il Parlamento europeo ha definitivamente approvato la **"Women on Boards Directive"**, ovvero la direttiva che prevede una rappresentanza di genere più equilibrata nei consigli di amministrazione delle società quotate. Secondo la direttiva EU, entro la fine di giugno 2026, tutte le grandi società quotate nell'Unione europea dovranno adottare delle misure per incrementare la presenza femminile nelle posizioni apicali. Entro la fine di giugno 2026, il 40% dei posti di amministratore senza incarichi esecutivi ed il 33% di tutti i posti da amministratore dovranno essere occupati dal sesso sottorappresentato.

In Italia, un elemento di cambiamento in questo ambito è rappresentato dalla presenza delle donne nei consigli di amministrazione e collegi sindacali delle società quotate, che è balzata dal 7% del 2011 all'attuale 42,8%, secondo l'ultimo rapporto Consob pubblicato il 6 aprile 2021.

Questo cambiamento, il più significativo nel contesto italiano delle statistiche di genere e uno dei più significativi tra i Paesi europei, è stato raggiunto grazie all'introduzione nell'agosto 2011 di quote di rappresentanza di genere (Legge Golfo-Mosca 120/2011), secondo cui lo statuto societario preveda l'equilibrio tra i generi, dovendo il genere meno rappresentato ottenere un terzo degli amministratori eletti. Con la legge 160/2019 (Legge di Bilancio 2020), la legge Golfo-Mosca è stata prorogata con una modifica che ha previsto che il periodo di vigenza dei mandati non siano più di tre consecutivi, bensì sei, e che dal 1/1/2020 il genere meno rappresentato debba ottenere due quinti degli amministratori eletti (40%), in luogo della quota di almeno un terzo (33% circa) disposta dalle norme previgenti, prevedendo in caso di inottemperanza delle sanzioni previste dalla Consob.



Purtroppo, però, questo risultato non si è tradotto in uno sviluppo parallelo della presenza delle donne nelle posizioni di vertice, in quanto ancora oggi è rimasto piccolissimo il numero delle donne che ricoprono il ruolo di Amministratore Delegato. I board delle CdA delle società non quotate, inoltre, non essendo destinatari della normativa, ancora oggi non hanno visto un decollo assoluto delle presenze femminili.

Tra le altre importanti misure adottate nel nostro paese, ricordiamo inoltre le seguenti:

- la **Legge 125/91 “Azioni positive per la realizzazione della parità uomo – donna nel lavoro”**, intendendosi con azioni positive l’insieme di misure indirizzate ad un gruppo particolare con l’obiettivo di eliminare e prevenire la discriminazione o di compensare gli svantaggi derivanti dagli atteggiamenti dai comportamenti e dalle strutture esistenti;
- la **Legge 53/2000 “Disposizioni per il sostegno della maternità e della paternità, per il diritto alla cura ed alla formazione per il coordinamento dei tempi delle città”**, il cui scopo è di promuovere un equilibrio tra temi di lavoro, di cura, di formazione e di relazione mediante l’istituzione dei congedi dei genitori, l’istituzione del congedo per la formazione continua, l’erogazione di contributi a favore di aziende che applichino accordi contrattuali che prevedano azioni positive per la flessibilità o volte a favorire la formazione dei lavoratori ed il coordinamento dei tempi di funzionamento delle città;
- il **Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna”**, che rappresenta il testo normativo che ha ricondotto ad unità le leggi precedentemente in vigore contenenti le disposizioni in materia di pari opportunità tra uomini e donne e le disposizioni vigenti per la prevenzione e la rimozione di ogni forma di discriminazione basata sul sesso, con costante aggiornamento.
- la **Legge 5 novembre 2021, n. 162 “Modifiche al Codice di cui al D.Lgs. 198/2006 ed altre disposizioni in materia di parità tra uomo e donna in ambito lavorativo”**, che introduce rilevanti novità, tra cui la modifica della nozione di “discriminazione indiretta”, la trasparenza nei dati, l’ampiamiento delle aziende tenute alla classificazione tra le aziende virtuose, cui corrispondono sgravi contributivi e premialità nella valutazione dei bandi pubblici.

A tale proposito, ricordiamo come la **discriminazione di genere**, secondo l’**art. 25 del D.Lgs. 198/2006**, modificato dalla **Legge 162/2021**, viene definita come di seguito indicato:

1. Costituisce *discriminazione diretta* qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto patto o comportamento, nonché l’ordine di porre in essere un atto o un comportamento, che produca un effetto pregiudizievole discriminando le candidate ed i candidati, in fase di selezione del personale, le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso e, comunque, il trattamento meno favorevole rispetto a quello di ogni altra lavoratrice o lavoratore in situazione analoga.

2. ricorre *discriminazione indiretta* quando una disposizione, un criterio o una procedura sono apparentemente neutri, ma di fatto sfavoriscono un determinato gruppo di persone.

2-bis. costituisce *discriminazione* ogni trattamento o modifica dell’organizzazione delle condizioni e dei tempi di lavoro che, in ragione del sesso, dell’età anagrafica, delle esigenze di cura personale o familiare, dello stato di gravidanza nonché di maternità o paternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell’esercizio dei relativi diritti, pone o può porre in lavoratore in almeno una delle seguenti condizioni:

- a) posizione di svantaggio rispetto alla generalità degli altri lavoratori
- b) limitazione delle opportunità di partecipazione alla vita o alle scelte aziendali
- c) limitazione dell’accesso ai meccanismi di avanzamento e di progressione nella carriera

Secondo l’**art. 26 del D.Lgs. 198/2006**, inoltre, sono considerate come discriminazioni anche le **molestie**, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l’effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo e, come ben sappiamo, ai sensi **dell’art. 2087 del codice civile**, i datori di lavoro sono tenuti ad assicurare condizioni di lavoro tali da garantire l’integrità fisica e morale e la dignità dei lavoratori.

A fronte degli ampi divari di genere presenti nel mercato del lavoro nel nostro paese, per contrastare le molteplici dimensioni della discriminazione verso le donne, il Governo ha enunciato nel **PNRR (Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza)**, ovvero il documento programmatico attraverso il quale il nostro paese ha delineato come l’Italia intende utilizzare le risorse finanziate a livello europeo, l’adozione di una Strategia nazionale per la parità di genere che si inserisce negli indirizzi dettati dalla Strategia dell’Unione Europea (*Gender Equality Strategy 2020-2025*), costruita su una visione di lungo termine.

La visione per l’Italia sulla parità di genere, a sua volta, è stata declinata in una ambizione quinquennale che rappresenta l’obiettivo da perseguire nello specifico periodo 2021-2026, ed ulteriormente articolata in 5 priorità strategiche, con il fine di guidare l’azione di governo lungo cinque dimensioni prioritarie di intervento.

Tale visione, che riprende anche i principi enunciati dall' Art. 3 della Costituzione della Repubblica Italiana: "E' compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana ..", è declinata come di seguito indicato:

*"Rendere l'Italia un paese dove persone di ogni genere, età ed estrazione abbiano le medesime opportunità di sviluppo e di crescita, personali e professionali, di accesso al mondo dell'istruzione e del lavoro, senza disparità di trattamento economico o dignità, e possano realizzare il proprio potenziale con consapevolezza di una uguaglianza garantita e senza compromessi in un paese moderno e preparato per affrontare la sfida dei tempi futuri".*

La **Strategia nazionale per la parità di genere 2021 /2026**, adottata ad agosto 2021, definisce dunque, in particolare, un chiaro obiettivo da perseguire:

*"Guadagnare 5 punti nella classifica del Gender Equality Index dell'EIGE nei prossimi 5 anni, per raggiungere un posizionamento migliore rispetto alla media europea entro il 2026, con l'obiettivo di rientrare tra i primi 10 paesi europei in 10 anni".*

Si è quindi voluto definire in maniera quantitativa e misurabile l'obiettivo complessivo da perseguire in termini di progresso sulla parità di genere, attraverso l'impegno a raggiungere entro il 2026 **l'incremento di cinque punti** nella classifica dell'Indice sull'uguaglianza di genere elaborato dall'EIGE, che attualmente, come abbiamo visto poc'anzi, vede l'Italia al 14° posto nella classifica dei Paesi UE.

Con specifico riferimento all'aumento della presenza femminile nel mercato del lavoro ed al raggiungimento di un maggiore livello di benessere e di qualità delle condizioni di lavoro, il PNRR, all'interno della missione 5 "Coesione e Inclusione", ha inoltre posto tra le misure strategiche per il raggiungimento degli obiettivi, oltre la valorizzazione dell'imprenditorialità femminile, anche **l'introduzione e definizione di un Sistema nazionale di certificazione della parità di genere**, allo scopo di incentivare le imprese ad adottare policy efficaci per la diminuzione del gap di genere in alcune delle dimensioni che incidono sulla qualità del lavoro, supportandola con una cornice normativa specifica in via di definizione.

La prima norma di riferimento è, come abbiamo visto, la **legge 5 novembre 2021, n.162**, che modifica il Codice delle Pari Opportunità, istituito nel 1991, già riformato nel 2006 con il decreto legislativo 198 del 2006, ed introduce la **certificazione della parità di genere**.

Più precisamente il sistema della certificazione della parità di genere viene disciplinato aggiungendo all'articolo 46 del codice delle pari opportunità, l'articolo 46 bis che istituisce appunto la certificazione della parità di genere prevista dal PNRR.

Nell'attesa dei decreti attuativi di tale certificazione, UNI ha dunque pubblicato la **Prassi di Riferimento (PdR) 125:2022** che definisce le linee guida sul sistema di gestione per la parità di genere e che prevede la strutturazione e l'adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti le politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

### La UNI/PdR 125:2022 in dettaglio

La Prassi di Riferimento per la parità di genere nelle organizzazioni è una certificazione rilasciata da una parte terza per valutare la conformità da parte di un'organizzazione, di qualunque forma giuridica, operante nel settore pubblico o privato, secondo un principio di proporzionalità che ne definisce un'applicazione proporzionale e graduale in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione considerata.

La **UNI/PdR125:2022** prevede dunque la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo, essendo volta a definire un primo quadro degli standard di riferimento che potranno essere utilizzati per la certificazione della parità di genere.

Al fine di garantire una misurazione olistica del livello di maturità delle singole organizzazioni, sono state individuate 6 Aree di indicatori attinenti alle differenti variabili che possono contraddistinguere un'organizzazione inclusiva e rispettosa della parità di genere quali:

- Cultura e strategia
- Governance
- Processi HR
- Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- Equità remunerativa per genere;
- Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro

Ogni Area è contraddistinta da un peso % (fatto 100 il totale del peso delle differenti Aree) che contribuisce alla misurazione del livello "as-is" dell'organizzazione e rispetto al quale sono misurati gli stati di avanzamento costanti nel tempo.



Per ciascuna Area di valutazione sono stati identificati degli specifici KPI attraverso i quali misurare il grado di maturità dell'organizzazione attraverso un monitoraggio annuale e una verifica ogni due anni, per dare evidenza del miglioramento ottenuto grazie alla varietà degli interventi messi in atto o del remediation plan attivato.

Al fine di assicurare l'opportuna coerenza con le diverse realtà organizzative che rappresentano il Sistema Paese inteso quale intero apparato economico-produttivo della nazione, si prevede che gli indicatori afferenti alle 6 Aree sopracitate, siano applicabili secondo un principio di proporzionalità che ne definisce un'applicazione proporzionale e graduale in ragione del profilo dimensionale dell'organizzazione considerata quale sintesi della differente articolazione e complessità organizzativa. In coerenza con la tassonomia Istat, sono state identificate 4 fasce o cluster attraverso cui classificare le organizzazioni (private, pubbliche, enti, ecc.):

FASCIA	CLUSTER	NUMERO ADDETTI/E
1	MICRO	1-9
2	PICCOLA	10-49
3	MEDIA	50-249
4	GRANDE	250 e oltre

Tabella 1 - Fasce/Cluster di classificazione delle organizzazioni

A fronte della classificazione in una delle quattro fasce, viene definito il set di indicatori considerati i presidi target in tema di diversità coerenti alla dimensione dell'organizzazione. Sono previste semplificazioni per le organizzazioni appartenenti alla fascia 1 (micro-organizzazione) e fascia 2 (piccola organizzazione), mentre per le organizzazioni appartenenti alla fascia 3 (media organizzazione) e alla fascia 4 (grande organizzazione) sono applicati la totalità degli indicatori.

Gli indicatori sono di natura quantitativa e qualitativa.

Gli indicatori di natura qualitativa sono misurati in termini di presenza o non presenza, mentre gli indicatori di natura quantitativa sono misurati in termini di delta % rispetto a un valore interno aziendale o al valore medio di riferimento nazionale o del tipo di attività economica (codice ATECO di appartenenza) come dalla seguente aggregazione:

LETTERE	CODICE	ETICHETTA
A	01	Agricoltura, silvicoltura e pesca
B-E	02	Industria in senso stretto
F	03	Costruzioni
G	04	Commercio
I	05	Alberghi e ristoranti
H	06	Trasporto e magazzinaggio
J	07	Servizi di informazione e comunicazione
K	08	Attività finanziarie e assicurative

L-N	09	Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali
O	10	Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria
P-Q	11	Istruzione, sanità e altri servizi sociali
R-U	12	Altri servizi collettivi e personali

Ogni singolo indicatore è associato a un punteggio il cui raggiungimento o meno viene ponderato per il peso dell'Area di appartenenza.

È previsto il raggiungimento dello score minimo di sintesi complessivo del 60% per determinare l'accesso alla certificazione da parte dell'organizzazione. In tal modo, l'attribuzione di una verifica di conformità in base allo score finale consente agli stakeholder di riconoscere la validità e l'efficacia dei processi implementati internamente, con ricadute positive in termini reputazionali del brand ed economici.

La certificazione viene rilasciata al momento della rilevazione degli indicatori, se esistono già i requisiti relativi al conseguimento del punteggio minimo stabilito attraverso i KPI. Ogni due anni tale certificazione viene rivalutata e rinnovata se sui gap rilevati sono stati messi in atto piani di mitigazione e miglioramento.

Il modello di calcolo è da considerarsi dinamico, cioè l'algoritmo si aggiorna ogni anno con una nuova media sulla base dei dati ricevuti per l'anno precedente per ogni categoria (codice ATECO).

### AREA CULTURA E STRATEGIA

Area volta a misurare che i principi e gli obiettivi di inclusione, parità di genere e attenzione alla gender diversity dell'organizzazione siano coerenti con la sua visione, le finalità e i valori che caratterizzano l'ambiente di lavoro.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono 7, come di seguito riportati.

- 1 Formalizzazione e implementazione di un piano strategico che possa favorire e sostenere lo sviluppo di un ambiente di lavoro inclusivo e preveda valori aziendali coerenti con una cultura inclusiva.
- 2 Presenza di procedure interne che consentono alle risorse di esprimere le proprie opinioni, dare suggerimenti per il cambiamento nell'organizzazione e favorire il dialogo e il confronto.
- 3 Presenza di attività di comunicazione interna e di sensibilizzazione che promuovano l'utilizzo di comportamenti e di un linguaggio in grado di garantire un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità di genere.
- 4 Presenza di politiche che garantiscano che i generi siano equamente rappresentati tra i relatori del panel di tavole rotonde, eventi, convegni o altro evento anche di carattere scientifico.
- 5 Realizzazione nell'ultimo biennio di interventi formativi a tutti i livelli, compresi i vertici, sulla differenza di genere e suo valore, gli stereotipi e gli unconscious bias.
- 6 Realizzazione di interventi finalizzati all'analisi della percezione delle/dei dipendenti sulle pari opportunità nell'ultimo anno.
- 7 Realizzazione di interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo nell'ultimo biennio, che includano attività di comunicazione e coinvolgimento dei diversi stakeholder sui temi dell'inclusione, della parità di genere e dell'integrazione.

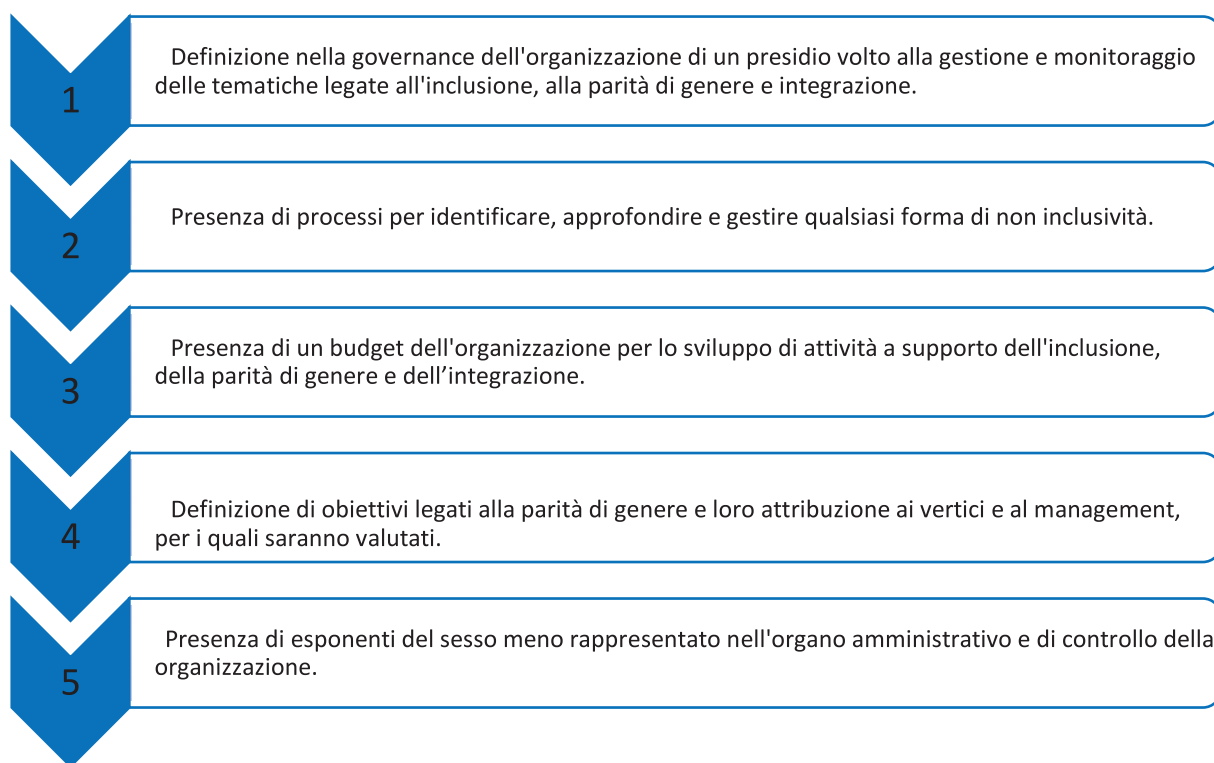


## AREA GOVERNANCE

Area volta a misurare il grado di maturità del modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 15%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono 5, come di seguito indicati:

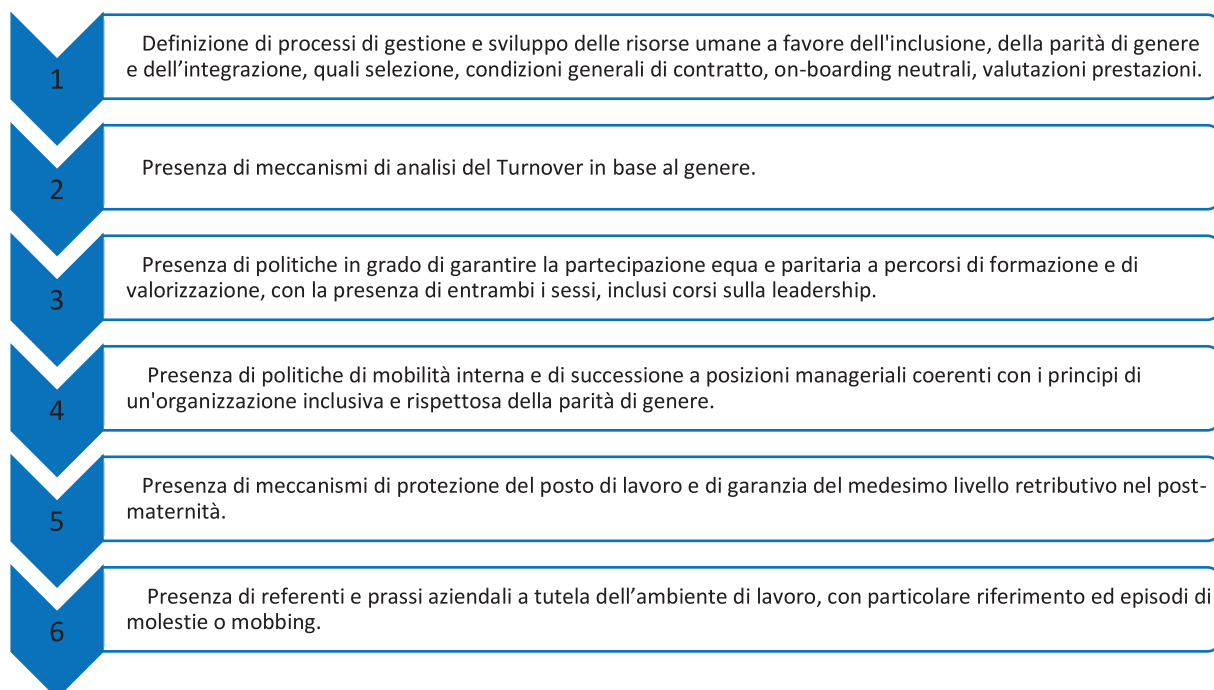


## AREA PROCESSI HR

Area volta a misurare il grado di maturità dei principali processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione e che si dovrebbero basare su principi di inclusione e rispetto delle diversità.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 10%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono 6 e di seguito riportati:

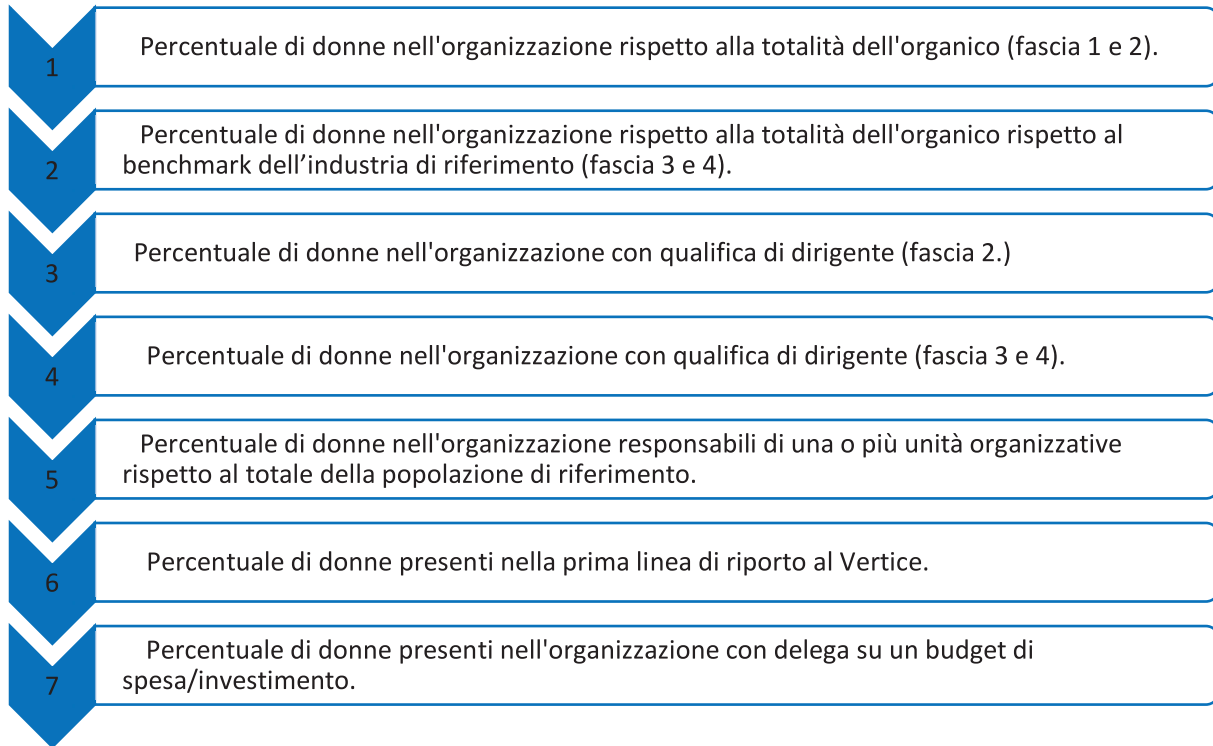


### AREA OPPORTUNITÀ DI CRESCITA ED INCLUSIONE DELLE DONNE IN AZIENDA

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione all'accesso neutrale dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono 7, come seguito indicati:

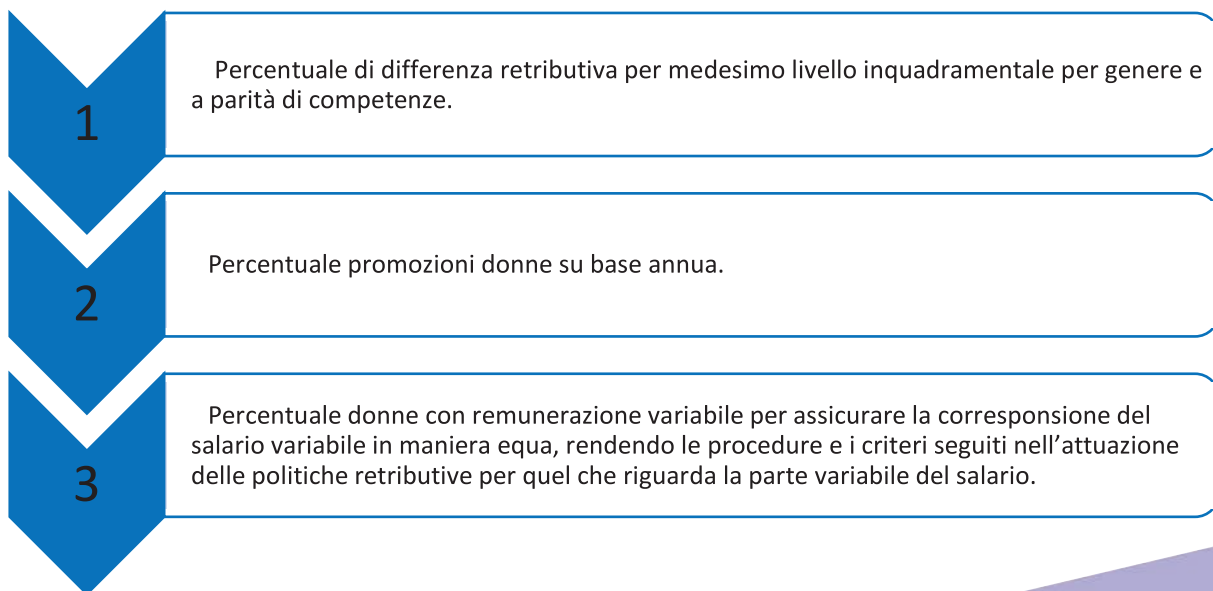


### AREA EQUITÀ REMUNERATIVA PER GENERE

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione al differenziale retributivo in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono 3, come di seguito indicati:

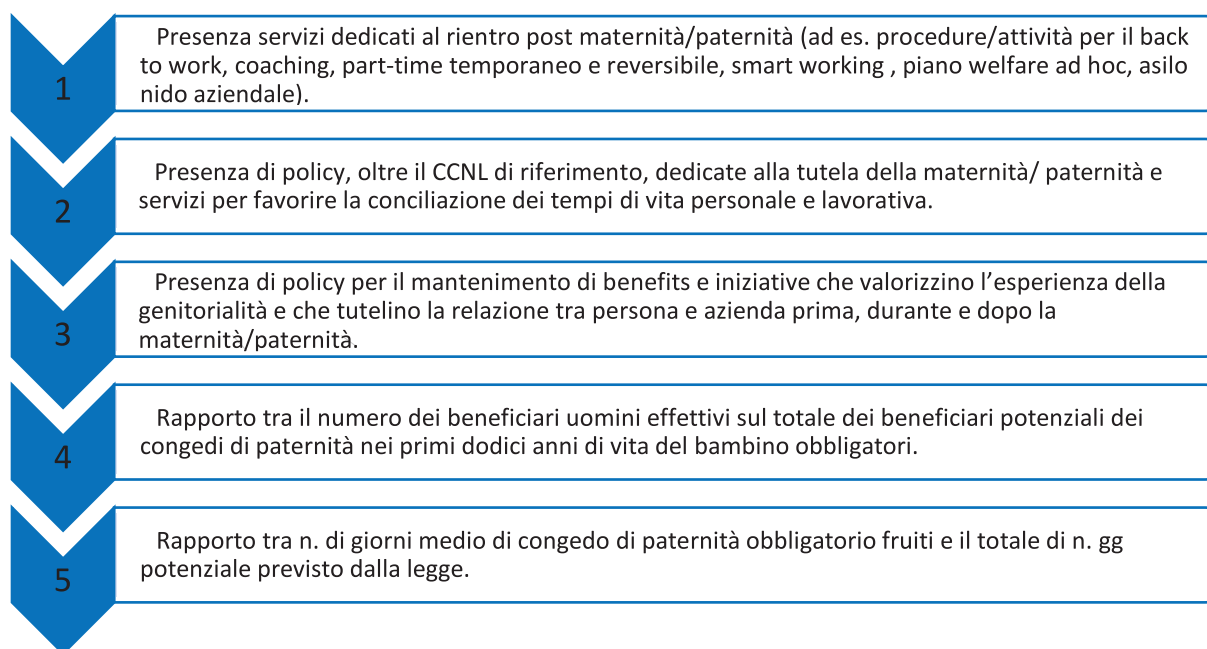


## AREA TUTELA DELLA GENITORIALITÀ E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Area volta a misurare il grado di maturità delle organizzazioni in relazione alla presenza di politiche a sostegno della genitorialità nelle diverse forme e l'adozione di procedure che facilitino e supportino la presenza anche di donne con figli e figlie in età prescolare.

Il peso dell'Area rispetto alla valutazione complessiva è pari al 20%.

Gli indicatori attinenti a questa area sono 5, come di seguito indicati:



La PdR 125:2022 fornisce inoltre specifiche e puntuali indicazioni in riferimento alle politiche di parità di genere da adottare da parte dell'organizzazione, alla pianificazione, all'attuazione e monitoraggio ed all'implementazione del sistema di gestione.

Le organizzazioni che adottano una politica di parità di genere globale devono difatti definire un piano di azione per la sua attuazione, impostando un modello gestionale che garantisca nel tempo il mantenimento dei requisiti definiti ed attuati, misurando gli stati di avanzamento dei risultati attraverso la predisposizione di specifici KPI di cui rendono conto nei documenti del sistema di gestione, attraverso il quale mantengono e verificano le azioni pianificate.

La politica deve contenere i principi e le indicazioni guida che definiscono l'impegno dell'organizzazione nei confronti dei temi relativi alla parità di genere, la valorizzazione delle diversità e l'empowerment femminile.

La direzione, in relazione alla dimensione aziendale, deve nominare un comitato guida per l'efficace adozione e la continua ed efficace applicazione della politica per la parità di genere.

Il comitato guida deve redigere il piano strategico (pianificazione) che definisce per ogni tema identificato dalla politica obiettivi semplici, misurabili, raggiungibili, realistici, pianificati nel tempo ed assegnati come responsabilità di attuazione.

L'organizzazione deve attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel piano, in particolare fornendo:

- istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio, ove applicabile
- formazione generale e specifica, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al genere

I temi principali oggetto del piano strategico ed i relativi requisiti minimi sono:

- selezione ed assunzione (recruitment)
- gestione della carriera
- equità salariale
- genitorialità e cura
- conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
- attivazione di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale sui luoghi di lavoro



Il sistema di gestione dell'organizzazione deve prevedere, infine, i seguenti aspetti per garantire il mantenimento nel tempo dei requisiti definiti nella PdR:

- Gestione della documentazione del sistema
- Monitoraggio degli indicatori
- Predisposizione per i propri stakeholder di un piano di comunicazione interna ed esterna
- Strutturazione del sistema degli audit interni
- Gestione delle non conformità
- Predisposizione della revisione periodica
- Garantire il miglioramento continuo

### **I vantaggi della Certificazione di Parità di Genere**

La Certificazione di Parità di Genere secondo la UNI/PdR:2022 rappresenta una opportunità unica per tutte quelle organizzazioni che vorranno adottarla, in quanto, rientrando nella Missione 5 del PNRR che prevede lo stanziamento di 9,81 miliardi per lo sviluppo di politiche d'inclusione sociale, sarà sostenuta da appositi incentivi di natura fiscale ed in materia di appalti pubblici.

Oltre a rafforzare l'immagine e la reputazione aziendale, costituirà difatti il requisito per accedere a sgravi sui contributi previdenziali a carico del datore di lavoro fino a 50mila euro ed a meccanismi premiali nella partecipazione a bandi italiani ed europei.

Inoltre, con i fondi del PNRR, il Dipartimento per le pari opportunità attiverà misure di accompagnamento e sostegno delle imprese di medie e piccole dimensioni che vorranno certificarsi.

Anna Villani, Professionista della Security Aziendale UINI 10456, Esperienza ventennale in ambito Security Governance, Risk & Compliance, Lead Auditor certificato TAPA FSR, TAPA TSR, ISO 28000, ISO 27001, ISO 9001, Membro unico per l'Italia della Security Community e Coordinatore del GTS Safety & Security di AIAS Sicurezza, docente qualificato AIAS ACADEMY, Membro del Cf79 CEI ( Sistemi Elettronici di Security), Collaboratore in veste di Consulente e Formatore con importati realtà nazionali ed internazionali dle ondo chimico, industriale, della logistica e trasporti.





## CERTIFICAZIONE PROFESSIONISTA IN ANALISI E GESTIONE DEI RISCHI DA SOVRACCARICO BIOMECCANICO LAVORATIVO (SBL)

AIASCERT ha creato questo schema di certificazione per dare il riconoscimento dovuto alle Conoscenze-Abilità- Responsabilità di questa figura professionale già ampiamente utilizzata in ambito aziendale

### COS'È LA CERTIFICAZIONE

La certificazione AIASCERT, organismo accreditato ACCREDIA, è il risultato di un processo conforme alla norma ISO 17024 che consente di verificare la conformità delle conoscenze-abilità-competenze di una persona ad uno schema di certificazione.

Lo schema prevede la verifica di una serie di prerequisiti e un esame condotto da una commissione della quale fanno parte uno o più professionisti esperti del settore.



### FIGURA PROFESSIONALE

Il professionista SBL è una figura in grado di analizzare e gestire con finalità preventive, a diversi livelli, nelle aziende di ogni settore e dimensione, il rischio da SOVRACCARICO BIOMECCANICO LAVORATIVO. Tutto ciò nel pieno rispetto e in conformità con la legislazione nazionale e le norme tecniche internazionali sulla materia.

Lo schema di certificazione, pur facendo riferimento ad un'unica figura professionale, è articolato su cinque profili (o livelli) in funzione del grado di autonomia e competenza raggiunti e dimostrati dal candidato.

I livelli di certificazione previsti sono:

- TCB - Tecnico Certificato di Base
- TCS - Tecnico Certificato Specializzato
- SC - Specialista Certificato
- FC - Formatore Certificato
- MC- Master Certificato

**PER I PARTECIPANTI AI CORSI EPM/AIAS ACADEMY PROPEDEUTICI A QUESTA  
CERTIFICAZIONE SCONTO DEL 40% SULLA TARIFFA DELLA PRIMA CERTIFICAZIONE**

(come da Tariffario Certificazione del Professionista SBL)



**aiasmag**





