



Interviste a:

Silvia Salis

CONI



Francesco Marangio

Enel Green Power and Thermal Generation

In questo numero

ANNA DONDANA - ANDREA MAFFEI - PAOLO SIMIONATI - RENATA BORGATO - GIANLUCA TROIANO - GIORGIO GALLO - GIANNI CLOCCHIATTI - GUIDO ZACCARELLI - GIUSEPPINA PAOLANTONIO - FABIO BOSTICCO - PIERSTEFANO BERTA - DANIELE LONGO

ANNO IV - n. 16/2022 del 18 maggio 2022



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

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
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 8620
redazione.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
www.aias-sicurezza.it

REDAZIONE

Francesco Santi
Elisabetta Zara
Margherita Perone
Davide Fagnani

REALIZZAZIONE E STAMPA

GRAFICAM
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

**“Sicurezza sul lavoro”
non è uno slogan**



Mario Stigliano
Direttore responsabile aiasmag

05

INTERVISTA



Francesco Marangio
Responsabile dipartimento costruzioni
Design and Execution Italia di Enel
Green Power and Thermal Generation

07

**Differenza tra certificazione delle
competenze e corso qualificato:
vantaggi ed opportunità**



Anna Dondana
Presidente AIASCERT

10

INTERVISTA



Silvia Salis
Vice Presidente Vicario CONI

16

**La formazione in materia di salute
e sicurezza: suggerimenti per il
nuovo regolamento della
formazione**



Andrea Maffei
Socio AIAS
Tharsos S.r.l.

20

**La formazione alla sicurezza
serve? La sua utilità dipende
da una quantità di fattori
diversi**



Paolo Simionati
Coordinatore provinciale AIAS Biella
Helps S.r.l.

Renata Borgato
Consulente



26

Radon, un pericolo invisibile



Gianluca Troiano

Socio AIAS
Niton S.r.l.

28

Quali valori limite utilizzare nella valutazione dei rischi da esposizione a campi elettromagnetici?



Giorgio Gallo

Coordinatore Interprovinciale AIAS
Napoli-Caserta-Avellino- Benevento
Libero Professionista

30

La formazione sulla sicurezza è ancora utile?



Gianni Clocchiatti

Coordinatore provinciale AIAS Alessandria
Eticrea

34

Novità dalla CFPA-Europe: i CFPA-E Ambassador



Guido Zaccarelli

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

38

Le ultime novità sul rischio chimico



Giuseppina Paolantonio

Socio AIAS
Consulente

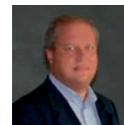
40

Canelli (Asti) - La Settimana della Sicurezza



Fabio Bosticco

Coordinatore provinciale
AIAS Cuneo-Asti



Pierstefano Berta

Direttore OICCE

42

PROPOSTA DI MODIFICA TITOLO IV D.Lgs. 81/08 e s.m.i elaborata dal "GRUPPO CANTIERI AIAS"



Daniele Longo

Consigliere Nazionale AIAS

45



Sergio Mattarella, Presidente della Repubblica (fonte Quirinale.it)

**Mario Stigliano**Direttore responsabile aiasmag
www.aiasmag.it

in

“Sicurezza sul lavoro” non è uno slogan

In questo periodo sentiamo sempre più parlare di sicurezza sul lavoro, quasi come uno slogan, un motto da citare a tutti i costi e in qualsiasi contesto. Esistono vari approcci alla sicurezza sul lavoro, ma nel periodo dal 28 aprile al 1 maggio assistiamo sempre più all'amplificazione dell'approccio Disneyland, ovvero quello della spettacolarizzazione eccessiva di un tema importantissimo.

Quando parliamo di sicurezza sul lavoro, parliamo della vita dei lavoratori e le ripercussioni si traducono in tragedie nelle famiglie. Fare sicurezza è difficile, eppure dovrebbe essere molto semplice perché parliamo di salvaguardare la propria incolumità o quella dei colleghi di lavoro.

Le istituzioni sono consapevoli del problema e questo lo conferma il fatto che il Presidente della Repubblica, Sergio Mattarella, e Papa Francesco hanno sottolineato l'importanza nello stesso giorno.

“Non ci può essere Repubblica senza lavoro – ha dichiarato il Presidente Mattarella – come afferma solennemente il primo articolo della nostra Costituzione. Perché il lavoro è condizione di libertà, di dignità e di autonomia per le persone. Consente a ciascuno di costruire il proprio futuro e di rendere l'intera comunità più intensamente unita. [...] Le Confederazioni sindacali hanno dedicato questa giornata [1 maggio] al lavoro in sicurezza, per rendere solida e non fugace la prospettiva di rilancio. Non può esservi – e non vi è – contrapposizione tra sicurezza, salute e lavoro”.

“Oggi è la festa del lavoro. Che sia stimolo a rinnovare l'impegno perché dovunque e per tutti il lavoro sia dignitoso. E vorrei ricordare gli operai morti nel lavoro: una tragedia molto diffusa, forse troppo” ha affermato Papa Francesco.

La sicurezza sul lavoro non è uno slogan! E' necessario agire e non soltanto parlarne; è il momento di indossare scarpe e casco e scendere in campo accanto ai lavoratori. Solo così possiamo migliorare i livelli di sicurezza in tutti i luoghi di lavoro.



Papa Francesco (fonte Vatican.va)



Ogni anno in Italia più di 2000 persone si ammalano a causa del batterio della Legionella



In caso di contagi il datore di lavoro o il responsabile della struttura ne rispondono **PERSONALMENTE** in ambito civile e penale.

Sei un datore di lavoro o il responsabile della struttura? Metti al sicuro il tuo sito e le persone che lo frequentano!

Ma non affidarti ad un'azienda qualsiasi. Scegli un partner affidabile come **LegionellaFree.**

In Italia siamo gli unici specialisti indipendenti impegnati contro la Legionella e il rischio biologico, e abbiamo più di 20 anni di esperienza alle spalle. Siamo inoltre l'unica società specializzata con sistema di qualità ISO 9001 per il ruolo di Responsabile della Gestione del Rischio Legionella, e per questo **garantiamo** la conformità del nostro servizio.



LEGIONELLA FREE srl

Abbiamo riservato una prima CONSULENZA GRATUITA per i lettori di AIAS MAGAZINE:

inquadra il QR code, apri la pagina dedicata e compila il modulo per richiederla subito.



**Mario Stigliano**Direttore responsabile aiasmag
www.aiasmag.it

in

Cardioproteggere i cantieri per cardioproteggere l'intera comunità attraverso i lavoratori

Francesco Marangio, Responsabile dipartimento costruzioni Design and Execution Italia di Enel Green Power and Thermal Generation, con le parole di Martin Luter King ci ha fatto capire l'importanza della presenza dei defibrillatori nei cantieri: "può darsi che non siate responsabili per la situazione in cui vi trovate, ma lo diventerete se non fate nulla per cambiarla".

aiasmag lo ha intervistato per approfondire le opportunità sulla cardioprotezione nei cantieri.

**Francesco Marangio**Enel Green Power and Thermal Generation
Responsabile dipartimento costruzioni Design and Execution Italia

in

Francesco, da dove è nata l'idea di cardioproteggere i cantieri Ingegneria & Costruzioni di Enel Green Power and Thermal Generation?

Nella mia passata esperienza, durante la costruzione dei DOME nella centrale termoelettrica di Brindisi, è accaduto che un lavoratore accusasse un malore mentre si recava sul posto di lavoro. Ha deciso di prendersi una pausa e si è seduto su una sedia presente all'interno di un magazzino. Purtroppo da quella sedia non si più alzato. Io insieme ad altre quattro persone siamo stati i primi ad arrivare sul posto.

La squadra di Emergenza ha eseguito le manovre di primo soccorso, ma era in arresto cardiaco. Non si poteva fare altro che eseguire il massaggio cardiaco ed aspettare l'ambulanza. Sui nostri volti si leggeva la frustrazione nell'essere totalmente "inermi" di fronte a quella tragedia, e credimi, ancora oggi sento quella sensazione...

Da un lato non avevo la formazione all'uso del DAE, dall'altro perché nel 2015 non si parlava molto dei defibrillatori. Questo evento è stato il fattore scatenante che mi ha portato – dopo qualche anno – avendo l'opportunità a cambiare ruolo in azienda e dopo essermi sempre occupato di costruzioni sono passato all'ambito HSEQ di E&C in Enel Green Power. A questo punto ero nel posto giusto per fare qualcosa di nuovo e trasformare l'evento negativo che ho vissuto in un'azione positiva. Ho proposto al management un progetto che prevedeva la copertura totale di tutti i cantieri E&C con i defibrillatori abbinato ad una formazione totale del nostro personale di cantiere.

Come è stata recepita l'iniziativa dalla Direzione Enel?

La Direzione aziendale è stata molto entusiasta del progetto ed ho avuto un percorso abbastanza semplice tra la proposta, l'approvazione e l'attuazione.

Quando ho proposto nel 2019 l'iniziativa, a partire dal mio diretto responsabile, la responsabile della Funzione Globale di HSEQ E&C e tutto il team di HSEQ, mi hanno supportato fin da subito e l'azienda ha immediatamente dedicato dei fondi per attuare il progetto in tutta Italia.

Anche nell'attuale Ruolo di responsabile del dipartimento costruzioni, in occasione dell'apertura dei nuovi Cantieri dell'Unità E&C, tale iniziativa è stata implementata con entusiasmo dal responsabile dell'unità e dai Project Leader.

Sono davvero molto soddisfatto del fatto che ancora oggi vi sia una diffusione capillare dell'iniziativa a ormai 4 anni dal suo lancio.

Ci puoi raccontare come si è diffuso il progetto nei cantieri Italia

Avendo il totale supporto della Direzione con il team HSEQ abbiamo attuato rapidamente il progetto in tutti i cantieri E&C in Italia.

A settembre 2019 tutti i cantieri in execution in Italia sono stati dotati di defibrillatori ed abbiamo formato il nostro personale di cantiere sulle tecniche BLS/D organizzando sessioni formative a Pisa, Torino e Brindisi.

Sulla formazione inizialmente avevamo previsto due persone per cantiere, ma poi abbiamo scelto di formare tutto il personale Enel Green Power visto l'entusiasmo che si è creato attorno al progetto.

Il progetto si è ampliato molto, infatti, in molti cantieri – spesso lavoriamo in gallerie, caverne o siti di montagna difficilmente raggiungibili – abbiamo più di un defibrillatore per permettere in qualsiasi punto del cantiere un tempo di intervento inferiore a 10 minuti.

Visto il successo italiano abbiamo portato il progetto di cardioprotezione in tutti i cantieri nel mondo, qualcosa che non mi aspettavo, che mi ha riempito il cuore.





Qual è stato l'approccio dei contraffattisti su un tema migliorativo della salute, ma allo stesso tempo non previsto dalla normativa nazionale?

I nostri cantieri sono tutti in Titolo IV, pertanto già in fase di progettazione abbiamo inserito la formazione BLSD per un numero congruo di lavoratori per tutti gli appaltatori tra i costi della sicurezza.

Sono dell'idea che si tratta di una formazione che va al di là del cantiere e fa parte di una cultura della safety che un'azienda come l'Enel può permettersi di sponsorizzare e di diffondere.

Tutti i contraffattisti hanno avuto un approccio molto favorevole e collaborativo. Infatti, in molti cantieri, gli appaltatori hanno scelto di ampliare la formazione ad un numero maggiore di lavoratori per incrementare i livelli di sicurezza.

Questo tipo di formazione ha un valore aggiunto, è qualcosa che va oltre il recinto del cantiere e va a formare un individuo della società. Formare 10 persone per il cantiere non è utile solo a noi, ma è un valore aggiunto per l'intera società, perché è un valore sociale utile ovunque durante la passeggiata domenicale, a casa, in palestra o per strada.

E' stato un vero successo, tutti hanno capito che con delle semplici manovre è possibile salvare una vita.

Dopo circa quattro anni dall'avvio del progetto ci dai qualche numero

In Italia abbiamo mediamente annualmente 44 cantieri aperti e il 100% dei cantieri è cardioprotetto.

Il defibrillatore è stato necessario una sola volta, circa tre mesi fa in Sicilia. La presenza del DAE è stata utilissima perché un collega è stato colto da arresto cardiaco e il personale di cantiere è intervenuto immediatamente utilizzando il defibrillatore. L'intervento in cantiere ha permesso di stabilizzare il collega in attesa dei soccorsi del 118. L'evento è stato talmente grave che poi ha portato al decesso della persona 2 gg dopo in ospedale.

Tutto il personale Enel Green Power è formato e mediamente annualmente formiamo oltre 100 nuovi lavoratori degli appaltatori.

In quasi quattro anni dall'avvio del progetto abbiamo cardioprotetto oltre 2000 lavoratori.

**Anna Dondana**

Presidente AIASCERT

in

Differenza tra certificazione delle competenze e corso qualificato: vantaggi ed opportunità

Il mondo delle certificazioni è in continua evoluzione ed è diventato ormai un nostro standard ed alleato nell'aiutarci a valutare i nostri clienti ed i nostri prodotti -sia come referenti/rappresentanti dei produttori che come utilizzatori e consumatori- anche attraverso la verifica dei "marchi" che possiedono.

Le certificazioni nascono da un processo di valutazione del rispetto da parte di un soggetto dei requisiti di uno standard tramite un processo riconoscibile. Le certificazioni sono di diverso tipo: di sistema, di prodotto o di competenza a seconda che riguardino un'azienda, un singolo prodotto o una persona. Poi in aggiunta ci sono le certificazioni del settore metrologico e di laboratorio che possono costituire elemento ulteriore.

Pensiamo alle certificazioni di sistema UNI EN ISO 9001 delle aziende: oggi molte ditte hanno questo certificato che ci permette di essere immediati nel considerare che esse sono organizzate ai sensi degli standard della norma, quindi che certamente proceduralizzano i propri processi interni, verificano la soddisfazione dei clienti, valutano i propri fornitori, riesaminano gli andamenti e sono soggetti ad audit esterni periodici di verifica del soddisfacimento della norma con tutte le implicazioni che questa sintesi possa richiedere ad una Organizzazione. Quindi, se abbiamo a che fare con una azienda certificata, ci aspettiamo che parli il linguaggio della certificazione e possa corrispondere ad eventuali richieste di garanzia.

La medesima considerazione vale per altre famose norme di riferimento: ad esempio la certificazione del sistema di gestione della sicurezza ai sensi della norma ex OHSAS18001 (successivamente ISO 45001), la certificazione del sistema di gestione ambientale ISO 14001, la certificazione etica SA8000 sono tra gli standard più richiesti dal mercato e riconosciuti dai consulenti e dalle aziende tanto che sia nelle gare pubbliche che nelle trattative private sono richiesti spesso come prerequisiti di ingresso ai partecipanti.

Le certificazioni di prodotto sono diventate famose sicuramente nel campo alimentare ma anche elettrico e dei materiali ed oggi costituiscono un riferimento per il mercato globale.

I primi passi delle certificazioni di sistema e di prodotto per arrivare al riconoscimento di cui godono oggi hanno richiesto un tempo di maturazione così come qualunque nuovo processo che si affacci sul mercato.

Allo stesso modo stiamo iniziando a muovere i nostri primi passi nel mondo della Certificazione della Competenza professionale che non ha più come oggetto una Organizzazione ma una Persona che sarà certificata come individuo singolo raggiungendo uno standard personale e non collegato al luogo in cui lavora ma solo al possesso di requisiti comprovati di conoscenza, competenza ed abilità.

La competenza professionale viene certificata da un ente certificatore come AIASCERT (che è accreditato da Accredia per molti degli standard che certifica) attraverso le seguenti fasi di processo:

- Un candidato che vuole certificare la propria competenza prima di tutto seleziona lo standard per il quale vuole certificarsi scegliendolo tra quelli disponibili sul mercato (poi elencheremo sotto quelli di AIASCERT, ma ci sono anche altri enti con altre figure disponibili)
- Esso fa domanda di certificazione per la figura prescelta (o anche tante figure, dato che non vi sono limiti al possesso di certificazioni personali) e riceve lo schema con i requisiti che dovrà soddisfare per essere ammesso all'esame di certificazione e la procedura per il percorso di certificazione
- Il candidato a questo punto verifica se possiede i requisiti richiesti, sia come corsi di formazione, sia come esperienza e conoscenza ed in caso affermativo sottoscrive la domanda di certificazione e concorda con l'Ente AIASCERT la data dell'esame di certificazione (l'analisi del possesso dei requisiti può anche essere svolta da AIASCERT per conto del candidato)
- Si sottopone all'esame presso una commissione scelta da AIASCERT e ad esito positivo riceve l'Attestato di Certificazione Professionale con: numero del certificato, anno di prima emissione, il titolo della figura, la norma o lo schema di certificazione e la data di scadenza. Il tutto su carta intestata AIASCERT e riferimenti dell'ente.

A questo punto siamo certificati, abbiamo l'attestato di certificazione e possiamo apporre un timbro sulla nostra firma che indica che abbiamo questo requisito come Persona.

Occorre precisare che ci sono due tipi di standard di certificazione professionale: quelli relativi ad una norma UNI e quelli relativi a standard cosiddetti "proprietary" dove la figura non ha una norma UNI cui appoggiarsi ma un Regolamento redatto dall'ente di certificazione.

Sia gli standard proprietari che quelli UNI hanno in comune un percorso formativo che il candidato deve aver svolto come prerequisito e quindi spesso si chiede di integrare la formazione con i corsi mancanti prima di accedere all'esame di certificazione.

I corsi possono essere svolti ovunque e possono essere corsi per così dire "normali" o corsi Qualificati da AIASCERT.

Il processo di qualificazione di un corso è molto diverso e consente di attestare che un percorso formativo è stato auditato dall'ente di certificazione, nel nostro caso AIASCERT, verificandone il possesso dei requisiti al proprio standard generando la garanzia dell'idoneità di tutti gli aspetti del corso: rispetto dei requisiti dei docenti, della durata del corso, degli argomenti trattati, etc..

Quindi lo sforzo di sostenere l'esame di conformità è fatto non più dall'allievo ma dall'ente organizzatore del corso, ad esempio AIAS ACADEMY, che reclamizzerà il possesso dell'attestazione del corso per valorizzare l'offerta formativa.

L'allievo che parteciperà al corso qualificato da AIASCERT riceverà un attestato che riporterà oltre al logo dell'ente formatore anche il logo di AIASCERT e la dicitura "Corso qualificato da AIASCERT".

La valenza di tale attestato permetterà all'allievo di avere garanzia che un ente terzo ha verificato la validità del corso nel suo insieme e sarà certo di avere un attestato spendibile senza dubbio alcuno.

Infine, ci sono dei corsi che sono qualificati e che hanno anche la possibilità di certificare la figura che viene generata dal corso stesso quindi al termine del percorso formativo gli allievi potranno decidere di sottoporsi anche all'esame di certificazione della competenza.

Ma perché può essere importante sia frequentare corsi qualificati che certificare le proprie competenze?

Per valutare l'importanza di seguire i processi sopra descritti si pensi da una parte alla necessità di crescita professionale continua per restare sul mercato come professionista oltre che per acquisire costantemente nozioni nuove ed aggiornate, e dall'altra la necessità di distinguersi e dare le opportune garanzie al cliente ed agli enti che controllano il nostro operato del possesso dei requisiti necessari; tali requisiti sono incontrovertibili assiemando la partecipazione a corsi qualificati da ente terzo alla certificazione delle competenze.

In ultimo, si riporta l'elenco degli schemi di certificazione professionale attivi in AIASCERT o in corso di elaborazione:

- Installatori di cappotti termici
- Professionista security
- Insegnante di yoga
- Docente/formatore
- Tecnico sovraccarico biomeccanico lavorativo
- Auditor sistemi di gestione
- Coordinatore aziendale prevenzione incendio – COAPI
- Coordinatore Esecuzione/Progettazione lavori (CSP/CSE)
- Coordinatore del Servizio di Prevenzione e Protezione (COORDSPP)
- Data Protection Officer (DPO)
- Manager dei Sistemi di Sicurezza e Salute (MSSS)
- Organismo di Vigilanza (ODV)
- Professionista in Behavior Based Safety (BBS)
- Reti di impresa
- Manutenzione
- HSE Manager
- Ispettore antincendio di strutture in affitto a breve termine.
- Schemi in fase di progettazione:
- Addetto censimento amianto
- CSP/CSE in ambito ferroviario
- Esperto ispezioni apparecchi di sollevamento UNI ISO 9927
- Manager igiene e confort ambienti indoor
- Travel risk management, Travel sostenibile e Mobility Manager

Visita il sito <https://aiascert.it>



I corsi di AIASACADEMY per raggiungere l'eccellenza in ambito SSL



Vuoi una formazione che non dia solo un certificato e dei crediti, ma una qualifica spendibile nel tuo ambito lavorativo perché legata ad un brand storico e di altissimo livello?

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

Siamo sempre aggiornati sulle ultime novità del settore e creiamo percorsi che ti permettano di essere un operatore al passo con le normative, in grado di fare davvero la differenza per la sicurezza delle persone e dell'ambiente.

Da cosa sono caratterizzati i corsi AIAS ACADEMY?

- FORMAZIONE A DISTANZA COME IN AULA (videoconferenza), CON MATERIALE DIDATTICO ECCELLENTE REALIZZATO DA DOCENTI DI ALTISSIMO LIVELLO;
- TUTOR a disposizione prima, dopo e durante tutto il percorso per qualsiasi esigenza;
- TEST di verifica finale delle competenze acquisite;
- Accesso su base volontaria alla fase di CERTIFICAZIONE PROFESSIONALE

Scopri nella prossima pagina una selezione di corsi AIAS ACADEMY in partenza nei prossimi mesi!

Selezione Corsi

Dott.ssa Giuseppina Paolantonio

Opera dal 1995 come consulente tecnico e legislativo in materia di salute nei luoghi di lavoro, attività alla quale ha affiancato dal 2000 quella di docente. Assiste enti pubblici ed aziende nei percorsi di valutazione e gestione dei rischi occupazionali; collabora con organismi paritetici, studi di consulenza, società di formazione.

Formazione generale sull'uso di diisocianati

A chi è rivolto: Datori di lavoro, Dirigenti, Preposti, RSPP, ASPP

Crediti formativi: 8 per aggiornamento RSPP/ASPP, RLS, Formatori, CSP/CSE, Dirigenti, Preposti, Lavoratori

Compila questo form per avere maggiori informazioni e visualizzare la brochure informativa: <http://aiasacademy.it/>

Oppure contatta il Tutor del corso: Laura Quarta | Tel. 02.94368611 | Email: lquarta@aiasacademy.it

La valutazione del rischio chimico

A chi è rivolto: RSPP/ASPP, CSP/CSE, consulenti, igienisti industriali, RLS ambito chimico

Crediti formativi: 16 per aggiornamento RSPP/ASPP, RLS, Formatori, CSP/CSE, Dirigenti, Preposti, Lavoratori e per il percorso formativo HSE manager area tecnica in materia di salute occupazionale

Compila questo form per avere maggiori informazioni e visualizzare la brochure informativa: <http://aiasacademy.it/>

Oppure contatta il Tutor del corso: Silvia Lia Ragnoli | Tel. 02.94368610 | Email: sragnoli@aiasacademy.it

Le modifiche alla "direttiva cancerogeni"

A chi è rivolto: Datori di lavoro, Dirigenti, Preposti, ASPP, RSPP, RLS, Lavoratori nei processi interessati, Consulenti del lavoro, Consulenti d'Impresa, rappresentanti degli Organi di Vigilanza, Rappresentanti sindacali, Responsabili dell'immissione in commercio di prodotti chimici e materiali

Crediti formativi: 6 per aggiornamento RSPP/ASPP, RLS, Formatori, CSP/CSE, Dirigenti, Preposti, Lavoratori | 6 per il Percorso Formativo HSE Manager Area Tecnica in Materia di Salute Occupazionale

Compila questo form per avere maggiori informazioni e visualizzare la brochure informativa: <http://aiasacademy.it/>

Oppure contatta il Tutor del corso: Laura Quarta | Tel. 02.94368611 | Email: lquarta@aiasacademy.it

Strumenti per la verifica degli Scenari di Esposizione

A chi è rivolto: Datori di lavoro, Dirigenti, Preposti, ASPP, RSPP, RLS, Consulenti del lavoro, Consulenti d'Impresa, rappresentanti degli Organi di Vigilanza, Rappresentanti sindacali, Responsabili dell'immissione in commercio di prodotti chimici e materiali

Crediti formativi: 6 per aggiornamento RSPP/ASPP, RLS, Formatori, CSP/CSE, Dirigenti, Preposti, Lavoratori | 6 per il Percorso Formativo HSE Manager Area Tecnica in Materia di Salute Occupazionale

Compila questo form per avere maggiori informazioni e visualizzare la brochure informativa: <http://aiasacademy.it/>

Oppure contatta il Tutor del corso: Laura Quarta | Tel. 02.94368611 | Email: lquarta@aiasacademy.it

Selezione Corsi

Ing. Gianluca Troiano

Direttore Tecnico del Laboratorio, per oltre 15 anni, di uno dei principali servizi in Italia per la misura delle Radiazioni Ionizzanti e della concentrazione di Radon, Qualifica di Esperto Qualificato di III grado iscritto nell'apposito elenco del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con il numero 538.

RADON: indagine, misure e valutazione del rischio alla luce del Decreto 101 del 31 luglio 2020

A chi è rivolto: RSPP - Consulenti in materia di Sicurezza e Ambiente - Professionisti tecnici (ingegneri, architetti, geometri, periti edili)

Crediti formativi: 16 per aggiornamento RSPP/ASPP, RLS, Formatori, CSP/CSE, Dirigenti, Preposti, Lavoratori

Compila questo form per avere maggiori informazioni e visualizzare la brochure informativa <http://aiasacademy.it/>

Oppure contatta il Tutor del corso: Silvia Lia Ragnoli | Tel. 02.94368610 | Email: sragnoli@aiasacademy.it



www.aiasacademy.it

**Mario Stigliano**Direttore responsabile aiasmag
www.aiasmag.it

in

Lo sport è un valido alleato per il benessere aziendale e la produttività

“Se mi avessero detto quando ero piccola: a 35 anni avrai fatto 2 Olimpiadi, 15 anni in Nazionale e sarai la prima donna Vice Presidente Vicario del CONI, avrei pensato a una storia scritta per un film” e invece l’ha scritta lei e dedicata a “tutti gli adulti e i bambini che almeno una volta nella vita si sono sentiti su una strada che gli altri non comprendevano”.

Da sempre è impegnata nel battere i tabù e gli stereotipi, aiasmag l’ha intervistata per capire come lo sport è un valido alleato per il benessere lavorativo.

**Silvia Salis**

Vice Presidente Vicario CONI

in

La sua favola “La bambina più forte del mondo” è un messaggio forte sulla parità di genere tra i bambini. Ritiene che la disparità di genere sia presente in tutti gli ambiti, dallo sport al lavoro?

È la storia di un sogno, quello di una bambina Stella che vuole diventare lanciaiatrice di martello, sport “da maschi” precluso alle ragazze, ma anche lezione di vita, dove accanto al coraggio e alla determinazione ci sono sconfitte e momenti difficili, paure inevitabili, che a volte possono essere chiuse in un cassetto, altre che disorientano.

Purtroppo siamo molto lontano dal poter parlare di una parità di genere diffusa in tutti gli ambiti dallo sport al lavoro. Diciamo che il lavoro si sta facendo, ma la strada è ancora lunga. Il concetto di quote rosa va superato, ma non è ancora il momento perché in molti ambienti le donne senza quote rosa non metterebbero piede.

SILVIA SALIS

LA
BAMBINA
PIÙ FORTE
DEL MONDO



Lo sport ci insegna a reagire alle difficoltà. Possiamo avere lo stesso approccio nella vita?

Ho scritto "La bambina più forte del mondo", perché le persone che hanno passioni o aspirazioni diverse dalla media, da quello che gli altri si aspetterebbero da loro, devono trovare il coraggio e la forza di perseguirle.

Reagire alle difficoltà è una propensione caratteriale, quando sei un atleta sei obbligato a superare certi momenti altrimenti l'alternativa è l'abbandono. In questo senso possiamo dire che lo sport è formativo, ma esalta una qualità che è dentro di te, la determinazione e la capacità di resistere alle situazioni avverse.

Questa è una tendenza caratteriale che lo sport allena e fortifica, è uno spunto da prendere in tutti i momenti della vita.

Qual è il livello di sedentarietà nella popolazione adulta italiana, cosa consiglia per promuovere stili di vita sani attraverso lo sport?

Secondo gli ultimi studi dell'ISTAT in Italia la popolazione sedentaria è attorno al 39%, un numero altissimo di persone che non praticano alcuno sport né fanno attività fisica.

A livello europeo l'Italia è tra le nazioni dove si pratica poca attività fisica, l'OMS consiglia almeno 150 minuti di attività fisica a settimana per migliorare i livelli di salute e benessere.

Questi livelli di sedentarietà nella popolazione adulta sono molto alti, soprattutto considerando che l'Italia ha tutte le condizioni per la pratica sportiva: clima mite, città belle, conformazione geografica. Il 39% di sedentari è un dato abbastanza assurdo che dovrebbe far riflettere tutti perché viviamo in un Paese ideale per ospitare una popolazione sportiva. Su questo tema abbiamo ancora molto da lavorare.



Le ricadute positive dell'attività fisica sullo stato di salute sono consolidate, secondo lei ha anche una ricaduta nell'ambito lavorativo?

Ci sono tanti studi che dimostrano come lo sport aumenta la produttività, riduce le assenze per malattia, aiuta il team building, stimola la creatività, migliora l'umore e riduce l'ansia.

Indubbiamente una persona allenata, una persona in salute è una persona che innanzitutto si ammala di meno; quindi, già banalmente è meno assente dal posto di lavoro. Con lo sport anche l'umore migliora, è dimostrato come lo sport porta una maggiore stabilità perché fa scaricare la tensione e riequilibra tanti processi nell'organismo.

Penso che sicuramente una popolazione lavoratrice più sportiva è una popolazione che rende di più.



Alcune aziende promuovono lo sport per il raggiungimento del benessere lavorativo, cosa ne pensa?

In Italia ci sono diversi esempi virtuosi di datori di lavoro che supportano stili di vita salutari per i propri dipendenti, proponendo cibo sano nella mensa aziendale e dotando gli uffici di una palestra.

Credo che sia corretto associare lo sport al lavoro, perché i risultati positivi sono sia per l'azienda che per i lavoratori.

I datori di lavoro che puntano sullo sport per migliorare il benessere lavorativo hanno avviato un'operazione molto intelligente per la propria azienda, volta soprattutto al futuro della salute del lavoratore e quindi alla continuità lavorativa.

Ci sono strumenti per incrementare queste iniziative?

Ovviamente ogni azienda privata decide come investire le proprie risorse. Chi le investe per creare delle condizioni favorevoli per la pratica sportiva all'interno della propria azienda è qualcuno che ha capito qual è il valore dello sport sia a livello sanitario che a livello psicologico ed emotivo.

Banalmente è anche un modo per avere dei dipendenti più felici, perché un lavoratore che vede la propria azienda prendersi cura del suo benessere al di là delle ore lavorative sicuramente è una persona che ha un senso di gratitudine maggiore verso l'azienda.

Come Presidente vicario del CONI vuole lanciare un appello?

Lo sport fa parte della storia del nostro Paese, lo sport è cultura, lo sport associato al mondo del lavoro, al turismo, alle grandi realtà della nostra Nazione forma sempre un binomio vincente.

Praticare sport fa bene a tutte le età, non abbiamo scuse per non farlo.



**Andrea Maffei**Socio AIAS
Tharsos S.r.l.

in

La formazione in materia di salute e sicurezza: suggerimenti per il nuovo regolamento della formazione

Parlando di formazione in materia di salute e sicurezza, siamo qui tutti in attesa del nuovo Accordo in Conferenza Stato Regioni, per affinare dopo dieci anni i percorsi e contenuti che riguardano i lavoratori, i dirigenti, e definire la nuova strada che la Legge n. 215/2021¹ ha riservato a preposti e datori di lavoro.

Seguono contributi e pensieri per coloro i quali andranno a scrivere il nuovo regolamento della formazione, che sono figli di questi 10 anni e mezzo di moduli, attestati, parole, idee, chilometri (prima) e schermi video (poi).

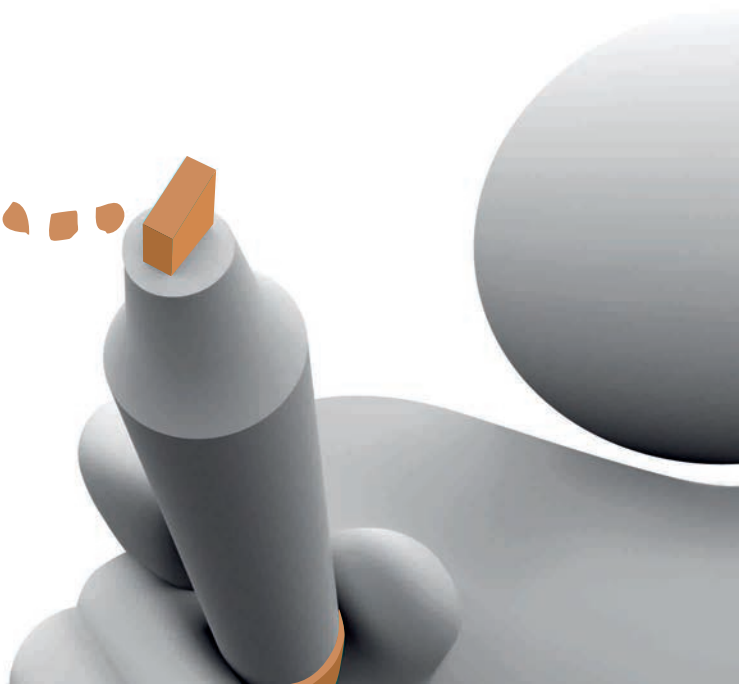
La prima considerazione parte dalla statistica, ed è un dato su cui ciascuno di noi dovrebbe basare le sue riflessioni: dal 21 dicembre 2011 si è sviluppata la più ampia e regolamentata campagna di educazione della storia sulla sicurezza negli ambienti di lavoro italiani. Questa enorme attività, quali risultati ha portato? Ha consentito di ridurre gli infortuni, gli episodi mortali, le malattie professionali? Ad una primissima vista, il risultato è contraddittorio: nel 2011 sono stati denunciati circa 725.000 infortuni, con una riduzione del 6,6% rispetto al 2010. Per il 2011 sono stimati 920 casi di infortunio mortale, con una diminuzione del 5,4% rispetto al dato definitivo del 2010 (973 casi). Riassumendo i macro dati delle denunce presentate all'Inail nell'intero arco del 2021, si sono denunciati 555.236 infortuni sul lavoro (+0,2% rispetto al 2020), 1.221 delle quali con esito mortale (-3,9% rispetto al 2020).

Sarebbe semplice con questi numeri affermare che la più grande campagna di sempre nella formazione di sicurezza in Italia, non ha portato grandi risultati tangibili: ma sarebbe una considerazione troppo semplicistica ed ingenerosa. Di certo, questa statistica deve essere ben tenuta presente per migliorare e migliorarci come mondo della sicurezza, e far capire sempre di più al mondo che ci circonda che l'educazione ai corretti comportamenti è un passaggio centrale del futuro del lavoro.

Come migliorare? Dove puntare per riuscire a fare un passo avanti concreto nella educazione alla sicurezza?

HOW TO...

¹ Di conversione del dl. n. 146/2021. Si veda: <https://www.normattiva.it>



Gli argomenti

Anche la recente introduzione della Legge n. 215/2021 ci pone di fronte ad un salto di qualità: la formazione, dei preposti ma non solo, non si può basare unicamente sulla descrizione dei rischi a cui è esposto ma deve andare oltre, verso una capacità di rendersi conto di quanto possa essere importante l'osservazione dell'ambiente che lo circonda, verso una consapevolezza ad agire in modo responsabile e non approssimativo, verso una necessità di riuscire a dialogare sempre meglio con gli altri soggetti che operano attorno a noi. In quest'ottica si può fare molto per introdurre nuovi contributi che vadano oltre la moda del momento e che offrano delle lenti più potenti per osservare il mondo che ci circonda.

Gli approcci

L'educazione di sicurezza, anche quella obbligatoria, non può più essere considerata un passaggio da realizzarsi una volta ogni cinque anni: deve essere un momento puntuale nella vita di ciascun lavoratore. Momenti di dialogo più ravvicinati, anche più contenuti dal punto di vista temporale, possono consentire un confronto molto più profondo, e possono davvero creare uno sguardo diverso verso l'importanza del lavorare bene per stare bene dentro e fuori dal nostro ambiente di lavoro.

E poi, piedi per terra: accanto ai riferimenti teorici è indispensabile entrare nel vivo, nella concretezza del proprio ambiente di lavoro, dei propri rischi, del proprio gruppo e dei propri spazi. Solo così si riesce ad alzare il livello di attenzione dei nostri interlocutori.

La strada delle esercitazioni, dei lavori di gruppo, del gaming, della possibilità di vedere le cose da un altro punto di vista, è una strada che può dare risultati concreti e – soprattutto – misurabili. E, attenzione, questa considerazione non si applica soltanto a formazione "obbligatoria" ma è spendibile anche nei contesti dell'informazione, dell'addestramento e dello sviluppo di campagne di sensibilizzazione.

Le modalità

La pandemia ci ha insegnato quanto possa essere applicabile a questo mondo anche un approccio che utilizza la tecnologia: la formazione sincrona a distanza è uno strumento difficile da strutturare per un docente abituato a lavorare in aula ma che ha tutti i requisiti per essere considerato uno strumento utilizzabile ed apprezzabile. Eliminarla dal paniere degli strumenti utilizzabili sarebbe un grave autogol che ci auguriamo non venga commesso. E poi, in un mondo sempre più interattivo e multimediale, l'utilizzo di strumenti innovativi per l'apprendimento deve essere assolutamente incentivato: le vecchie slide piene di concetti difficili da leggere non portano a risultati verso tanti discenti che hanno la necessità di essere ingaggiati con strumenti più immediati.

Quanto le nuove generazioni sono concentrate sulla comunicazione basata sulle immagini e sui video, che compulsano continuamente sui social network? Utilizziamo questa strada per veicolare concetti semplici e precisi, e per superare gli stereotipi del corso di sicurezza che è quasi considerato una contravvenzione da pagare.

Le verifiche dell'efficacia

La formazione non dev'essere solo emozione momentanea e circoscritta, come forse suggerisce qualche scuola di pensiero, ma dobbiamo puntare a rendere sempre più misurabile la crescita della cultura di sicurezza.

Non solo parole vuote, ma esempi concreti: non basta il test di verifica dell'apprendimento, fissiamo dei momenti di dialogo e di verifica con un periodismo definito che ci consenta di comprendere quanto le idee ed i messaggi restano nei pensieri dei nostri discenti. Sarà così molto più facile, anche in una logica sistemica, misurare i passaggi successivi e progettare sempre meglio i prossimi contenuti e le prossime modalità di approccio alla formazione.

I docenti

Non chiediamo solo ai discenti di migliorare. Miglioriamoci anche noi docenti: un processo di aggiornamento della formazione ai formatori è indispensabile.

C'è ancora un grande percorso da fare: ma sono le sfide complicate quelle più belle da vincere.



Tharsos 10 S

2022

Safety Management Trend Report

PUNTI DI VISTA

11 esperti internazionali ci parlano del futuro della sicurezza in tempi moderni

SPUNTI DI RIFLESSIONE

La sicurezza come processo integrato: intervista a Antonio Terracina

PROSPETTIVE

Risultati del sondaggio: Le opinioni dei professionisti della SSL sul futuro della gestione della sicurezza



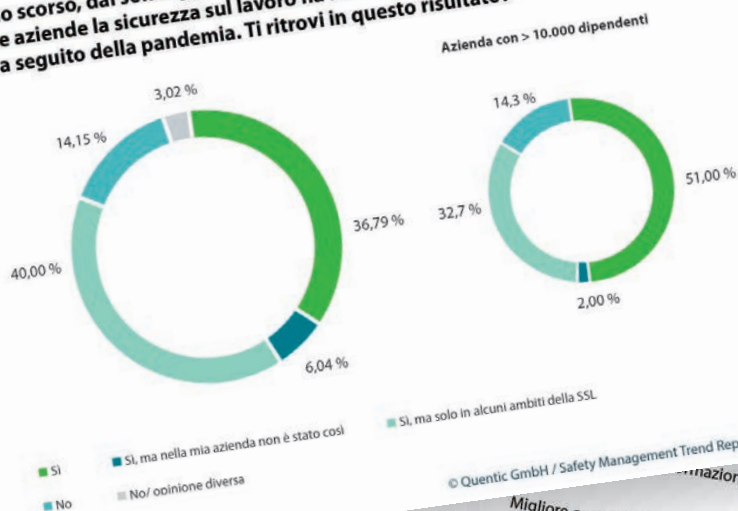
Safety Management Trend Report 2022: salute e sicurezza sul lavoro sempre al centro dell'attenzione

Negli ultimi due anni, la salute e la sicurezza sul lavoro sono state al centro di un'attenzione senza precedenti. I professionisti del settore sono stati costretti a confrontarsi con una pandemia globale. La costante oscillazione tra precauzioni rigorose e cauti ritorni alla "normalità" ha aumentato inevitabilmente la pressione sui manager HSE e il loro carico di lavoro, ma d'altro canto è cresciuto anche l'apprezzamento per i loro sforzi quotidiani. Questo è stato uno dei risultati chiave rivelati dal **Safety Management Trend Report** già lo scorso anno.

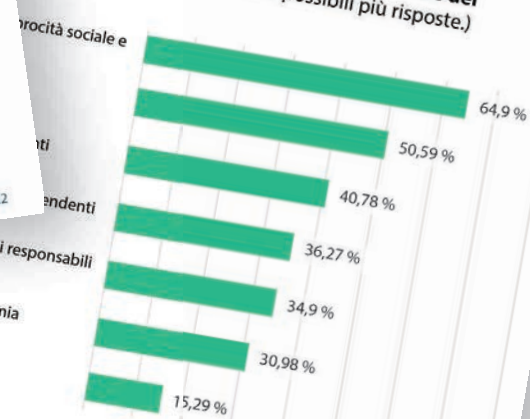
Tale report viene infatti pubblicato ogni anno da Quentic, azienda fornitrice di software SaaS per la salute, la sicurezza sul lavoro, l'ambiente, la sostenibilità e la gestione della qualità. Nell'analizzare le tendenze del 2022, Quentic ha esaminato la misura in cui questi sviluppi continueranno ad influenzare i professionisti ed il settore in generale. Nell'edizione del Safety Management Trend Report di quest'anno si affronta anche la questione legata alle influenze strategiche determinate dai criteri ambientali, sociali e di corporate governance (ESG) e si spiega come la digitalizzazione modellerà la sicurezza sul lavoro in futuro.

Il team editoriale di Quentic ha intervistato undici esperti di fama internazionale. A supporto delle evidenze emerse dalle interviste degli esperti, Quentic ha inoltre raccolto il punto di vista di oltre 500 professionisti della sicurezza sul lavoro provenienti da tutta Europa circa le tendenze e gli sviluppi più importanti, che vanno dalla digitalizzazione alle conseguenze della pandemia di COVID-19, fino al ruolo crescente dei criteri ESG.

L'anno scorso, dal sondaggio del Safety Management Trend Report è emerso che in molte aziende la sicurezza sul lavoro ha ricevuto maggiore apprezzamento e sostegno a seguito della pandemia. Ti ritrovi in questo risultato?

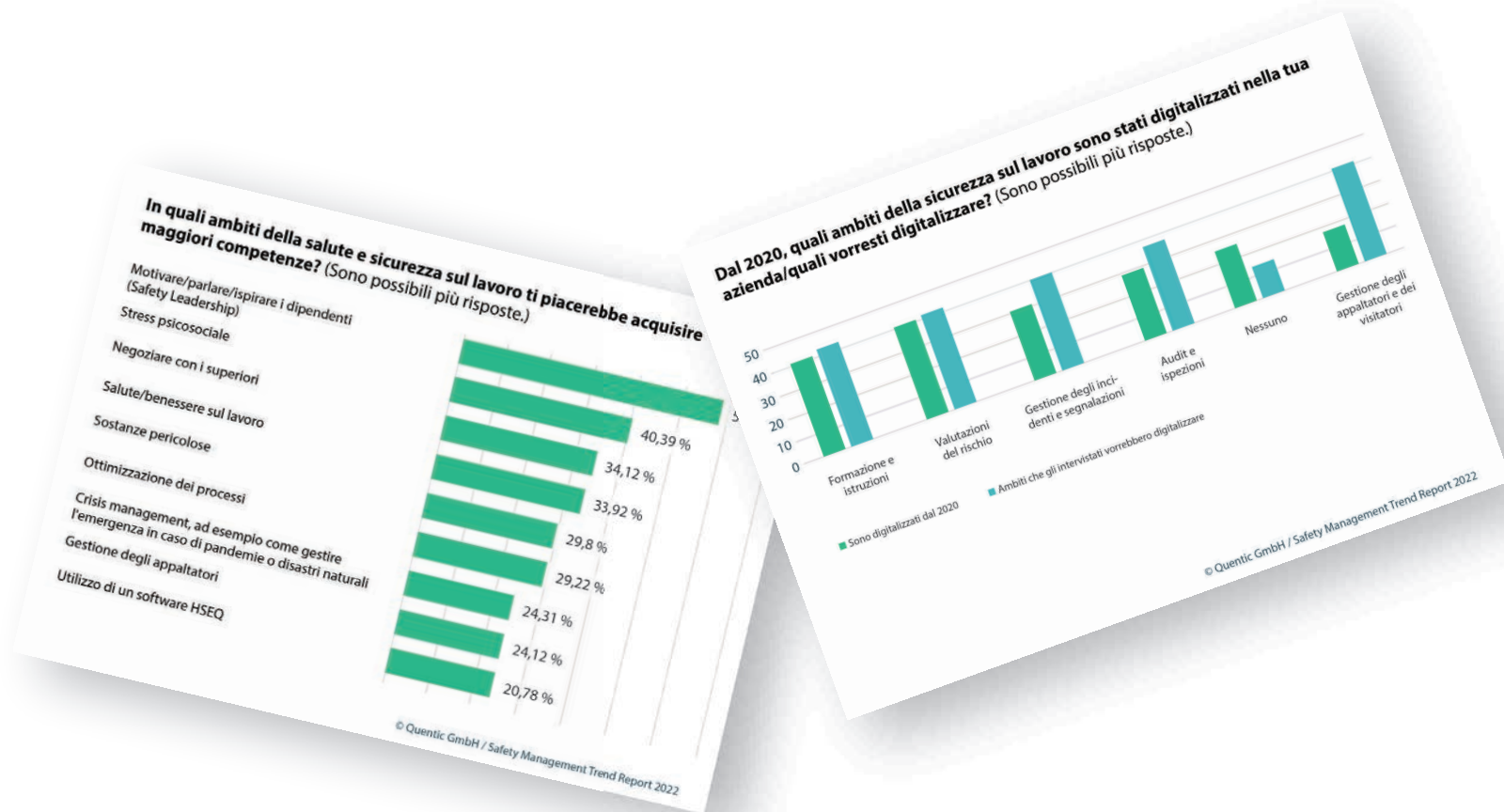


Dovrebbe far leva affinché il rischio psicosociale dell'azienda possa diminuire? (Sono possibili più risposte.)



La salute e la sicurezza sul lavoro sembrano essere maggiormente apprezzate: quanto durerà?

Il sondaggio del Safety Management Trend Report del 2021 aveva già rivelato che la pandemia di coronavirus non ha solo aperto le porte a delle sfide, ma ha portato con sé anche una crescente percezione positiva rispetto al campo professionale. Nel redigere l'edizione 2022 del Safety Management Trend Report ci si chiedeva quindi se questa consapevolezza e questo apprezzamento potessero essere nuovamente confermati. I risultati lo dimostrano ampiamente: tre intervistati su quattro concordano sul fatto che la salute e la sicurezza sul lavoro stanno ricevendo maggiore riconoscimento e sostegno nelle loro aziende in generale, o almeno in alcuni settori. Nelle grandi aziende, la percentuale di persone che conferma senza dubbio un cambiamento positivo è ancora più alta che nelle organizzazioni con dimensioni più piccole.



Lo stress psicosociale rimane un argomento centrale

Nonostante le prospettive positive, il gruppo di esperti sottolinea che, quando si parla di salute e sicurezza sul lavoro oggi, occorre prestare particolare attenzione allo stress mentale. La dissoluzione dei confini tra la vita professionale e quella privata, il passaggio al lavoro da casa, la mancanza di legami sociali e le crescenti paure legate alla diffusione del virus sono tutti elementi che hanno un forte impatto sulla salute mentale dei dipendenti. La consapevolezza di questo argomento e una leadership qualificata diventano quindi di conseguenza necessarie, perché le conseguenze della pandemia e anche il passaggio a stili di lavoro più flessibili aumentano inevitabilmente la necessità di prevenire lo stress mentale sul posto di lavoro. In particolare, i fattori umani come una buona leadership, il legame sociale e degli strumenti di compensazione per far fronte alle situazioni stressanti giocheranno tutti un ruolo decisivo in questo ambito.

L'attuazione di queste misure ha dimostrato di essere una grande sfida, data la diffusione del telelavoro e il distanziamento sociale. I professionisti della salute e della sicurezza sul lavoro lo hanno già riconosciuto e desiderano espandere ulteriormente le loro competenze in queste aree. Tuttavia, sta diventando sempre più evidente che la responsabilità di prevenire lo stress mentale non può ricadere solo sulle loro spalle. Il management, i professionisti della sicurezza e gli altri dipendenti saranno in grado di superare i compiti e le sfide di quest'anno soltanto unendo le loro forze.

I processi relativi alla SSL sono sempre più digitalizzati

La crescente digitalizzazione del lavoro in generale continua a presentare sia opportunità che sfide, così come la digitalizzazione della stessa sicurezza sul lavoro. Le tendenze già emerse l'anno scorso, come l'auditing da remoto, la formazione online e la valutazione digitale dei rischi rimarranno probabilmente argomenti chiave nell'anno a venire. Lo sconvolgimento digitale è particolarmente evidente nei settori della valutazione dei rischi e della formazione. Tuttavia, la necessità di assistenza e ottimizzazione digitale è ancora lontana dall'essere pienamente soddisfatta ma continuerà a crescere nel 2022, soprattutto in relazione alla gestione degli incidenti, degli appaltatori e dei visitatori.

Tuttavia, il panel di esperti intervistati cita anche cambiamenti di più ampia portata nella digitalizzazione della sicurezza sul lavoro. Se da un lato, secondo loro, l'uso di wearables e sensori, per esempio, può aumentare la sicurezza sul lavoro, dall'altro la crescente interazione uomo-macchina nei luoghi di lavoro high-tech potrebbe portare a nuovi rischi. Si intravedono grandi opportunità, in particolare per quanto riguarda l'interconnessione dei processi di lavoro, facilitata dal nuovo standard di telecomunicazioni 5G e l'uso dell'intelligenza artificiale per la sicurezza sul lavoro. Tuttavia, essi sottolineano anche che, in alcuni casi, mancano ancora le basi legali prima che un'applicazione sicura, sana e quindi produttiva di queste nuove tecnologie possa diventare lo standard nel campo della sicurezza sul lavoro.

Salute, sicurezza e sostenibilità

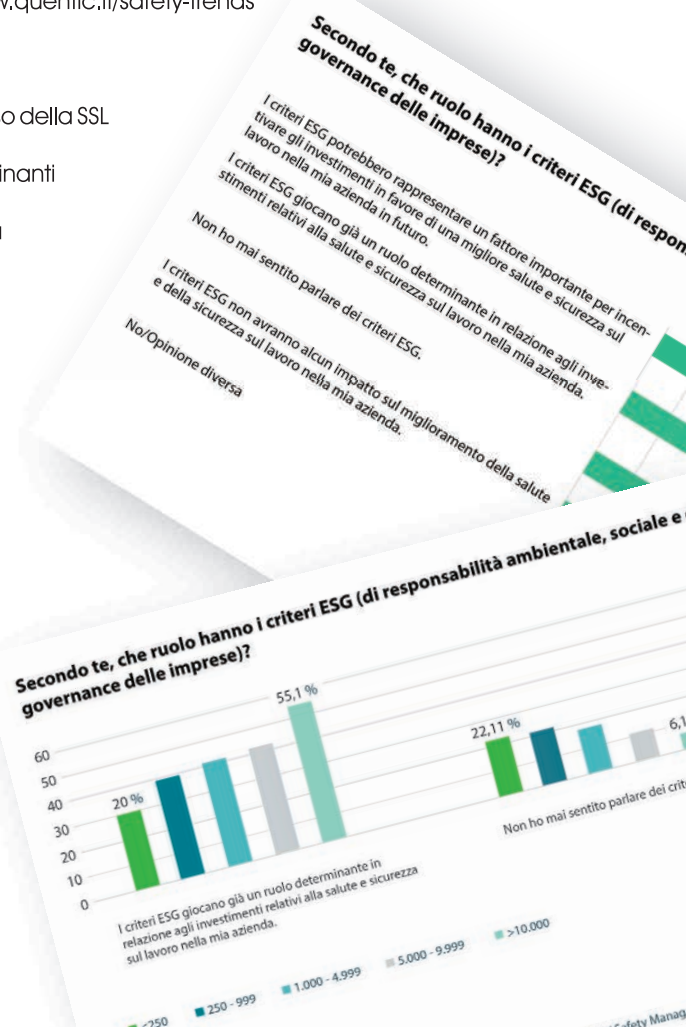
Il Safety Management Trend Report di quest'anno rende ancor più chiaro che la salute e la sicurezza sul lavoro devono essere considerate in un contesto integrato con tutti gli altri processi aziendali. Mentre la gestione dell'ambiente e della qualità sono già da tempo state incorporate nella gestione HSEQ, la pressione positiva dell'opinione pubblica e degli stakeholder riguardo alla governance aziendale sostenibile continuerà a plasmare la professione. Le aziende sono sempre più impegnate in una gestione integrata della responsabilità in cui gli aspetti legati alla gestione ambientale, sociale e di governance (ESG) vanno di pari passo.

Questa è una grande opportunità per la salute e la sicurezza sul lavoro perché, nel contesto dei criteri ESG, una strategia HSE integrata è una pietra miliare vitale per il successo aziendale. I criteri ESG guidano anche gli investimenti in salute e sicurezza sul lavoro. Questo sviluppo è già chiaramente visibile nelle grandi aziende. Tuttavia, i fattori ambientali, sociali e di governance stanno guadagnando terreno anche nelle aziende medie e piccole. Per i professionisti della sicurezza e dell'HSE, questo significa che devono continuare a sviluppare nuove aree di competenza e consolidare ulteriormente la loro flessibilità e disponibilità all'apprendimento per portare avanti attivamente la gestione della sicurezza da una prospettiva olistica.

Il Safety Management Trend Report può essere scaricato gratuitamente da www.quentic.it/safety-trends

Altri argomenti interessanti trattati nel report:

- Leadership nella sicurezza: Competenze in termini di leadership per il successo della SSL
- Cultura della sicurezza: La comunicazione e l'attenzione come fattori determinanti
- "La sicurezza non può essere uno stand alone" - Intervista ad Antonio Terracina





Paolo Simionati
 Coordinatore provinciale AIAS Biella
 Helps S.r.l.
 in



Renata Borgato
 Consulente
 in

La formazione alla sicurezza serve? La sua utilità dipende da una quantità di fattori diversi

Dipende da chi la eroga e da quali sono le cose su cui concentra la propria attenzione: conoscere un argomento non significa automaticamente saperlo trasmettere. Anzi, spesso il formatore che ha una grande conoscenza del contenuto e un'elevata competenza tecnica si illude che esse siano sufficienti a garantire il successo del percorso formativo. Se a questa illusione si aggiunge l'ansia di completezza, il formatore può dimenticare una delle sue responsabilità principali, quella di selezionare in fase progettuale i concetti chiave. Essi devono essere scelti in relazione alla specificità dei partecipanti ed è intorno ai loro bisogni formativi che il formatore deve tessere la progettazione in modo che essa permetta di presentare in modo ricorsivo, seppur con modalità diverse, i messaggi chiave specificamente scelti in relazione a pubblico e obiettivi.

Per di più se il formatore è molto concentrato sui contenuti, non gli risulta sempre facile stabilire con chiarezza quali di essi siano comprensibili per i discenti: i ragionamenti che propone gli possono sembrare autoevidenti per effetto della maledizione della conoscenza cioè di quel meccanismo che porta a ritenere che quanto è a noi ben noto sia di facile comprensione per tutti. Al contrario, se le persone faticano a capire e soprattutto non colgono il collegamento tra quanto il formatore dice e quanto è di loro immediato interesse è molto probabile che il loro livello di attenzione si abbassi: le persone imparano solo ciò che ritengono serva loro e che non richiede troppa fatica ad essere riconosciuto come utile. Il calo di interesse favorisce la disattenzione e fa sì che le distorsioni di moltiplichino. È necessario tener presente che la formazione degli adulti, quando funziona, induce cambiamenti e costituisce quindi una, seppur piccola, violenza sui destinatari in quanto richiede delle modificazioni dei modi di operare ma soprattutto di pensare e questo, quasi inevitabilmente, produce resistenze. Di esse è possibile che il formatore non sia consapevole soprattutto quando la formazione è erogata on line e i segnali di comunicazione non verbale sono più difficili da cogliere.

Emerge a questo punto un'altra variabile inerente al formatore: la sua più o meno elevata abilità nel cogliere i segnali deboli provenienti dall'aula e il suo possesso di competenze non solo tecniche, ma cognitive relazionali, soprattutto relative alla padronanza della comunicazione verbale e non verbale.

Dipende anche da chi la riceve. Sono le caratteristiche di ruolo e la collocazione dei partecipanti nella catena del comando a fare la differenza. Nello specifico, se la formazione riuscirà a sensibilizzare i datori di lavoro e a renderli protagonisti effettivi delle scelte aziendali e delle misure per migliorare la sicurezza, certamente sarà utile. E questo momento è particolarmente propizio in quanto la Legge n. 215/2021 (di conversione del d.l. n. 146/2021 n.d.r.)¹ estende l'obbligo di formazione a tutti i datori di lavoro che non sempre sono stati adeguatamente coinvolti.

¹ Si veda: <https://www.normattiva.it>

Dipende dagli obiettivi che si affidano alla formazione. Lo slogan che proclama: "occorre una formazione che coniughi efficienza ed efficacia" è, appunto, solo uno slogan estremamente difficile da tradurre in una pratica operativa verificabile. Se l'obiettivo è principalmente quello di trasmettere prescrizioni, procedure, dettare comportamenti, probabilmente la formazione non servirà a molto.

Al contrario, quella abilitante, di ampio respiro, atta a fornire non schemi di comportamento predefiniti, ma mappe per orientarsi ed esplorare territori sempre mutevoli e cangianti, li produrrà.

Una formazione utile a far aumentare la sicurezza serve ad acquisire la capacità di porsi correttamente in situazioni di crescente incertezza, consapevoli delle proprie possibilità di scelta e delle connesse responsabilità che ciò comporta.

La formazione deve far crescere complessivamente le persone, deve contribuire alla loro capacità di essere protagonisti in una società che cambia a ritmo esponenziale.

La formazione o è "umanistica", cioè pone al centro la persona e usa i contenuti per favorirne lo sviluppo, o non è.

Dipende dalle modalità con cui la si eroga. Ma ciascuno apprende a modo suo, Kolb, - e non solo Kolb - lo ha spiegato con efficacia. Non basta conoscere e usare una sola metodologia. È necessario padroneggiare un mix di stimoli che permettano di raggiungere ciascuno dei partecipanti.

Dipende soprattutto dalla coerenza organizzativa tra le enunciazioni di principio e le strategie dell'impresa. Spetta all'impresa confermare quotidianamente e costantemente il proprio interesse al "buon" lavoro e dimostrarlo con scelte concrete.

Dipende da quando la si eroga: una formazione erogata una tantum rischia di essere presto dimenticata e di risultare scarsamente incisiva. Una somministrazione continuativa è resa possibile dal mettere a disposizione dei lavoratori (ma proprio di tutti, anche di quelli che operano in appalto in modo da evitare segnali contraddittori) degli **strumenti interattivi di diffusione attraverso i quali far pervenire ai lavoratori informazioni sempre "fresche"**, utilizzabili quando serve e dove serve.

È opportuno che essi **siano bidirezionali (up down, bottom up)** in modo da permettere ai lavoratori stessi di contribuire al miglioramento della sicurezza aziendale e di inviare a loro volta segnalazioni e contributi. L'applicazione concreta di quanto appreso nelle sessioni formative **rafforza l'efficacia della formazione** e valida sul campo quanto appreso in aula.

Quindi strumenti quali Help's Navigator (www.helpsnavigator.com) servono non solo a gestire correttamente la sicurezza, a trasmettere informazioni, a capitalizzare i **momenti di formazione ed addestramento** (vedi Legge n. 215/21), **ma indirettamente a renderla più efficace**, proprio perché disponibili sul luogo di lavoro.

Infine, adottarli **conferma più di ogni dichiarazione teorica** l'interesse dell'impresa per la salute e sicurezza dei lavoratori.





Valutazione del rischio radon nei luoghi di lavoro

Secondo il nuovo D.lgs. n. 101 del 31 luglio 2020, le disposizioni relative all'esposizione al radon nei luoghi di lavoro si applicano a:

- luoghi di lavoro sotterranei e stabilimenti termali, per i quali il completamento delle misurazioni deve avvenire entro 24 mesi dall'entrata in vigore del D.Lgs. 101/2020 (o dall'inizio dell'attività);
- luoghi di lavoro in locali semi sotterranei o situati al piano terra, con sede in specifiche zone individuate dalle Regioni e dalle Province autonome di Trento e Bolzano come "aree prioritarie", per i quali il completamento delle misurazioni deve avvenire entro 24 mesi dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale dell'elenco delle "aree prioritarie" da parte degli organismi preposti (o entro 24 mesi dall'inizio di nuove attività);
- specifiche tipologie di luoghi di lavoro identificate nel Piano Nazionale d'azione per il radon per i quali il completamento delle misurazioni deve avvenire entro 24 mesi dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Piano Nazionale Radon (o entro 24 mesi dall'inizio di nuove attività),

Il livello di riferimento per i luoghi di lavoro è pari a 300 Bq/m³.

Se, a seguito delle misurazioni, la concentrazione media annuale di attività di radon risulta inferiore a tale livello di riferimento, l'esercente è tenuto alla conservazione della relazione contenente le valutazioni per 8 anni.

Successivamente, le misurazioni dovranno essere ripetute ogni 8 anni e ogni qualvolta siano realizzati interventi strutturali che coinvolgano l'attacco a terra o interventi di riqualificazione energetica degli edifici volti a migliorarne l'isolamento termico.

Se, a seguito delle misurazioni, la concentrazione media annua di attività di radon supera il livello di riferimento, l'esercente è obbligato a adottare, entro 24 mesi, misure correttive intese a ridurre la concentrazione al livello più basso ragionevolmente ottenibile (principio ALARA).

Nel caso in cui, a seguito dell'adozione delle misure correttive, la concentrazione dovesse rientrare su valori inferiori al livello di riferimento, l'esercente è tenuto a ripetere le misurazioni con frequenza quadriennale, al fine di garantire il mantenimento nel tempo dell'efficacia delle azioni correttive. Al contrario, se le azioni correttive non dovessero dare l'effetto sperato, l'esercente è tenuto ad effettuare la valutazione delle dosi efficaci annue assorbite dai lavoratori, avvalendosi dell'esperto di radioprotezione, o delle corrispondenti esposizioni integrate annue.

Nel caso in cui, a seguito dell'adozione delle misure correttive, la concentrazione dovesse rientrare su valori inferiori al livello di riferimento, l'esercente è tenuto a ripetere le misurazioni con frequenza quadriennale, al fine di garantire il mantenimento nel tempo dell'efficacia delle azioni correttive. Al contrario, se le azioni correttive non dovessero dare l'effetto sperato, l'esercente è tenuto ad effettuare la valutazione delle dosi efficaci annue assorbite dai lavoratori, avvalendosi dell'esperto di radioprotezione, o delle corrispondenti esposizioni integrate annue.

Non rischiare di rimanere indietro sulle ultime novità normative: scopri il corso AIAS ACADEMY tenuto dall'Ing. Gianluca Troiano sul Radon e il Decreto Legislativo n. 101 del 31 luglio 2020 (vedi pagina 15)


Giorgio Gallo

 Coordinatore Interprovinciale AIAS
 Napoli-Caserta-Avellino- Benevento
 Libero professionista

in

Quali valori limite utilizzare nella valutazione dei rischi da esposizione a campi elettromagnetici?

Esposizione a campi elettromagnetici, limiti applicabili e differenza tra lavoratori

Il Titolo VIII Capo IV del D.Lgs. n. 81/08, rinvia all'Allegato XXXVI¹ per conoscere il set di limiti previsti per gli effetti termici e non termici da esposizione a Campi Elettromagnetici. La normativa fa oggi riferimento alla Direttiva 2013/35/UE (che unisce i limiti delle Linee Guida ICNIRP² 1998, 2009 e 2010) grazie al recepimento nel T.U. tramite il D.Lgs. n. 159/2016. È possibile affermare sicuramente che quelli indicati nel succitato allegato, sono i limiti applicabili ai lavoratori. **È altrettanto vero però, che non sono gli unici limiti da applicare e quindi da verificare per la valutazione dei rischi.**

Occorre ricordare che in Italia è in vigore la Legge Quadro sui Campi Elettromagnetici L. n. 36/2001³, che tratta le frequenze 0Hz-300 GHz e che ha introdotto un criterio di precauzione, tramite il quale sono state inserite ulteriori grandezze (obiettivo di qualità e valori di attenzione) ai fini della tutela di ipotetici (e ad oggi non dimostrati) effetti a lungo termine. Tali valori aggiuntivi non trovano alcuna equivalenza con i valori dei riferimenti comunitari e delle Linee guida dell'ICNIRP e sono pertanto valevoli esclusivamente nel nostro paese. Da tale strumento normativo, hanno avuto seguito i seguenti provvedimenti attuativi applicabili all'esposizione della popolazione:

- **D.P.C.M. 8 luglio 2003 BF**⁴ "Fissazione dei limiti di esposizione, dei valori di attenzione e degli obiettivi di qualità per la protezione della popolazione dalle esposizioni ai campi elettrici e magnetici alla frequenza di rete (50 Hz) generati dagli elettrodotti" (applicabile quindi agli elettrodotti).
- **D.P.C.M. 8 luglio 2003 Rf**⁵ "Fissazione dei limiti di esposizione, dei valori di attenzione e degli obiettivi di qualità per la protezione della popolazione dalle esposizioni a campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici generati a frequenze comprese tra 100 kHz e 300 GHz" (applicabile ai Sistemi fissi delle Telecomunicazioni).

Tali normative rimandano ai limiti della Raccomandazione Europea 1999/519/CE per le esposizioni che non ricadono nelle due sopracitate normative (quindi esposizioni che non ricadano su sorgenti da elettrodotto da sistemi broadcast di TLC). La stessa legge quadro, ha altresì introdotto le seguenti due definizioni:

- **Esposizione dei lavoratori e delle lavoratrici** (art. 3 comma 1 lettera f): "Ogni tipo di esposizione dei lavoratori e delle lavoratrici che, per la loro specifica attività lavorativa, sono esposti a campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici"
- **Esposizione della popolazione** (art.3 comma 1 lettera g): "Ogni tipo di esposizione ai campi elettrici, magnetici ed elettromagnetici, ad eccezione dell'esposizione di cui alla lettera f) e di quella intenzionale per scopi diagnostici o terapeutici"

¹ Si veda: <https://www.normattiva.it>

² International Commission on Non-Ionizing Radiation Protection

³ Si veda: <https://www.normattiva.it>

⁴ Si veda: www.gazzettaufficiale.it

⁵ Si veda: www.gazzettaufficiale.it

Il combinato disposto tra il D.Lgs. n. 81/08 e la Legge Quadro n. 36/2001, comporterà quindi che per i **lavoratori professionalmente esposti al rischio da Campi Elettromagnetici**, da intendersi come lavoratori per i quali il rischio deriva direttamente dall'espletamento della propria mansionale (es. per l'uso diretto di una sorgente, come una saldatrice dielettrica o per l'uso specifico di un ambiente, come per esempio la permanenza in una cabina elettrica per attività di manutenzione), occorrerà verificare il rispetto esclusivamente dei limiti dell'Allegato XXXVI del D.Lgs. n. 81/08. Ma a questa condizione, occorre poi aggiungere anche i **lavoratori non esposti per motivi professionali**, ovvero quei lavoratori il cui rischio non è specifico, perché non si genera dall'espletamento della propria attività e che pertanto dal punto di vista espositivo è equiparato alla normale popolazione (es. addetto ufficio acquisti che entra sporadicamente in officina per richiedere ai saldatori informazioni per l'acquisto di consumabili). Per costoro, devono essere rispettati i limiti più restrittivi previsti per il pubblico e pertanto gli scenari possibili sono i seguenti:

- Rispetto dei limiti del D.P.C.M. 08 luglio 2003 BF o RF nel caso di esposizione rispettivamente ad elettrodotti o ai sistemi TLC
- Rispetto dei limiti della Raccomandazione del Consiglio 1999/519/CE per tutte le altre sorgenti

In realtà, la valutazione non si esaurisce qui.

Il D.Lgs. n. 81/08 all'art. 209 comma 5, lettera d) prevede che nella valutazione del rischio, il Datore di Lavoro deve tenere conto di "tutti gli effetti sulla salute e sulla sicurezza dei **lavoratori particolarmente sensibili al rischio**; eventuali effetti sulla salute e la sicurezza dei **lavoratori esposti a rischi particolari, con particolare riferimento a soggetti portatori di dispositivi medici impiantati, attivi o passivi, o dispositivi medici portati sul corpo e le lavoratrici in stato di gravidanza**". Quindi è necessario altresì identificare le condizioni di esposizione che possono essere significative per questa fattispecie di lavoratori, differente da quella con normale sensibilità e con la collaborazione del Medico Competente. In base a quanto indicato nelle Linee Guida non vincolanti della Commissione Europea per la valutazione dei rischi da CEM e in base a quanto ulteriormente specificato dal Coordinamento Tecnico per la sicurezza nei luoghi di lavoro delle Regioni e delle Province autonome, il rispetto dei limiti della Raccomandazione del Consiglio 1999/519/CE⁶, è condizione che si ritiene generalmente come sufficientemente protettiva anche per i lavoratori che devono essere classificati come particolarmente sensibili al rischio, fatti salvi i necessari ulteriori approfondimenti nel caso di DMIA⁷ o dispositivi medici installati sul corpo o altre tipologie di impianti medici, che potrebbero essere suscettibili di rischio anche a livelli di campo inferiori a quelli tollerati dalla popolazione. Tale ulteriore approfondimento è quindi base fondamentale per la verifica della compliance normo-technica e deve essere presente nel rapporto di valutazione del rischio. La valutazione degli agenti fisici è di norma su base quadriennale (supponendo assenza di modifiche a sorgenti e a scenari espositivi) e la condizione di lavoratore particolarmente sensibile potrebbe verificarsi successivamente l'elaborazione della valutazione (quindi un Datore di Lavoro dovrà essere già in grado di conoscere, almeno in generale, come comportarsi ove un lavoratore diventi particolarmente sensibile al rischio, o ne assuma uno con tali caratteristiche).

⁶ Si veda: <https://eur-lex.europa.eu>

⁷ Dispositivo medico impiantabile attivo

SORGENTI RICADENTI NEL DPCM 08/07/2003 BF (Elettrodotti)		
Tipologia di esposizione	Categorie di lavoratori	Limiti da applicare
Esposizione professionale <i>Nota: Non è applicabile il DPCM 08/07/2003 BF</i>	Lavoratori addetti ai lavori con normale sensibilità	Devono essere rispettati i limiti dell'Allegato XXXVI del D.Lgs.81/2008 L'esposizione potrebbe superare i limiti della Racc. 1999/519/CE
	Lavoratori addetti ai lavori particolarmente sensibili al rischio	L'esposizione non deve superare i limiti della Racc. 1999/519/CE Verificare eventuali controindicazioni specifiche ulteriori dei dispositivi medici attivi, passivi, interni, indossati, ecc. e assenza di campi statici pericolosi
Esposizione non professionale <i>Nota: Si deve applicare il DPCM 08/07/2003 BF</i>	Lavoratori non addetti ai lavori con normale sensibilità	L'esposizione per tali soggetti deve essere contenuta entro le restrizioni previste dal D.P.C.M. 8 luglio 2003 BF (in base a permanenze inferiori o superiori alle 4 ore giornaliere)
	Lavoratori non addetti ai lavori particolarmente sensibili al rischio	L'esposizione per tali soggetti deve essere contenuta entro le restrizioni previste dal D.P.C.M. 8 luglio 2003 BF (in base a permanenze inferiori o superiori alle 4 ore giornaliere) Verificare eventuali controindicazioni specifiche ulteriori dei dispositivi medici attivi, passivi, interni, indossati, ecc. e assenza di campi statici pericolosi
SORGENTI RICADENTI NEL DPCM 08/07/2003 RF (Sistemi Fissi delle TLC)		
Tipologia di esposizione	Categorie di lavoratori	Limiti da applicare
Esposizione professionale <i>Nota: Non è applicabile il DPCM 08/07/2003 RF</i>	Lavoratori addetti ai lavori all'interno delle aree di rispetto con normale sensibilità	Devono essere rispettati i limiti dell'Allegato XXXVI del D.Lgs.81/2008 L'esposizione potrebbe superare i limiti della Racc. 1999/519/CE
	Lavoratori addetti ai lavori all'interno delle aree di rispetto particolarmente sensibili al rischio	L'esposizione non deve superare i limiti della Racc. 1999/519/CE Verificare eventuali controindicazioni specifiche ulteriori dei dispositivi medici attivi, passivi, interni, indossati, ecc. e assenza di campi statici pericolosi
Esposizione non professionale <i>Nota: Si deve applicare il DPCM 08/07/2003 RF</i>	Lavoratori non addetti ai lavori con normale sensibilità	L'esposizione per tali soggetti deve essere contenuta entro le restrizioni previste dal D.P.C.M. 08 luglio 2003 RF (in base a permanenze inferiori o superiori alle 4 ore giornaliere e permanenze in luoghi intensamente frequentati)
	Lavoratori non addetti ai lavori particolarmente sensibili al rischio	L'esposizione per tali soggetti deve essere contenuta entro le restrizioni previste dal D.P.C.M. 08 luglio 2003 RF (in base a permanenze inferiori o superiori alle 4 ore giornaliere e permanenze in luoghi intensamente frequentati) Verificare eventuali controindicazioni specifiche ulteriori dei dispositivi medici attivi, passivi, interni, indossati, ecc. e assenza di campi statici pericolosi
ALTRE SORGENTI (NON SONO APPLICABILI I DPCM 08/07/2003 BF e RF)		
Tipologia di esposizione	Categorie di lavoratori	Limiti da applicare
Esposizione professionale	Lavoratori addetti ai lavori con normale sensibilità	Devono essere rispettati i limiti dell'Allegato XXXVI del D.Lgs.81/2008 L'esposizione potrebbe superare i limiti della Racc. 1999/519/CE
	Lavoratori addetti ai lavori all'interno delle aree di rispetto particolarmente sensibili al rischio	L'esposizione non deve superare i limiti della Racc. 1999/519/CE Verificare eventuali controindicazioni specifiche ulteriori dei dispositivi medici attivi, passivi, interni, indossati, ecc. e assenza di campi statici pericolosi
Esposizione non professionale	Lavoratori non addetti ai lavori con normale sensibilità	L'esposizione per tali soggetti deve essere contenuta entro i limiti della Racc. 1999/519/CE
	Lavoratori non addetti ai lavori particolarmente sensibili al rischio	L'esposizione per tali soggetti deve essere contenuta entro i limiti della Racc. 1999/519/CE Verificare eventuali controindicazioni specifiche ulteriori dei dispositivi medici attivi, passivi, interni, indossati, ecc. e assenza di campi statici pericolosi

Guida rapida generale dei principali limiti da applicare nei vari scenari
(è fatta salva l'applicazione di ulteriori norme tecniche in base a sorgenti specifiche)

SISTEMA DI ANCORAGGIO MOBILE: DEDICA DUE MINUTI ALLA TUA SICUREZZA!



SYAM è un dispositivo di ancoraggio temporaneo, ideato per installatori di serramenti e tende da sole, che permette di coniugare sicurezza e produttività. In soli due minuti, il SYAM è montato e pronto ad essere utilizzato. Facile da trasportare, accompagnerà i Vostri collaboratori sui loro cantieri per gli interventi in quota.

I VANTAGGI DI SYAM:

- Dispositivo trasportabile in un comodo zaino
- 2 persone possono lavorare collegate contemporaneamente
- Le mani dell'operatore restano libere
- Nessuno sforzo esercitato sul soffitto: utilizzabile anche su controsoffitti
- Nessun danno o sporcizia sul luogo di lavoro
- Può essere utilizzato in diverse configurazioni: direttamente davanti al luogo di intervento o a distanza
- Leggero (15kg)
- Fino a 4,20m di altezza
- Norma DPI III categoria – EN 795 Tipo B : 2012

RIVENDITORE AUTORIZZATO ITALIA:

 **GAMESYSTEM**

Via Sirtori 13/B, 20017 Rho MI
02.33576551
contatti@gamesystemitalia.it
www.gamesystem.com/it



Contattateci per una **dimostrazione gratuita** presso la Vostra azienda o sito operativo

**Gianni Clocchiatti**

Coordinatore provinciale AIAS Alessandria
Eticrea

in

La formazione sulla sicurezza è ancora utile?

Lo sguardo rassegnato scandaglia l'aula cercando un posto appartato. Poi l'ineluttabile domanda: a che ora facciamo la pausa? È l'inizio di una tipica giornata di formazione. Chi frequenta le aule delle aziende sa bene come la formazione venga spesso vissuta come noiosa ed inutile. Gli sguardi di noia, le battutine ironiche, le lamentele dei capi per queste ore "rubate" alla produzione. Possiamo comprenderli tenuto conto dei risultati. Gli infortuni negli ultimi anni purtroppo non sono diminuiti a fronte dell'enorme quantità di formazione sulla sicurezza fatta. La modalità online, obbligatoria dopo la pandemia, ha reso l'esperienza della formazione ancora più solitaria. Ovviamente non sempre è così, esistono anche situazioni virtuose, professionisti preparati e formazioni più che efficaci. Tuttavia, qualche domanda dobbiamo ugualmente farcela. Sappiamo che la norma si sofferma più sul termine "informazione" che formazione e forse questo sta all'origine del problema. Penso tuttavia che il problema dell'inefficacia della formazione sia da ricercarsi innanzitutto nel termine "obbligatoria" che le viene associato, di per sé un ossimoro. Non si può obbligare qualcuno ad imparare se non lo vuole. Non ci può essere apprendimento senza desiderio di imparare, senza curiosità, senza capirne il senso. Se a questo aggiungiamo la noia che spesso accompagna le "lezioni" il gioco è fatto! Quindi che fare?

Occorre ripensare seriamente le metodologie con cui la formazione viene erogata. Occorre focalizzarsi sull'apprendimento più che sulla conoscenza. Le persone non sono contenitori da riempire di nozioni, vogliono essere considerate, hanno bisogno di capire il perché delle cose, apprendono a partire dall'esperienza e dalla riflessione e non leggendo interminabili slides. I metodi pedagogici si sono evoluti nel corso dei decenni; tuttavia, sembra non siano ancora entrati nelle aule di formazione sulla sicurezza. L'Action Learning degli anni '70 di Reg Revans, ad esempio, è un metodo di apprendimento per le persone ed i gruppi che consente di imparare dall'esperienza con la riflessione e l'azione, così come l'Experiential Learning di David Kolb che parte dagli studi di Dewey, Piaget e Lewin laddove l'apprendimento viene visto come circolare e articolato in quattro fasi: esperienza concreta, osservazione riflessiva, concettualizzazione astratta, sperimentazione attiva. E poi l'Emotional intelligence di Salovey e Mayer degli anni '90, cioè la capacità di riconoscere e gestire in modo consapevole le emozioni, più conosciuta attraverso le opere di Daniel Goleman che descrive una dozzina di intelligenze emotive diverse. Sullo sfondo il contributo imprescindibile di Wilfred Bion sulle dinamiche e le esperienze nei gruppi. Jack Mezirow nel 2011 si è spinto oltre introducendo il termine "trasformatore". Negli ultimi decenni sono state elaborate nuove teorie dell'apprendimento a partire da recenti studi psicologici e dallo sviluppo delle neuroscienze. Ad esempio, Daniel Kahneman ci spiega come prendiamo le decisioni, attraverso due tipi di pensiero: uno "veloce", inconsapevole, intuitivo ed uno "lento", consapevole, razionale, metodico e cauto. Insomma la nostra mente non è funzionale quanto ci piacerebbe pensare e per decidere di rado utilizziamo la razionalità, preferendo invece le scorciatoie, le cosiddette "euristiche". In altre parole, più che seguire un chiaro percorso ci affidiamo all'intuito.

Di tutto questo raramente si trova traccia nelle metodologie utilizzate durante i corsi sulla sicurezza ancorati spesso ad arcaici e superati metodi scolastici. Penso quindi sia giunto il tempo di parlarne cominciando in primo luogo a distinguere tra istruzione, addestramento, formazione e trasformazione (peraltro anche l'INAIL ha utilizzato di recente tale distinzione introducendo il concetto di processo educativo). L'istruzione è un processo di trasmissione di conoscenze; l'addestramento è la pratica di una abilità; la formazione è un processo per acquisire livelli intellettuali, culturali, emotivi maggiori; l'apprendimento trasformativo infine è imparare a pensare in modo autonomo anziché agire sulla base di credenze, giudizi e valori assimilati dagli altri. Apprendere implica la capacità di elaborare, trasformare ed accrescere interpretazioni esistenti o di costruirne di nuove mediante la trasformazione degli schemi. Sappiamo oggi che esistono anche diverse modalità di apprendimento: c'è chi apprende attraverso l'osservazione e la riflessione, chi preferisce farlo in maniera più intuitiva, chi attraverso la pratica, chi infine attraverso l'uso di modelli teorici in maniera induttiva. Il vero obiettivo della formazione è quindi cambiare l'atteggiamento delle persone, i loro comportamenti, le loro strategie, in altre parole stimolare nella persona una "trasformazione positiva" e non solo trasferire informazioni e regole che, seppur corrette, vengono poi disattese quando non ne capisce il senso né il valore.

Tutto questo modifica necessariamente anche il paradigma professionale del formatore che da "esperto" della materia diventa "facilitatore" del cambiamento. Non è più sufficiente la conoscenza tecnica, oggi il formatore deve saper utilizzare nuovi approcci, nuovi linguaggi, deve mettersi in discussione, sperimentare nuove modalità didattiche per affrontare sia le sfide quotidiane (una buona comunicazione, la gestione dello stress, il rispetto delle regole) sia quelle impreviste (i conflitti, i cambiamenti organizzativi, la sostenibilità). In tale rinnovato contesto va collocata la riflessione sull'utilità della formazione sulla sicurezza, che ovviamente non è solo utile ma indispensabile, e sul futuro della nostra professione che va certamente ripensata.

Il ciclo di apprendimento di Kolb



Qual è il percorso che porta ad ottenere una certificazione?



Ente di certificazione del nostro network

Chi non è mai stato certificato potrebbe essere curioso di sapere di quali passi si compone il percorso che porta una persona ad ottenere una certificazione. Alcuni sono facilmente immaginabili, mentre altri aspetti potrebbero esserlo meno.

Questa trattazione, essendo slegata da una specifica certificazione, non sarà rigorosa ma dovrebbe dare un'idea di cosa accade se volesse proporvi per certificarvi nel campo nel quale siete esperti.

Dividiamo l'intero percorso in tre passi:



Richiesta della certificazione e produzione dei documenti richiesti

Il processo parte con la compilazione del modulo della domanda di certificazione nel quale inserire i dati anagrafici e di fatturazione ma anche accettare le "regole" del processo di certificazione. Ad esempio si dichiara di accettare il Codice Deontologico predisposto da AIASCERT.

Oltre a compilare la domanda di certificazione il candidato deve produrre e inviare ad AIASCERT una serie di documenti che servono a formalizzare quali sono le sue conoscenze (titolo di studio, attestati di formazione), le sue abilità e competenze (curriculum vitae, dichiarazioni di clienti/committenti, ecc.) e, per alcuni schemi, la sua situazione psico-fisica (un esempio potrebbe essere la Valutazione Psicoattitudinale redatta da uno psicologo iscritto all'albo per lo schema Professionista della Security; un altro esempio è l'Idoneità fisica richiesta per lo schema del Posatore dei sistemi compositi di isolamento termico per esterno).

Particolare cura e attenzione dovrà essere posta nel creare, o mettere a punto, il proprio Curriculum Vitae. Proprio in questo documento dovrebbero essere presenti le principali informazioni che servono, nel passo successivo, a verificare che il candidato abbia i requisiti richiesti per poter accedere all'esame di certificazione.

Verifica documenti e informazioni e ammissione all'esame

Le informazioni e i documenti forniti dal candidato sono verificati da una apposita commissione di AIASCERT.

Il titolo di studio in alcuni schemi di certificazione viene semplicemente verificato in funzione del titolo di studio minimo previsto. In altri schemi invece serve anche per determinare l'entità della formazione minima richiesta o il numero di anni di esperienza nella mansione: tipicamente più è basso il titolo di studio e maggiori saranno le ore di formazione e/o il numero di anni di esperienza richiesti.

Attestati di formazione, curriculum vitae, dichiarazioni di clienti/committenti, ecc. sono utilizzati per verificare se il candidato ha svolto la formazione richiesta dallo schema e se ha una esperienza lavorativa nel settore superiore, come numero di anni, a quella minima richiesta. In qualche schema la formazione deve essere stata svolta presso enti di formazione riconosciuti per cui, purtroppo, non è detto che quella che si è già fatta sia tutta utilizzabile.

Se le condizioni previste dallo schema di certificazione sono soddisfatte la commissione AIASCERT ammette il candidato all'esame di certificazione.

Esame e delibera della certificazione

Qualche giorno prima dell'esame, quando viene definita la composizione della commissione d'esame, sia i commissari d'esame che i candidati devono sottoscrivere una dichiarazione di assenza di conflitto di interessi tra di loro. Ovvero il commissario d'esame dichiara che non c'è conflitto di interessi con i candidati e ogni candidato dichiara che non c'è conflitto di interessi con il commissario d'esame. L'assenza di conflitto di interessi garantisce che il commissario d'esame svolga il suo ruolo ponendosi in maniera neutra nei confronti del candidato (ovvero non lo favorirà e nemmeno lo sfavorirà) e che il candidato non abbia timore di un possibile trattamento sfavorevole da parte del commissario d'esame.

L'esame una volta era sempre e solo svolto in presenza. Adesso, sia per motivi legati al Covid che per comodità, viene spesso svolto in remoto: il candidato e il commissario d'esame si collegano attraverso una delle piattaforme che consentono il collegamento remoto (Zoom, Google Meet, Teams, ecc.) sotto la supervisione di AIASCERT.

Nella maggior parte dei casi l'esame prevede:

- un questionario con domande a risposte chiuse (tipicamente tre domande con una sola risposta corretta),
- un questionario con domande a risposte aperte (in alcuni casi sono dei casi di studio),
- un colloquio orale.

A queste prove per alcuni schemi si aggiunge:

- una prova pratica (ad esempio per lo schema del Posatore dei sistemi compositi di isolamento termico per esterno oppure per quello degli Insegnanti di Yoga).

Ogni parte dell'esame prevede un punteggio. In qualche schema di certificazione è previsto un punteggio minimo per l'esame scritto a domande chiuse per poter proseguire nell'esame. In alcuni casi la prova scritta a domande aperte non ha un suo punteggio ma le risposte saranno utilizzate come argomenti per il colloquio orale.

La somma dei punteggi delle varie parti dell'esame determina il punteggio complessivo dell'esame. Se il punteggio complessivo dell'esame supera il minimo richiesto (definito nello schema di certificazione) il candidato ha superato l'esame.

Al termine dell'esame la commissione d'esame informa il candidato del risultato finale e riporta brevemente, se è il caso, alcuni commenti relativamente ad eventuali sue carenze nella competenza. Se l'esame è comunque superato tali commenti sono solo uno spunto per il candidato per incrementare la sua competenza in tali aree.

Ad esame superato il comitato di delibera AIASCERT esamina la documentazione prodotta durante l'esame, concede la certificazione al candidato, gli invia il certificato stesso e lo inserisce nei registri delle persone certificate.



Guido Zaccarelli

Consiglio Direttivo AIAS
CFPA - Europe rappresentante per AIAS
FSE Italia S.r.l.

in

Novità dalla CFPA-Europe: i CFPA-E Ambassador

Fino a poco tempo fa potevano associarsi alla CFPA-Europe (Confederazione Europea di Prevenzione Incendi) soltanto organizzazioni no-profit con sede in Europa, come AIAS per l'Italia. Nella recente riunione tenutasi in ottobre ad Atene (finalmente in presenza, dopo oltre due anni), viste le numerose richieste provenienti da tutto il mondo, si è deciso di fornire una possibilità di associazione alla CFPA-E anche alle persone fisiche, ed anche fuori dall'Europa. La nuova modalità di associazione si chiama CFPA-E Ambassadors, o Ambasciatori della CFPA-E.



Che cos'è un ambasciatore CFPA-E?

Un ambasciatore CFPA-E è una persona fisica che vuole sostenere gli obiettivi e il lavoro di CFPA Europe.

Chi può diventare ambasciatore?

Tutti gli individui, non importa dove vive la persona. Si tratterà di individui che lavorano o hanno un grande interesse per la sicurezza, in particolare per la sicurezza antincendio, la security e/o le calamità naturali.

Quali vantaggi ha un ambasciatore?

I principali vantaggi saranno i seguenti:

- Farà parte della rete di ambasciatori di CFPA Europe
- Sarà invitato al gruppo di chat CFPA Europe's Ambassador, dove è possibile porre domande ad altri ambasciatori (questo gruppo di chat sarà lanciato quando verrà pubblicato il nuovo sito Web, tra la fine del 2021 e l'inizio del 2022)
- Riceverà notizie da CFPA Europe: newsletter, articoli, informazioni sulle conferenze, ecc.
- Nel caso qualcuno abbia una nuova idea o richiesta, può indirizzarla al Direttore, che sottoporrà la proposta a una commissione/gruppo appropriato
- Sarà consentito scrivere "Ambasciatore della CFPA Europa" o "Ambasciatore CFPA Europa" sul proprio biglietto da visita e sulla propria carta intestata

Il nome degli ambasciatori sarà elencato sul sito web di CFPA Europe insieme alle informazioni sulle loro attività principali (sicurezza antincendio, security o calamità naturali), tuttavia queste informazioni aggiuntive, oltre al nome ed al paese, non saranno obbligatorie.

Uso del logo CFPA E

Un ambasciatore non è autorizzato a utilizzare il logo ufficiale di CFPA Europe, ma esiste un logo speciale per gli ambasciatori. Possono scrivere sul loro biglietto da visita, sul loro CV e sul loro sito web personale che sono ambasciatori del CFPA Europe.

Come si può notare, diventare CFPA-E Ambassador può essere molto utile per chi si occupa di questi argomenti, sia a livello nazionale che internazionale, ed in particolare per i Soci AIAS che intendano promuovere la propria professionalità nell'ambito della prevenzione incendi, della security e delle calamità naturali.

Requisiti per diventare CFPA-E Ambassador

È necessario pagare il contributo annuale degli ambasciatori e accettare che il proprio nome venga pubblicato sul sito web di CFPA Europe.

La contribuzione annuale è stabilita dagli Statuti di CFPA-Europa. Per il primo anno 2022 non è prevista alcuna contribuzione: l'essere ambasciatori CFPA-E sarà a titolo gratuito. A partire dal 2023, la contribuzione sarà di 75 euro l'anno. Se l'iscrizione avviene tra settembre e dicembre, l'iscrizione si intende automaticamente estesa anche all'anno successivo.

Quando una persona firma per diventare ambasciatrice, accetta di:

- Utilizzare solo il logo dell'ambasciatore della CFPA-E
- Non essere autorizzato a parlare a nome di CFPA Europe
- Non parlare o scrivere in modo fuorviante o falso sulla CFPA Europe e sui membri della Confederazione
- Concedere a CFPA Europe di pubblicare il suo nome sul sito web CFPA-E
- Nel caso l'ambasciatore disponga di un sito web personale in cui informa di essere un CFPA-E Ambassador, inserire un link che rimandi al sito web di CFPA Europe, nella sezione CFPA-E Ambassadors
- Non utilizzare il gruppo di chat dei CFPA-E Ambassador per la commercializzazione di prodotti e servizi
- Informare CFPA Europe della propria ubicazione.

È anche possibile inserire sul sito web di CFPA Europe ulteriori informazioni non obbligatorie sulla natura del proprio lavoro.

Dimissioni ed esclusione

L'Ambasciatore che desidera dimettersi deve scrivere al Direttore del CFPA Europa, che informerà il Segretario. Un ambasciatore sarà escluso se la quota non viene pagata dopo il secondo sollecito, se l'ambasciatore fornisce informazioni fuorvianti o false su CFPA Europe, se si pone in contrasto con i membri di CFPA Europe, se utilizza il logo di CFPA Europe.

Come mostrare gli ambasciatori sul sito web di CFPA Europe?

Ci sarà una pagina speciale sul sito web di CFPA Europe in cui saranno elencati tutti gli ambasciatori e, su base volontaria, anche ulteriori informazioni sull'ambasciatore.

Sono già molte le richieste di adesione arrivate da persone con sede in Europa ed anche al di fuori dell'Europa, in particolare dall'Africa. Questa nuova modalità di associazione consentirà alle persone, in Europa e fuori dall'Europa, di far parte di un network che permette di condividere informazioni di altissima qualità in merito a sicurezza antincendio, security e calamità naturali: una nuova opportunità che viene messa a disposizione in Italia in particolare ai soci AIAS.



**Giuseppina Paolantonio**Socio AIAS
Consulente

in

Le ultime novità sul rischio chimico

Il rischio chimico risulta un ambito considerato con molta attenzione dalla legislazione europea, come si conferma con due recenti modifiche di grande impatto sulla valutazione e sulla gestione di questo rischio.

La restrizione n. 74 del REACH, introdotta nell'allegato XVII del Regolamento (UE) 2020/1149¹, riguarda i diisocianati o i prodotti che li contengono. Notevoli sono già oggi le ripercussioni di questa restrizione, basata sulle rilevazioni in tutta Europa dei casi di asma professionale correlata a **diisocianati**. Riepiloghiamo gli obblighi per i produttori e i distributori di questi prodotti, a cui seguiranno quelli per gli utilizzatori a valle.

A partire dal 24 febbraio non è più possibile immettere sul mercato questi composti in quanto tali, come costituenti di altre sostanze o in miscele per usi industriali e professionali, a meno che:

- a) la concentrazione di diisocianati, considerati singolarmente e in una combinazione, sia inferiore allo 0,1 % in peso

oppure

- b) il fornitore garantisca che il destinatario dei prodotti a base di diisocianati disponga di informazioni sui requisiti di formazione obbligatori per gli utilizzi a valle, e che sull'imballaggio figuri la seguente dicitura, visibilmente separata dalle altre informazioni riportate sull'etichetta: "A partire dal 24 agosto 2023 l'uso industriale o professionale è consentito solo dopo aver ricevuto una formazione adeguata".

L'obbligo conseguente per gli utilizzatori a valle dei prodotti così etichettati riguarda invece una specifica formazione quinquennale, da completare con esito positivo entro il 24 agosto 2023, che prevede un modulo di formazione generale e eventuali moduli intermedio ed avanzato per alcuni specifici utilizzi. Le specifiche in merito ai contenuti obbligatori si trovano nella stessa restrizione n. 74.

¹ Si veda: <https://eur-lex.europa.eu>



Notevole anche il cambio di prospettiva introdotto dalla Direttiva (UE) n. 431/2022 del 9 marzo 2022², che modifica la direttiva CE n. 37/2004 sulla protezione dei lavoratori contro i rischi derivanti da un'esposizione ad agenti cancerogeni o mutageni durante il lavoro, in vigore dal 5 aprile con obbligo di recepimento negli ordinamenti nazionali entro il 5 aprile 2024.

La revisione include nel campo di applicazione della normativa le sostanze tossiche per la riproduzione, che saranno sottoposte al medesimo percorso di valutazione fino ad ora previsto per cancerogeni e mutageni – un sistema di valutazione e gestione del rischio molto più rigoroso che per i normali agenti chimici, con l'obbligo di ricerca di sostituti, di misura delle concentrazioni aerodisperse e di registrazione degli esposti, ed all'obbligo di conservazione delle cartelle sanitarie individuali per almeno 5 anni dalla fine dell'esposizione contro gli attuali 40 anni previsti per gli agenti cancerogeni e mutageni.

La direttiva prevede inoltre la modifica e l'introduzione di alcuni valori limite di esposizione professionale (OEL) per 15 agenti cancerogeni, mutageni e anche reprotossici.

All'allegato III, che contiene i valori limite di esposizione professionale, viene infine aggiunto un allegato III-bis che conterrà i valori limite biologici e le informazioni eventualmente disponibili per orientare la sorveglianza sanitaria, e che attualmente contiene un valore limite biologico pari a $70 \mu\text{g Pb}/100 \text{ ml}$ di sangue – mentre a $40 \mu\text{g Pb}/100 \text{ ml}$ di sangue o al superamento di una concentrazione in aria pari a $0,075 \text{ mg}/\text{m}^3$ scatta l'obbligo di sorveglianza sanitaria.

Vuoi essere sempre aggiornato e formato sulle ultime novità in ambito rischio chimico? Scopri la selezione di corsi di AIAS ACADEMY tenuti dalla Dott.ssa Giuseppina Paolantonio (vedi pag.14)

² Si veda: <https://eur-lex.europa.eu/>

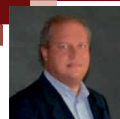




Fabio Bosticco

Coordinatore provinciale
AIAS Cuneo-Asti

in



Pierstefano Berta

Direttore OICCE

in

Canelli (Asti) La Settimana della Sicurezza

Da quando, nel 2007, avendo come fulcro l'importante area di Canelli, si è iniziato il percorso collettivo della "Settimana della sicurezza", le attività industriali nel settore dei vini e dei liquori hanno vissuto dei complessi momenti di cambiamento, che più di una volta hanno trasformato in modo importante lo scenario generale, e in certi casi la stessa struttura delle aziende.

Tra alcuni dei più grandi cambiamenti che si sono sviluppati negli ultimi anni, certamente si possono considerare la maggiore complessità tecnica che si deve affrontare, la maggiore consapevolezza sociale, le nuove norme legali, la globalizzazione accresciuta, l'attenzione verso l'ambiente, la creazione di attività basate sul concetto dello sviluppo sostenibile.

Sono tutte trasformazioni importanti che modificano il modo di lavorare, costituendo passaggi evolutivi al termine dei quali le cose non sono più per nulla uguali a prima.

Queste ampie aree sono state gestite in questi anni, con grande impegno, attraverso il lavoro individuale e collettivo, frequentemente attraverso gruppi di lavoro, e ancora di più questo dovrà continuare nel futuro.

Per ognuna di queste aree ci saranno infatti nuove sfide da affrontare, nuovi problemi da risolvere, nuovi traguardi da raggiungere.

Poiché ricordarsi della propria storia è importante per avere una chiara visione del futuro e per mantenere il gusto di fare le cose bene, percorriamo in sintesi quelli che sono stati i principali risultati ottenuti e quali sono i più importanti obiettivi da raggiungere nei prossimi anni.

Si è indicato in apertura dell'articolo il 2007, come inizio di un importante percorso, perché proprio a partire da quella data, OICCE (Organizzazione interprofessionale per la comunicazione delle conoscenze in enologia, n.d.r.), il Comune di Canelli e le associazioni AssoForma e Informati in Sicurezza hanno lavorato insieme per un obiettivo ambizioso: contribuire allo sviluppo di un sistema sostenibile, creando un insieme di eventi che promuovessero la tutela della sicurezza e dell'ambiente.



© OICCE Times/foto P. Berta



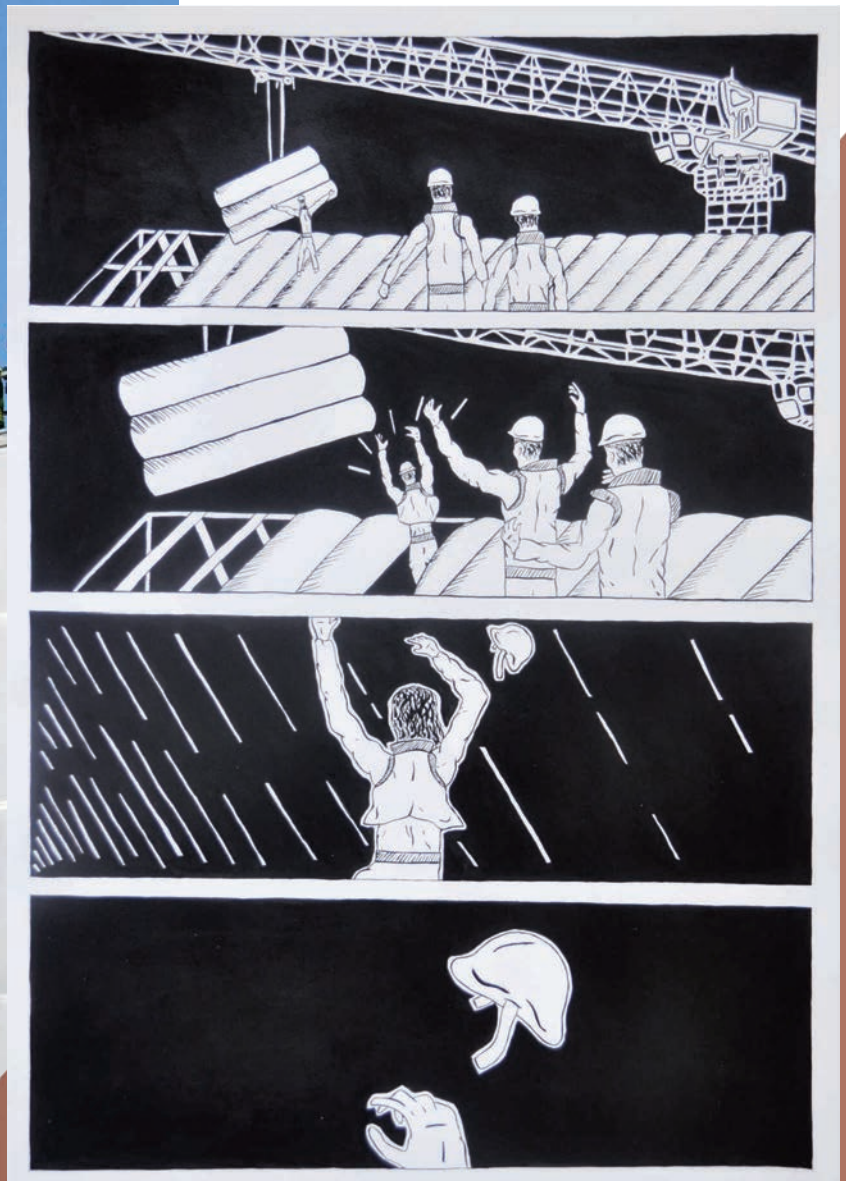
Ecco la molla che ha fatto scattare il tutto e che ha creato questa "Settimana" lunga 16 anni.

Il percorso della "Settimana della sicurezza" è iniziato nel momento in cui si è ritenuto opportuno fare "qualcosa in più".

La storia nasce a Canelli, cittadina della provincia di Asti, da un'idea germinata in un'azienda, Ramazzotti, filiale italiana del Gruppo Pernod Ricard. Qui si decise di cercare nuovi metodi per mettere in evidenza a tutti che la sicurezza non era un aspetto secondario, ma un aspetto importante. Non sembravano infatti sufficienti gli strumenti utilizzati fino ad allora, come corsi interni, procedure e verifiche. Le procedure erano certo efficaci ed efficienti, ma quello che appariva ancora da migliorare era una mentalità di tipo proattivo da parte di tutte le persone rispetto ai problemi della sicurezza sul lavoro.

Per questo si volle mostrare in modo evidente la centralità della sicurezza sul posto di lavoro. L'idea era quella di organizzare una giornata intera dedicata esclusivamente ad attività rivolte alla sicurezza, con un'organizzazione in grado di ottimizzare i tempi e sfruttando l'occasione per realizzare eventi che di solito non venivano svolti in una azienda.

Da lì la partenza, poi il diffondersi di queste iniziative ha coinvolto sempre più le realtà locali e non, con aziende di settore e non, scuole del territorio ed altre più lontane.



Disegno realizzato dallo studente Andrea Ottoneo dell'Istituto Statale d'Arte "Jona Ottolenghi" nell'ambito del progetto "Incidenti sul lavoro in fumetti" (© OICCE Times 2012)

Progetti legati alla cura dell'ambiente, concorsi grafici in collaborazione con Istituti d'arte, diffusione della cultura sanitaria con gruppi di acquisto per defibrillatori da installare nelle aziende e messi a disposizione del territorio, formazione sempre più mirata ad elevare l'attenzione e a far cambiare le abitudini.

Tutto questo ha trovato terreno estremamente fertile con il movimento Italia Loves Sicurezza che oramai da anni è fonte di ispirazione e di coinvolgimento per gli attori che portano in scena il programma della settimana della sicurezza.

Rappresentazioni teatrali come IMPROSAFE andata in scena ad Asti nel luglio 2020, come primo evento in presenza nel periodo post prima ondata dell'emergenza COVID-19, eventi aziendali, webinar, seminari e confronto continuo tra enti e aziende, sempre in modo gratuito e coinvolgente, hanno fatto emergere lo spirito del cambiamento, motore di tutti noi.

L'entusiasmo che si trova negli imprenditori, quando si riesce a riunirli sotto un progetto comune, mette a fuoco anche questa di volontà, quella di cambiare le cose, cambiare le abitudini. Questo è fare sicurezza.

Si può essere soddisfatti di quanto realizzato finora? Sì, certamente, e molto.

Ci sono però tanti nuovi obiettivi da raggiungere, tante altre sfide da affrontare.

Per le nuove sfide non ci sarà però una nuova strada. La strada sarà quella che si è costruita negli anni e che ha come base spirito di gruppo e collaborazione tra le persone.

Non tutto è facile. In certi casi alcuni trovano difficile il cambiamento, in altri casi il confronto e la collaborazione impiegano anni per essere metabolizzati.

Oggi ci troviamo di fronte a un nuovo, grande cambiamento, frutto di molteplici fattori che sono collegati a una maggiore coerenza con l'evoluzione della società in generale, e nel contempo alla necessità di una ulteriore crescita dell'efficienza in un contesto sempre più competitivo.

I principi della Sostenibilità impongono di fatto la creazione di un network interno e di un altro rivolto verso l'esterno. Sarà necessario allora rafforzare questa rete di collaborazione, in modo che sia sempre più in grado di ridurre i rischi e di diminuire gli sprechi.

Vorremmo terminare con un ringraziamento a tutti quelli che si sono mostrati sensibili all'idea iniziale, che lavorano e hanno lavorato in questi anni all'iniziativa della "Settimana della Sicurezza", consentendo di raggiungere quanto ottenuto finora.

Si è cresciuti insieme. Ci si è arricchiti di informazioni, di conoscenze, di consapevolezza. Si è, così, pronti e concentrati per il prossimo viaggio nel futuro, che già iniziato.



© OICCE Times/foto P. Berta



© OICCE Times/foto P. Berta



© OICCE Times/foto P. Berta



© OICCE Times/foto P. Berta

**Daniele Longo**

Consigliere Nazionale AIAS

in

PROPOSTA DI MODIFICA TITOLO IV D.Lgs. 81/08 e s.m.i elaborata dal “GRUPPO CANTIERI AIAS”

Perché un gruppo di lavoro per proporre modifiche al titolo IV del D.Lgs. 81/08?

È situazione pressoché consolidata che in Italia alcuni scenari vengano analizzati “a guasto” ovvero nel momento in cui si è verificato un evento tragico al quale occorre dare una risposta eccezionale frutto più di una reazione sull’onda emotiva che sul razioncinio richiesto dalla specifica situazione. Una analisi “preventiva” piuttosto che a “a guasto” è la base del RISK MANAGEMENT con cui moltissimi tecnici del settore sono abituati a confrontarsi ogni giorno, ma il legislatore per una serie di motivi, non solo non coglie determinati spunti di riflessione, ma sembra che perda una serie di occasioni utili per una riforma della normativa in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro per rispondere ai tanti temi aperti ed ai tanti dubbi interpretativi della norma stessa.

L’AIAS, per espresso indirizzo e volontà del Presidente Ing. Francesco Santi, ha rappresentato il punto di incontro efficace ed efficiente affinché i tanti tecnici del settore, CSP/CSE, RSPP, ecc. trovassero un tavolo comune attorno al quale analizzare la situazione normativa attuale entrando nel merito di come sia stata recepita in Italia la Direttiva Europea 92/57/CEE, reale punto di riferimento. Va da sé, che ad un inquadramento esclusivamente tecnico, si affiancasse l’affinamento normo-giuridico al fine di ottenere una proposta formalmente pronta anche per un recepimento da parte del normatore. A tal proposito molto utile è stato l’intervento della rete giuridica coordinata dal Vice Presidente Dott. Claudio Venturato.

Tornando ai lavori del gruppo cantieri, a cui va dato atto ai singoli partecipanti del grande lavoro svolto, si sottolinea come in corso d’opera le bozze di lavoro siano state già discusse all’interno del SAIE sia nell’edizione svoltasi a Bari ad ottobre che a Bologna nel dicembre 2021.





Entrando nel merito della proposta di modifica, si è partiti dalla Direttiva Europea, il cui fulcro è quello di intendere la sicurezza come parte integrante del processo di realizzazione dell'opera. Si evince a chiare lettere che solo con l'attenzione alle tematiche della sicurezza sin dalle prime fasi del progetto architettonico si potrà avere successivamente un luogo di lavoro sicuro. Occorreva quindi, nello spirito della norma, un soggetto che potesse dialogare con i progettisti per definire il "come" realizzare l'opera in sicurezza in tutti i suoi stati d'avanzamento. Questa esigenza ha portato alla nascita della figura del coordinatore in fase di progettazione ed esecuzione. Infatti, se il coordinatore dovesse entrare in gioco dopo che tutte le scelte costruttive siano state prese, non riuscirebbe ad apportare il proprio contributo se non in maniera posticcia. Tale fattore, unito ad una serie di letture miopi della Direttiva, ha contribuito a creare un soggetto che da regista è diventato un controllore aggiunto, allontanandosi dal ruolo che i vari "considerando" presenti nella Direttiva, avevano indicato. Il coordinatore, suo malgrado, si è fatto carico di un fardello di responsabilità e/o doveri relativi a rischi propri e organizzativi delle singole imprese esecutrici, trasformandosi in una sorta di parafulmine per colpe riconducibili ad altri soggetti. Questo ha portato i professionisti ad assumere atteggiamenti difensivi mirati ad dimostrare la propria operatività piuttosto che allo svolgimento del ruolo di alta vigilanza agli stessi attribuiti dalla Direttiva europea. Dopo qualche lustro, si è dovuta pronunciare la Cassazione riportando l'ago su tale "alta vigilanza" del coordinatore ed appare illogico che il legislatore non prenda in considerazione una revisione organica del decreto. Occorre anche ricordare, come anche la fase pandemica ha enfatizzato una serie di problematiche interpretative su tematiche basilari. Basti guardare al caos generato dalla definizione di "impresa esecutrice" dove nei cantieri veniva richiesto il Piano Operativo di Sicurezza all'impresa che si occupava della pulizia dei servizi igienici.



Al fine di perseguire gli obiettivi prefissati, si analizzano di seguito i punti salienti, rimandando ad una puntuale analisi dell'intera proposta di modifica a breve disponibile sul sito <https://www.ais-sicurezza.it/>.

Lo spirito della proposta

- Migliorare le condizioni di sicurezza nei cantieri edili
- Riallineare la Normativa nazionale ai principi della Direttiva comunitaria
- Rimarcare l'importanza della sicurezza integrata fin dalle prime fasi di progettazione
- Ridare centralità al ruolo del coordinatore secondo i principi dell'alta vigilanza e non del mero controllo aggiuntivo
- Distinguere tra «obblighi» e «compiti» a carico del coordinatore per la sicurezza
- Rafforzare il coordinamento operativo delle attività legate alla presenza di imprese differenti
- Definire le modalità di coinvolgimento delle figure Progettista e Direttore dei lavori attualmente neanche citati
- Stabilire dei requisiti concreti, e non solo documentali, per la valutazione della idoneità tecnico professionale

La proposta: miglioramenti attesi

- Riduzione degli infortuni nei cantieri derivanti da errate e/o carenti scelte progettuali e/o organizzative
- Miglioramento delle condizioni di operatività delle varie figure coinvolte
- Una maggiore cooperazione e collaborazione, sin dalle prime fasi, delle professionalità tecniche presenti in cantiere

La proposta: obiettivi raggiungibili

- Miglioramento delle attività di pianificazione all'atto della progettazione dell'opera
- Miglioramento delle condizioni operative e organizzative all'interno dei cantieri
- Miglior inquadramento del campo di applicazione del Titolo IV del D.Lgs. 81/08
- Maggior coinvolgimento operativo degli attori principali all'interno dei cantieri
- Maggior definizione dell'inquadramento delle attività dei coordinatori della sicurezza
- Agevolazione delle attività di valutazione, gestione e riduzione dei rischi nei cantieri

FARAONE®

100% MADE IN ITALY

UN NUOVO SISTEMA DI MONTAGGIO PER RADDOPPIARE LA TUA SICUREZZA



MONTAGGIO DEI
PARAPETTI DAL BASSO



COMODA SALITA
GRAZIE ALLA SCALA INTERNA



Vieni a trovarci al



9-11 JUNE 2022

BOLOGNA FIERE

PAD 33 STAND D32



EN1004-2021



SCOPRI COSA È CAMBIATO

I nuovi trabattelli RAPIDO SUPER e TOP SYSTEM FARAONE con **MONTAGGIO IN SICUREZZA** sono conformi alle nuove normative **UNI EN 1004-1:2021**. Possono essere montati dal basso, consentendo così all'operatore di accedere all'area di lavoro **COMPLETAMENTE PROTETTA**, limitando al massimo il rischio di caduta dall'alto. Scopri tutti i modelli disponibili sul nostro sito: <https://bit.ly/montaggio-in-sicurezza-faraone>

Contattaci! +39 0861.77221 - faraone.com

Seguici su:



@faraone.industrie

