

aiasmag

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

Francesco Santi

Roberto Sammarchi

Elena Chiefa

e Angela Sardella

Michela Gallo

Enrico Maria Canzi

Piero Magri

Marco Tommasi

Raffaello Dellamotta

Stefano Robba

Magazine bimestrale a cura di AIAS. Anno VI - n. 31/2024 del 18 novembre 2024

N31



Patente a crediti PER LA Sicurezza Lavoro

Cantiere in sicurezza con Blumatica!



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

commerciali@blumatica.it

Per approfondire le seguenti tematiche

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

Consulta il blog Blumatica:
www.blog.blumatica.it

Cosa fare per ottenere la patente?

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

Cosa fare per mantenere la patente?

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

Cosa fare per accumulare crediti di riserva?

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

Scopri e prova gratis i software
www.blumatica.it/psica



ANNO VI - n. 31/2024 del 18 novembre 2024



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

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

 **aias**
Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

Magazine bimestrale a cura di AIAS
Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

EDITORE

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

PROPRIETÀ

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

REDAZIONE

Elisabetta Zara:
ezara@networkaias.it
Margherita Perone:
mperone@networkaias.it

COORDINAMENTO EDITORIALE

Elisabetta Zara

IMPAGINAZIONE

Silvia Diramati (Edigeo srl)
www.edigeo.it

COPYRIGHT

Tutti i diritti riservati.

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

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

**Sfide e opportunità
per la sicurezza e la salute
nei luoghi di lavoro**

Francesco Santi

4

**Intelligenza artificiale per la sicurezza
sul lavoro. Riflessioni e prospettive
nel contesto dell'AI Act**

Roberto Sammarchi

11

**La gestione della diversità: un tema
ancora poco diffuso**

**Elena Chiefa
Angela Sardella**

19

**17 novembre:
giornata mondiale della prematurità.
La storia di Sebastiano e Samuele**

Michela Gallo

24

**L'HSE Manager dalla prospettiva
del'avvocato penalista**

Enrico Maria Canzi

30

**Infortunio in cantiere:
le aporie nella individuazione
delle responsabilità**

Piero Magri

36

**Lavoro subordinato sportivo:
qualche domanda e poche risposte
sul tema della sicurezza**

Marco Tommasi

40

**La segnaletica di sicurezza
nei luoghi di lavoro: un'analisi
completa**

Raffaello Dellamotta

44

**"Sicuri al lavoro": il premio
giornalistico promosso da Silaq**

Stefano Robba

46

**Francesco Santi**

Presidente AIAS



Sfide e opportunità per la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro

Una realtà in continua evoluzione: la società, la tecnologia e il clima stanno subendo trasformazioni radicali, influenzando in modo significativo il mondo del lavoro. Questi cambiamenti portano con sé nuove sfide e opportunità per i professionisti della sicurezza e della salute che devono adattarsi rapidamente per garantire la tutela dei lavoratori.

Potremmo sintetizzare il concetto pensando a un mondo del lavoro che cambia a una velocità sempre più elevata, e questo cambiamento comporta la compresenza di vecchi rischi e vecchie strategie per risolverli e gestirli, mentre si presentano nuovi rischi del tutto inesplorati fino a oggi e nuove opportunità per incidere sia sui problemi nuovi sia su quelli vecchi a tutt'oggi irrisolti.

Il professionista della Sicurezza Salute e Sostenibilità (SSS) si trova a operare in questa realtà molto complessa. Ci troviamo infatti in una realtà che presenta una sempre più variegata situazione di problemi vecchi e di problemi nuovi. Senza essere riusciti a risolvere in modo certo, sicuro e giusto i precedenti, già dobbiamo affrontarne di nuovi con una complessità a volte sconvolgente.

LA DIFFICILE EREDITÀ

Come Associazione tecnico-scientifica di professionisti che ha come obiettivo quello di azzerare gli infortuni e garantire ambienti di vita e lavoro sa-

lubri, non possiamo ignorare che da molti anni nel nostro Paese non si registra un miglioramento delle reali condizioni di salute e sicurezza.

I numeri (quelli disponibili sono parziali e privi di correlazioni a volte ovvie e necessarie) ci dicono che il numero di infortuni per ore lavorate e per addetti non cala, così come non diminuiscono i decessi sul posto di lavoro. Inoltre sono in continuo aumento le conseguenze sulla salute delle patologie, anche solo in parte dovute all'ambiente di lavoro.

Per poter ragionare in modo serio e costruttivo su come migliorare il sistema Italia per la prevenzione, sarebbe importante avere i dati di base: ma in realtà non abbiamo neanche una misura del reale sforzo del nostro Paese per incidere su questi problemi. Nessuno conosce infatti il reale numero di addetti alla prevenzione in Italia, né abbiamo una minima stima di quanto investiamo come sistema paese nel miglioramento nonché nei controlli e negli investimenti per incidere su Salute Sicurezza e Sostenibilità.

Del resto sarebbe difficile anche solo misurare con esattezza quanti sono gli addetti al controllo del ri-

petto delle norme inerenti la SSS, sapendo che oggi abbiamo oltre 17 differenti autorità che hanno un ruolo in tale fondamentale attività.

Oltre alla mancanza di dati di base, esiste un altro problema: l'approccio stesso al tema, che dovrebbe essere prima di tutto culturale, tecnico e organizzativo, è vissuto invece come tema di scontro tra le parti, di trattativa, di contrapposizione, insomma come tema divisivo. Purtroppo la pandemia che sembrava aver chiarito con evidenza la stretta relazione fra sicurezza e salute con la stessa possibilità di vita, sviluppo e lavoro di tutti, sembra oggi già dimenticata.

La sostenibilità è l'unico reale criterio a cui dovremmo sempre fare appello per qualsiasi scelta, laddove la sostenibilità è una visione integrata dell'approccio alle attività che vede un *unicum* in sostenibilità ambientale, economica, sociale. Quindi non esiste attività che sia sostenibile se non contemporaneamente sicura, salubre, legale, compatibile con l'ambiente e con la necessità di non sprecare risorse odierne e future.

I vecchi problemi ancora non risolti li conosciamo bene:

- Mancanza di un sistema informativo nazionale per la prevenzione.
- Controlli inefficaci anche perché privi di una reale unica strategia e visione, delegati appunto a oltre 17 differenti autorità non coordinate né a livello nazionale né a livello locale.
- Approccio culturale ancora pre-pandemia, che vede appunto il tema della salute e della sicurezza non integrato nella sostenibilità.
- Formazione e addestramento privi di una visione centrata sulla misura dell'efficacia della formazione misurata sui reali cambiamenti di comportamenti dei discenti e delle organizzazioni coinvolte.
- Presenza di forti ritrosie al cambiamento e all'innovazione su questi temi per difendere posizioni di interesse ormai incistate nella nostra società.



Questa realtà, che in situazioni normali richiederebbe un approccio forte e radicale per rivedere le vecchie strategie e implementare soluzioni di per sé anche abbastanza ovvie, si trova di fronte a nuove sfide conseguenti a cambiamenti epocali inarrestabili ed estremamente veloci.

IL FUTURO DEL LAVORO

■ 1. Cambiamenti sociali e demografici

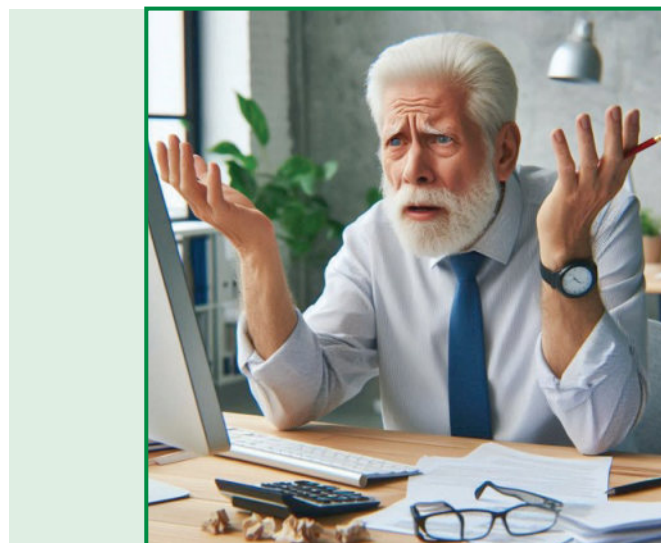
L'evoluzione demografica, con l'invecchiamento della popolazione e l'aumento della diversità culturale, pone nuove sfide per la gestione del lavoro fino a poche decine di anni fa impensabili. I lavoratori più anziani dovranno rimanere al lavoro con un'età di pensionamento sempre crescente. Contemporaneamente, la popolazione lavorativa sarà sempre più caratterizzata da nuove esigenze conseguenti alle diversità culturali, religiose e di provenienza che ormai hanno raggiunto situazioni che è impossibile ignorare e che rendono i vecchi approcci assolutamente inefficaci.

■ 2. Trasformazioni tecnologiche

L'automazione, la robotica, l'intelligenza artificiale e altre tecnologie emergenti stanno rivoluzionando i processi produttivi e l'organizzazione del lavoro. Nuove forme di lavoro, dal lavoro sotto piattaforma o sotto parziale controllo di algoritmi al lavoro da remoto, si stanno imponendo con conseguenze che comportano la presenza di migliaia di nuove realtà organizzative del lavoro non inquadrabili nei vecchi schemi tipici della società degli anni '80 che ancora è la base delle organizzazioni datoriali e sindacali e spesso anche della visione politica della società.

■ 3. Cambiamento climatico

Gli effetti del cambiamento climatico, come l'aumento delle temperature, gli eventi meteorologici estremi e l'inquinamento atmosferico, rappresentano una minaccia crescente per la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei cittadini. Inoltre, il cambiamento climatico influisce in modo evidente sulla disponibilità di risorse naturali e sulla stabilità economica, con



conseguenze dirette sull'occupazione e sui processi produttivi, introducendo anche effetti impensabili su agricoltura, alimentazione, produzione, trasporti.

Questi tre cambiamenti epocali introducono aspetti di SSS caratterizzati da nuove sfide che dobbiamo affrontare per gestire i nuovi rischi emergenti. Ma anche da nuove opportunità che possiamo e dobbiamo utilizzare come strumenti sia per gestire il nuovo sia per incidere sui problemi irrisolti che abbiamo ereditato.



NUOVI RISCHI E NUOVE OPPORTUNITÀ

Oltre ai vecchi rischi per la salute e la sicurezza, che come abbiamo ben visto sono tuttora presenti e purtroppo non risolti, i cambiamenti in corso stanno generando nuovi rischi. Tra questi:

- **Rischi psicosociali:** stress lavoro-correlato, burnout, isolamento sociale, molestie e discriminazioni sono in aumento.
- **Rischi ergonomici:** i nuovi processi produttivi, le nuove organizzazioni e i nuovi lavori, la sedentarietà e le posture scorrette possono causare disturbi muscoloscheletrici e conseguenze importanti per la salute.
- **Rischi chimici e biologici:** l'utilizzo di nuove sostanze chimiche e l'esposizione ad agenti biologici emergenti comportano rischi per la salute ancora poco conosciuti.
- **Rischi legati alla sicurezza informatica:** la crescente digitalizzazione del lavoro espone i lavoratori a rischi di furto di dati, attacchi informatici e violazione della privacy.

I cambiamenti in atto presentano anche grandi opportunità se applicate al fine di migliorare le condizioni di lavoro e per incidere sui problemi ancora irrisolti, con l'obiettivo ambizioso di ridurre drasticamente gli infortuni, le malattie professionali e creare ambienti di lavoro più sicuri e salubri.

L'IA e l'apprendimento automatico stanno dimostrando un potenziale rivoluzionario nella prevenzione degli infortuni. Attraverso l'analisi di grandi quantità di dati, questi sistemi possono identificare modelli e tendenze che precedono gli incidenti, consentendo di intervenire tempestivamente.

■ Sensori intelligenti

Dispositivi indossabili e sensori ambientali possono monitorare in tempo reale le condizioni ambientali,



le posture, le possibili interazioni segnalando situazioni di rischio potenziale e anticipandole. Anche il controllo dei parametri vitali dei lavoratori per rilevare possibili condizioni di rischio può dare un notevolissimo contributo alla prevenzione di infortuni e malattie.

■ Videocamere con IA

L'analisi dei video basata sull'IA può rilevare comportamenti pericolosi, l'uso scorretto dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e situazioni di rischio imminente, attivando automaticamente allarmi o interventi preventivi.

■ Raccolta dati e analisi sia di infortuni sia near miss

La disponibilità di sistemi di analisi evoluti mediante l'IA permette di superare facilmente i limiti espressi dall'attuale incomunicabilità degli attuali sistemi dati sugli infortuni permettendo le analisi a livello di comparto e di singole attività produttive necessarie sia per controlli mirati sia per la redazione delle valu-



tazioni dei rischi basate su dati reali e non su approcci teorici. L'estensione poi alla raccolta dati e analisi dei *near miss* e delle condizioni e dei comportamenti insicuri permette un reale approccio preventivo.

Le nuove tecnologie stanno contribuendo a creare ambienti di lavoro più ergonomici e a misura d'uomo, riducendo il rischio di disturbi muscoloscheletrici e affaticamento.

■ Esoscheletri

Questi dispositivi robotici indossabili forniscono supporto fisico ai lavoratori, riducendo lo sforzo muscolare durante compiti ripetitivi o che richiedono il sollevamento di carichi pesanti.

■ Realtà virtuale e aumentata

Queste tecnologie possono essere utilizzate per simulare ambienti di lavoro e attività lavorative, consentendo ai lavoratori di apprendere le procedure in modo sicuro e di identificare potenziali rischi prima di affrontare situazioni reali.

Come già più volte detto, i comportamenti – reale effetto della cultura e dell'organizzazione – sono al centro della prevenzione. E sono fondamentali per poter incidere sui comportamenti e quindi per modificare la cultura di tutti gli attori coinvolti nella SSS, la formazione e l'addestramento. Anche in questo settore le tecnologie digitali stanno offrendo nuovi strumenti per la formazione in materia di salute e sicurezza, rendendola più coinvolgente, interattiva e personalizzata.

■ Piattaforme di e-learning

Offrono contenuti formativi accessibili ovunque e in qualsiasi momento, consentendo ai lavoratori di apprendere al proprio ritmo e di verificare le proprie conoscenze.

■ Formazione a distanza sincrona

La formazione continua, e anche l'addestramento, possono utilizzare i nuovi strumenti di comunicazione a distanza per realizzare attività di formazione efficaci e verificabili a costi enormemente più accessibili e organizzativamente più semplici.

■ Simulazioni immersive

La realtà virtuale e la realtà aumentata possono creare scenari realistici di emergenza, consentendo ai lavoratori di mettere in pratica le procedure di sicurezza in un ambiente controllato.

CONCLUSIONI

Per tutti gli attori coinvolti nella prevenzione per la SSS negli ambienti di vita e lavoro si tratta di assumere un nuovo ruolo, ponendosi al centro del tema della sostenibilità affrontando nuove e vecchie sfide:

Aggiornamento continuo

Tutti i professionisti HSE devono mantenersi costantemente aggiornati sulle nuove tecnologie, le normative e le *best practices* in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Approccio multidisciplinare

È necessario realizzare un approccio collaborativo tra esperti di diverse discipline, come ergonomi, psicologi del lavoro, medici del lavoro e ingegneri, per affrontare i rischi emergenti in modo integrato e per utilizzare le nuove tecnologie al fine di implementare nuove strategie per la soluzione di problemi tradizionali.

Promozione della cultura della sicurezza

È fondamentale coinvolgere i lavoratori e i datori di lavoro nella creazione di un ambiente di lavoro sicuro e salubre, attraverso la formazione, la comunicazione e la partecipazione, anche realizzando l'inserimento della prevenzione nei programmi scolastici di tutti i livelli.

Utilizzo delle nuove tecnologie

Le tecnologie digitali possono essere utilizzate per migliorare la valutazione dei rischi, il monitoraggio

delle condizioni di lavoro e la comunicazione delle informazioni sulla sicurezza.

Il mondo del lavoro è in continua evoluzione, e i professionisti della SSS devono essere pronti ad affrontare le sfide e a cogliere le opportunità che si presentano, sempre dando l'imprescindibile importanza alle tematiche tradizionali.

Una strategia di controlli efficaci e mirati, l'approccio tecnico-scientifico basato sulla raccolta dati e le analisi anche con i nuovi strumenti di IA, la formazione e l'addestramento, sono strumenti indispensabili per garantire la realizzazione di un reale approccio alla prevenzione, alla sicurezza e alla salute dei lavoratori in un contesto in rapida trasformazione.

AIAS, l'Associazione che ormai da 50 anni riunisce in Italia i professionisti della SSS continuerà il suo impegno nel realizzare alleanze con tutte le forze della società italiana che vorranno impegnarsi su questi obiettivi.



RULES AND TRUST FOR A SUSTAINABLE FUTURE

Q-Aid Group è Accreditato Accredia

Organismo di certificazione di **sistemi di gestione ISO 17021**

Organismo di certificazione di **personale ISO 17024**

Organismo di certificazione di **prodotti e servizi ISO 17065**

Organismo di **validazione e verifica ISO 17029**

Organismo di **ispezione ISO 17020**

LE NOSTRE DIVISIONI:

COMPLIANCE

ORGANIZZAZIONE
CONFORMITÀ

GREEN

AMBIENTE
E RISORSE

QUALITY

SERVIZI E PRODOTTI
D'ECCELLENZA

SAFETY

SALUTE
E SICUREZZA

BUILDING

EFFICIENZA ED
INNOVAZIONE

INDUSTRY

MATERIALI E
METODI GARANTITI



Certificazioni in linea con i **principi ESG**
(Environmental, Social and Governance) tra cui:

- **Parità di genere** UNI PdR 125
- **Accessibilità per strutture ricettive e impianti sportivi** UNI PdR 131
- **Asseverazioni Ambientali**
- **Attestazione Industria 4.0 e Transizione 5.0**

WWW.Q-AID.IT



BRESCIA
Le Tre Torri - Via Flero, 46
25125 Brescia (BS)

TORINO
Corso Vinzaglio, 12
10121 Torino (TO)

MILANO
Piazza della Repubblica, 19
20124 Milano (MI)

SOFIA
Ul. Georgi Benkovski, 14
1000 Sofia Center

Tel. +39 030 447 51
info@q-aid.it
www.q-aid.it



**Roberto Sammarchi**

Parma & Sammarchi Studio Legale Associato,
componente della Rete Giuridica AIAS,
Coordinatore GTS Mare e 5.0 di AIAS,
Socio AIAS



Intelligenza artificiale per la sicurezza sul lavoro. Riflessioni e prospettive nel contesto dell'AI Act

La sfida dell'innovazione: nel contesto della sicurezza sul lavoro, l'intelligenza artificiale (IA) può essere definita come l'insieme delle tecnologie, degli algoritmi e dei sistemi capaci di analizzare e interpretare dati in tempo reale, con l'obiettivo di monitorare, prevenire e mitigare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Le misure rese possibili dal nuovo paradigma tecnologico possono comprendere sensori intelligenti, dispositivi indossabili, algoritmi di apprendimento automatico, piattaforme di analisi predittiva e, soprattutto, la loro gestione integrata anche in tempo reale nell'ambito di soluzioni per individuare in modo precoce condizioni pericolose, prevedere incidenti o valutare e correggere tempestivamente comportamenti a rischio.

L'IA, in questo ambito, non si limita alla reazione agli eventi, ma svolge un ruolo con effetti misurabili nell'anticipare potenziali pericoli, migliorando la capacità delle organizzazioni di adottare misure preventive in grado di anticipare le evoluzioni sensibili dei contesti operativi e di progettare ambienti di lavoro più sicuri.

Rispetto alle tradizionali tecniche di sicurezza, l'IA permette un livello superiore di precisione, tempestività e adattabilità nell'identificazione e gestione dei rischi, riducendo l'intervento umano diretto e minimizzando gli errori operativi. L'adozione di sistemi di

intelligenza artificiale nei luoghi di lavoro è destinata pertanto a incidere in modo profondo sul concetto stesso di sicurezza. Strumenti di monitoraggio avanzati, tecnologie predittive e sistemi automatizzati di prevenzione trasformano le modalità di gestione del rischio e della sicurezza, con l'obiettivo di migliorare l'ambiente lavorativo e ridurre gli incidenti.

L'evoluzione tecnologica comporta significative implicazioni legali ed etiche, in particolare per quanto riguarda la tutela della privacy e la necessità di garantire l'equità e l'affidabilità delle tecnologie utilizzate.

In questo scenario, l'**AI Act**¹ dell'Unione Europea si presenta come un fondamentale quadro regolatorio, che offre un importante contributo alle applicazioni in ambito di sicurezza sul lavoro.

1. Regolamento (UE) 2024/1689 del Parlamento europeo e del Consiglio del 13 giugno 2024 che stabilisce regole armonizzate sull'intelligenza artificiale e modifica i regolamenti (CE) n. 300/2008, (UE) n. 167/2013, (UE) n. 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 e (UE) 2019/2144 e le direttive UE 2014/90, (UE) 2016/797 e (UE) 2020/1828 (regolamento sull'intelligenza artificiale). Testo rilevante ai fini del SEE, pubblicato in Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, IT, Serie L, 12/07/2024.

La definizione di intelligenza artificiale

Fra le prime norme al mondo a proporre una definizione di intelligenza artificiale, l'AI Act contiene all'art. 3, comma 1), questa previsione:

«sistema di IA»: un sistema automatizzato progettato per funzionare con livelli di autonomia variabili e che può presentare adattabilità dopo la diffusione e che, per obiettivi espliciti o impliciti, deduce dall'input che riceve come generare output quali previsioni, contenuti, raccomandazioni o decisioni che possono influenzare ambienti fisici o virtuali».

L'elemento distintivo della definizione risiede nella capacità dei sistemi di IA di apprendere da dati o conoscenza codificata, che li differenzia dai tradizionali sistemi software basati sull'attuazione di regole più o meno rigidamente predefinite.

In particolare, viene evidenziata l'autonomia variabile dei sistemi di IA, cioè la loro capacità di funzionare con una supervisione umana limitata o assente, un aspetto cruciale in ambito lavorativo, dove i sistemi possono monitorare condizioni di sicurezza in tempo reale o supportare decisioni preventive senza un intervento umano continuo.

La definizione comprende l'adattabilità dei sistemi, intesa come la loro capacità di evolversi e apprendere anche dopo essere stati implementati, un aspetto essenziale per rispondere ai cambiamenti dinamici negli ambienti lavorativi.

Dal punto di vista della sicurezza sul lavoro, questa definizione sottolinea come l'IA possa essere utilizzata per migliorare la protezione dei lavoratori, grazie alla capacità di rilevare in tempo reale rischi emergenti, ottimizzare l'uso delle risorse e garantire interventi più efficaci nella prevenzione degli incidenti.

L'espressione *«capaci di influenzare ambienti fisici e virtuali»* fa riferimento al potenziale impatto che i sistemi di intelligenza artificiale possono avere non solo nel mondo *«reale»*, del quale fanno parte anche

gli aspetti virtuali purché connessi a un utilizzo operativo *«concreto»*.

La norma si applica pertanto se l'uso dei sistemi coinvolge:

■ Ambienti fisici

Luoghi e contesti materiali in cui l'IA può operare direttamente o indirettamente. Ad esempio, in un ambiente di lavoro, un sistema di IA potrebbe influenzare l'ambiente fisico rilevando condizioni di pericolo, monitorando lo stato delle attrezzature o gestendo processi industriali complessi.

L'influenza sugli ambienti fisici riguarda anche l'integrazione con macchinari, impianti o strutture, il miglioramento della sicurezza, la previsione di incidenti o la gestione di situazioni di emergenza.

■ Ambienti virtuali

Contesti digitali o informatici, come la gestione dei dati, la simulazione di scenari o l'ottimizzazione di processi tramite software, dove l'intelligenza artificiale può elaborare informazioni, fornire previsioni o prendere decisioni che influenzano, ad esempio, l'efficienza operativa di un'azienda o la sicurezza informatica.

L'attenzione al punto dell'*influenza reale* appare determinante per l'applicazione della norma, la cui applicazione potrebbe ad esempio restare estranea agli utilizzi nell'ambito di ambienti di gioco e di pura simulazione.

La gestione pratica degli adempimenti normativi comporterà tuttavia la soluzione di non pochi problemi, perché qualunque sistema comprende aspetti di interazione o interfaccia che lo rendono in grado di interagire con un contesto fisico e *«umano»*, non fosse altro per problemi di *ergonomia*, possibile accesso a *dati personali* degli utilizzatori, incidenza sugli *aspetti attentivi* e di *interazione con l'ambiente*² ecc.

2. Il giocatore che indossa ad esempio un visore VR è esposto a specifici rischi di caduta o di impatto con oggetti ecc.

tra gli altri. Il regolamento, per garantire che l'IA non crei danni fisici o psicologici agli individui, impone obblighi specifici, come la valutazione dei rischi, la documentazione tecnica e la trasparenza.

Possibili sovrapposizioni di obblighi per il datore di lavoro

Il datore di lavoro, come principale soggetto obbligato in base al Testo Unico Sicurezza, può trovarsi obbligato anche a rispettare l'AI Act nei casi in cui utilizzi sistemi di IA che rientrano nelle categorie "ad alto rischio".

Di seguito alcuni ambiti in cui queste sovrapposizioni di obblighi possono verificarsi.

■ Sorveglianza e valutazione dei lavoratori tramite IA

Se il datore di lavoro utilizza sistemi di IA per monitorare i lavoratori (ad esempio, IA che analizzano le prestazioni o valutano i rischi legati alla salute e sicurezza), tali sistemi potrebbero essere classificati come ad alto rischio sotto l'AI Act. In questo caso, il datore di lavoro dovrà assicurarsi che i sistemi di IA rispettino i requisiti di trasparenza, non discriminazione e protezione dei dati personali, oltre agli obblighi di sicurezza sul lavoro stabiliti dal Testo Unico.

■ Utilizzo di robot o macchinari intelligenti

In ambiti come la produzione industriale o la logistica, dove i datori di lavoro utilizzano robot o attrezzature dotate di IA per migliorare l'efficienza e la sicurezza, questi sistemi possono ricadere sotto la categoria di IA ad alto rischio. Se tali sistemi impattano direttamente sulla sicurezza dei lavoratori (ad esempio, macchine autonome utilizzate per il trasporto di materiali o robot collaborativi), il datore di lavoro dovrà rispettare sia le norme del Testo Unico, sia quelle dell'AI Act. Questo include l'obbligo di valutare i rischi per la salute e la sicurezza associati all'utilizzo delle tecnologie intelligenti.

■ Sistemi di IA nella gestione delle emergenze o prevenzione degli incidenti

Se un datore di lavoro impiega sistemi di IA per la gestione delle emergenze (ad esempio, IA che prevedono potenziali incidenti o ottimizzano i protocolli di evacuazione), tali sistemi potrebbero essere considerati ad alto rischio. Di conseguenza, oltre a rispettare le disposizioni del Testo Unico in materia di gestione delle emergenze, il datore di lavoro dovrà conformarsi ai requisiti di trasparenza, sicurezza e controllo imposti dall'AI Act.

L'utilizzo di sistemi di IA nel contesto lavorativo può influenzare direttamente la sicurezza dei lavoratori, soprattutto se i sistemi sono utilizzati per automatizzare processi pericolosi, monitorare i rischi o assistere nelle decisioni relative alla salute e sicurezza. In questi casi, il datore di lavoro ha un doppio obbligo: da un lato deve garantire la sicurezza dei lavoratori secondo quanto stabilito dal Testo Unico Sicurezza, dall'altro deve rispettare le normative dell'AI Act relative alla sicurezza e all'affidabilità dei sistemi di IA ad alto rischio.



Il ruolo del “deployer” nell’AI Act

Nell’ambito dell’AI Act, il termine *deployer* (art. 3, comma 4) si riferisce a *qualsiasi persona fisica o giuridica*, inclusi autorità pubbliche, agenzie o altre organizzazioni, *che utilizza un sistema di intelligenza artificiale sotto la propria autorità*, tranne nel caso in cui il sistema di IA sia utilizzato nel corso di un’attività personale non professionale.

In molti contesti operativi, la definizione di *deployer* nell’AI Act potrebbe coincidere, nell’ambito di tutte le organizzazioni che impiegano personale, con quella di “datore di lavoro” precisata nel Testo Unico Sicurezza.

Il *deployer* è dunque il soggetto che introduce, gestisce o sfrutta un sistema di IA per uno scopo specifico, che può includere attività commerciali, operative o amministrative. Ciò significa che il *deployer* non è necessariamente lo sviluppatore o il produttore del sistema di IA, ma è chiunque dispone l’utilizzo in un determinato contesto operativo o aziendale. Ad esempio, un’azienda che utilizza un sistema di IA per il reclutamento del personale, la gestione della produzione o la sorveglianza sul luogo di lavoro, si qualifica come *deployer* di quel sistema; dal punti di vista

legale, il *deployer* sarà anzitutto il legale rappresentante, la cui posizione di garanzia potrà eventualmente essere gestita tramite lo strumento di **deleghe**, ma mai completamente svuotata restando in ogni caso salvi gli obblighi di diligenza nella scelta dei delegati e nella vigilanza sul loro operato.

È importante notare che il *deployer* ha una serie di obblighi specifici previsti dall’AI Act, che includono la gestione del rischio, la trasparenza nell’uso del sistema di IA e la conformità alle norme relative alla protezione dei dati e ai diritti fondamentali.

Gli obblighi del *deployer* sono pensati per garantire l’uso sicuro e responsabile dei sistemi di intelligenza artificiale, in particolare di quelli classificati come “ad alto rischio”, con lo scopo di proteggere i diritti fondamentali, garantire la sicurezza e la trasparenza e prevenire i danni derivanti dall’uso inappropriato dell’IA.

Ricordiamo in particolare i seguenti obblighi del *deployer*:

1. Monitoraggio e gestione del rischio

Il *deployer* deve garantire che il sistema di intelligenza artificiale venga utilizzato in modo sicuro e affidabile, con particolare attenzione ai rischi per la sicurezza, la salute e i diritti fondamentali. Ciò implica una costante valutazione e monitoraggio del sistema durante tutto il suo ciclo di vita operativo, verificando che non insorgano nuovi rischi o vulnerabilità.

2. Trasparenza e informazione

Il *deployer* ha l’obbligo di assicurare che gli utenti o le persone impattate dal sistema di IA siano adeguatamente informati.

Questo include:

Chiarezza sull’uso dell’IA

Le persone coinvolte o impattate dall’uso del sistema di IA devono essere informate del fatto



che stanno interagendo con un sistema automatizzato.

Ciò è particolarmente rilevante nei contesti in cui i sistemi di IA prendono decisioni che potrebbero avere un impatto significativo sugli individui.

Informazioni sull'output del sistema

Deve essere chiaro come e perché il sistema produce determinati risultati, e gli utenti devono essere consapevoli dei limiti e delle capacità del sistema.

Tenuto conto degli aspetti non deterministici presenti nei sistemi di IA, gli adempimenti informativi relativi all'output sono ovviamente non banali.

3. Misure di sicurezza

Il *deployer* è responsabile della protezione del sistema di IA contro l'uso improprio o attacchi che potrebbero alterarne il funzionamento. Tale obbligo implica l'adozione di misure di sicurezza tecniche e organizzative per prevenire eventuali incidenti o abusi che potrebbero compromettere la sicurezza o i diritti degli individui coinvolti.

4. Documentazione e registrazione

Il *deployer* deve mantenere una documentazione accurata e completa riguardante il funzionamento del sistema di IA, inclusi i dati utilizzati e le decisioni prese dal sistema. In particolare, per i sistemi ad alto rischio, il *deployer* deve conservare una documentazione tecnica che consenta alle autorità di vigilanza di verificare la conformità con l'AI Act e altre normative pertinenti.

5. Supervisione umana

Il *deployer* deve garantire che i sistemi di IA ad alto rischio siano soggetti a supervisione umana adeguata. Questo significa che le decisioni critiche prese dall'IA devono essere monitorate o verificate da esseri umani, e deve essere possibile per le persone intervenire o modificare i risultati del sistema, se necessario.

6. Limitazione e mitigazione dei danni

Nel caso in cui un sistema di IA provochi danni fisici o psicologici o pregiudichi i diritti fondamentali, il *deployer* è obbligato a intervenire tempestivamen-



te per limitare i danni. Deve adottare misure correttive, interrompere l'uso del sistema se necessario, e segnalare eventuali problemi alle autorità competenti.

7. Conformità con la protezione dei dati

Se il sistema di IA gestisce o tratta dati personali, il *deployer* deve garantire la conformità con le normative esistenti sulla protezione dei dati, come il Regolamento generale sulla protezione dei dati (GDPR). Questo include obblighi legati alla minimizzazione dei dati, alla protezione della privacy e alla gestione sicura delle informazioni sensibili.

8. Responsabilità legale

Il *deployer* è legalmente responsabile per l'uso del sistema di IA sottoposto alla sua autorità. Se il sistema di IA causa danni o violazioni di diritti, il *deployer* può essere ritenuto responsabile e può essere soggetto a sanzioni, obbligo di risarcimenti o altre conseguenze legali, a seconda della natura delle violazioni.

9. Formazione e competenza

Il *deployer* deve assicurarsi che il personale coinvolto nell'uso e supervisione dei sistemi di IA sia adeguatamente formato. Questa formazione deve riguardare non soltanto il funzionamento tecnico del sistema, ma anche le implicazioni etiche e legali del suo utilizzo, specialmente in contesti critici o ad alto rischio.

10. Valutazione d'impatto e aggiornamento continuo

Per i sistemi di IA ad alto rischio, il *deployer* deve effettuare regolari valutazioni d'impatto per garantire che il sistema continui a operare nel rispetto delle normative vigenti. Se emergono nuove minacce, il *deployer* è tenuto a modificare o aggiornare il sistema, includendo nuove misure di sicurezza o procedure di mitigazione.

Le date per l'entrata in vigore degli obblighi previsti dall'AI Act

L'AI Act è entrato in vigore il ventesimo giorno successivo alla pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea, avvenuta il 12 luglio 2024.

L'applicazione generale è prevista dal **2 agosto 2026**, tuttavia:

— I capi I (Disposizioni generali) e II (Pratiche di IA vietate) si applicano a decorrere dal **2 febbraio 2025**.

— Il capo III, sezione 4 (Autorità di notifica e organismi notificati), il capo V (Modelli di IA per finalità generali), il capo VII (Governance), il capo XII (Sanzioni) e l'articolo 78 (Riservatezza) si applicano a decorrere dal **2 agosto 2025**, a eccezione dell'articolo 101 (Sanzioni pecuniarie per i fornitori di modelli di IA per finalità generali).

— L'articolo 6, paragrafo 1 (Regole di classificazione per i sistemi IA ad alto rischio) e i corrispondenti obblighi di cui al regolamento si applicano a decorrere dal **2 agosto 2027**.

Il regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.



Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

AIAS è l'associazione per chi si occupa di sicurezza, salute e sostenibilità nei luoghi di lavoro e di vita

1975-2025
50 ANNI DI ESPERIENZA E COMPETENZA
2025
UN ANNO SPECIALE

DIVENTA SOCIO O RINNOVA LA TESSERA ADESSO!

UNA COMUNITÀ DI PROFESSIONISTI CON CUI COLLABORARE PER

AZZERARE GLI INCIDENTI NEL LAVORO

AZZERARE GLI INFORTUNI MORTALI

GARANTIRE LUOGHI DI VITA E LAVORO SALUBRI

TANTI VANTAGGI E PROGETTI ESCLUSIVI



AIAS ON THE ROAD
Vivi con noi i 50 anni
di competenze
tecnico-scientifiche
sul territorio

NON PERDERE L'OPPORTUNITÀ!

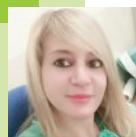
In questo anno speciale l'associazione è tutta per te.
Entra nella nostra community e scopri tutti i vantaggi del
Socio AIAS.

Clicca qui per vedere tutti i dettagli

www.aias-sicurezza.it • segreteria@networkaias.it • +39 0282398620

**Elena Chiefa**

Avvocata; Specializzazione in Diritto del Lavoro, Componente della Rete Giuridica AIAS; Docente Formatore Salute e Sicurezza Ambienti di Lavoro; Esperta in Risk Management settore sanitario, Socio AIAS

**Angela Sardella**

Laurea Magistrale in "Management delle Organizzazioni Pubbliche e Sanitarie-MOPS B"; Laurea in Infermieristica; Master in Management e Coordinamento delle Professioni Sanitarie; Docente Formatore per la sicurezza



La gestione della diversità: un tema ancora poco diffuso

I nuovi paradigmi organizzativi enfatizzano la centralità dell'individuo e del suo capitale di conoscenze all'interno dell'intero sistema aziendale, identificandolo come una risorsa strategica di elevato valore. Nel contesto attuale, il capitale umano costituisce il principale fattore determinante per il mantenimento del vantaggio competitivo e il successo dell'organizzazione.

Creare un ambiente di lavoro inclusivo dove ogni individuo possa contribuire al meglio delle proprie capacità

Il *diversity management* (gestione della diversità) è una strategia di gestione mirata a promuovere e valorizzare le differenze all'interno del contesto lavorativo. Il diversity management ha l'obiettivo di valorizzare le risorse umane all'interno dell'azienda, garantendo a tutti pari opportunità.

Nel mondo attuale, è sempre più complesso stabilire cosa sia *diverso* e cosa sia *normale*. L'attuale società, caratterizzata da una rilevante eterogeneità, vede la convivenza di modelli comportamentali estremamente variegati. L'obiettivo è creare un ambiente inclusivo dove ogni individuo possa contribuire al meglio delle proprie capacità.

Sicuramente, il prendere in opportuna considerazione le diversità, sia personali sia culturali, può contribuire a conseguire benefici sulla motivazione individuale, nonché influire positivamente a migliorare il clima organizzativo aziendale e aumentare nel con-

tempo le probabilità di successo dell'intera organizzazione.

Inoltre, i datori di lavoro hanno l'obbligo di rispettare il principio generale di uguaglianza fra i sessi nella Costituzione, nello svolgimento e nella cessazione del rapporto di lavoro, con il conseguenziale divieto di ogni forma di discriminazione, sia essa diretta o indiretta.



Con il concetto di diversità, prima si faceva riferimento alle politiche che favorivano l'integrazione nel mercato del lavoro delle minoranze etniche e delle donne, adesso detto concetto comprende anche i diritti dei diversamente abili, dei diversi orientamenti sessuali, delle minoranze religiose, passando in tal modo da una logica del rispetto a una logica della valorizzazione.

Il diversity management, infatti, si riferisce all'insieme di pratiche, strategie e politiche adottate da una organizzazione per riconoscere, valorizzare e gestire in modo efficace la diversità delle persone, all'interno del loro ambiente lavorativo, tenendo conto delle differenze culturali, di genere, etniche, religiose, di orientamento sessuale, di età, abilità fisiche, bagaglio culturale e altro ancora, considerate un valore aggiunto e una risorsa.

In pratica, il diversity management cerca di sfruttare le diverse prospettive, esperienze e competenze che le persone portano con sé. Queste diversità posso-

no contribuire all'innovazione, a migliorare il problem solving e a rendere l'organizzazione più competitiva, praticamente mira alla *valorizzazione delle differenze*. Mira, inoltre, al *miglioramento del clima aziendale*; infatti, un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso migliora la soddisfazione dei lavoratori e, conseguentemente, si ha una riduzione dei conflitti e un aumento della produttività. Promuove, altresì, politiche che garantiscano che ogni individuo abbia le stesse possibilità di successo e crescita all'interno dell'organizzazione, senza discriminazioni o favoritismi, verso la *parità di opportunità*.

Il diversity management ritiene fondamentale l'inclusione, cioè creare un ambiente dove tutti si sentano accettati, rispettati e supportati, indipendentemente dalle loro differenze.

Praticamente, il diversity management non è solo una questione di etica o di rispetto per le differenze, ma è anche un approccio strategico per migliorare la performance aziendale e rispondere meglio alle esigenze di un mercato globale sempre più diversificato. La diversità sicuramente non è sinonimo di negati-



vità, anzi è una tematica che merita sicuramente una particolare attenzione poiché le risorse umane sono la base fondamentale per ogni modello di business.

Un approccio di gestione innovativo

Il diversity management è un approccio di gestione, nell'ambito delle risorse umane, in continua evoluzione rispetto ai continui cambiamenti e alle trasformazioni che si manifestano nella società. Si prefigge come scopo quello di favorire la creazione di un ambiente lavorativo inclusivo in grado di incoraggiare l'espressione del potenziale individuale che contribuisce in maniera concreta al raggiungimento degli obiettivi organizzativi.

Abitualmente, quando si procede a creare un gruppo o un'organizzazione, si tende a selezionare individui omogenei tra loro al fine di consentire una migliore unione. Nel diversity management, al contrario, non è prevista l'esclusione di alcun soggetto, favorendo la partecipazione di tutti malgrado le eventuali diversità che possono presentare.

Nella gestione della diversità è necessario riconoscere l'importanza di ciascun lavoratore rispetto al suo contributo all'azienda, al suo bagaglio e alle sue aspettative. È questa peculiarità che caratterizza il diversity management, cioè gestire una forza lavoro eterogenea in cui i singoli lavoratori mostrano caratteristiche diverse, ma la loro coesione contribuisce a raggiungere un risultato molto più grande. Il fattore chiave per conseguire questo obiettivo è rappresentato dalle risorse umane. Perciò ogni azienda dovrebbe valorizzare i suoi lavoratori avvalendosi del diversity management.

Possiamo affermare che l'applicazione del diversity management può apportare numerosi benefici organizzativi, come un atteggiamento più positivo dei lavoratori che si sentono valorizzati e rispettati, più efficienza ed efficacia di ogni lavoratore i quali si sentono stimolati anche nella creatività e nell'innovazione, riduzione dei costi per turnover, riduzione dell'assenteismo.

I lavoratori sono maggiormente attratti dagli ambienti lavorativi in cui vengono valorizzate le specificità individuali.

Oltre alla capacità di mantenere e attrarre i talenti, le aziende devono riuscire a soddisfare i bisogni dei propri collaboratori in riferimento alle possibilità di carriera, di autorealizzazione e di altri servizi più specifici, come ad esempio l'asilo nido aziendale.

La gestione della diversità in azienda è un tema fondamentale su cui molte aziende concentrano investimenti significativi di risorse economiche e temporali. La politica di gestione della diversità rappresenta un processo di sviluppo che deve saper cogliere, gestire e trasformare la diversità in valore strategico per l'azienda.

Il diversity management è una componente strategica imprescindibile per le organizzazioni che aspirano a eccellere in un contesto globale sempre più complesso e interconnesso. Gestire efficacemente la diversità significa non solo valorizzare le differenze di genere, etnia, età, cultura, orientamento sessuale, e abilità, ma anche creare un ambiente inclusivo che favorisca la collaborazione e l'innovazione. Le aziende che adottano un approccio strutturato al diversity management sono in grado di attrarre e trattenere talenti di alto profilo, stimolare un pensiero critico più variegato, e prendere decisioni più informate e sostenibili. Inoltre, un impegno autentico verso la diversità rafforza la reputazione aziendale, migliora il clima organizzativo e può tradursi in vantaggi competitivi significativi. Tuttavia, affinché tali benefici si concretizzino, è essenziale che la gestione della diversità non si limiti a iniziative isolate, ma sia profondamente integrata nella cultura aziendale, supportata da politiche e pratiche coerenti, misurabili e orientate ai risultati.

Il diversity management è un approccio finalizzato alla "valorizzazione delle diversità" delle persone ma è necessario che ciò debba tradursi in un "ritorno economico" per le aziende. Non si deve mirare solo a far prevalere una dimensione etica su tale tematica altrimenti il rischio è di non generare una spinta motivazionale nelle scelte dei manager. Le organizzazioni, come è risaputo, non nascono per fare beneficenza, e le figure apicali, in un contesto organizzativo, devono essere in grado di compren-

dere i vantaggi concreti derivanti dall'attuazione di determinate politiche. Solo in tal modo, cioè solo nel momento in cui risponde anche alle esigenze di business, potremmo affermare che la diversità può considerarsi un valore aggiunto.

Comunque, nella pratica, e in particolare all'interno del contesto italiano, il diversity management è ancora poco diffuso, se non al fine di evitare possibili azioni legali per discriminazioni oppure per mancato adempimento di un obbligo giuridico.

Il diversity management rappresenta una sfida soprattutto culturale e sistemica. Tale approccio alla gestione aziendale non ha la presunzione di indicare una via verso una società priva di disuguaglianze, ma può portare a un processo di cambiamento culturale. Il diversity management non è basato solo sul ritorno economico: esso vuole evidenziare che valorizzando la diversità e includendo i gruppi di minoranza, si possono ottenere benefici maggiori sia in termini economici sia in termini reputazionali. Dunque il diversity management potrebbe essere la risposta alla necessità di innovazione delle imprese di oggi.

Bibliografia

D.Lgs n. 198 del 11/04/2006, "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna".

Costituzione della Repubblica Italiana: articoli 3 e 37.

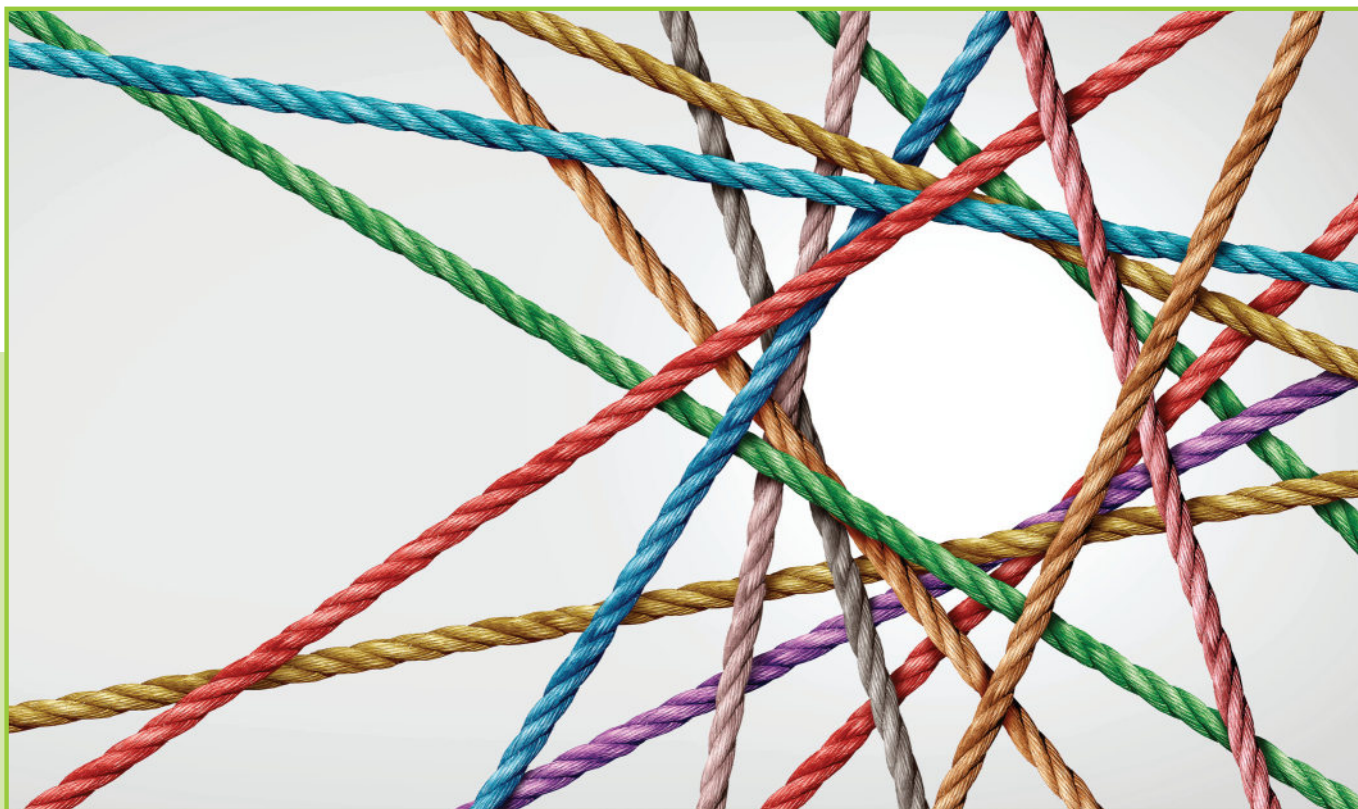
D.Lgs n. 105 del 30/06/2022, "Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza e che abroga la direttiva 2010/18/UE del Consiglio".

Corte di Cassazione, sentenza n. 6575 del 05/04/2016.

Sentenza Corte di Giustizia CE 30/06/1998.

Sentenza Tribunale di Prato 10/09/2010.

Legge n. 162 del 05/11/2021, "Modifiche al codice di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, e altre disposizioni in materia di pari opportunità tra uomo e donna in ambito lavorativo".



SAFE WORKPLACES, HEALTHY LIVES, SUSTAINABLE FUTURE.

AIASCERT Istituto di certificazione per la prevenzione

AIASCERT, parte del Network AIAS,
è l'Organismo di Certificazione Professionale Volontaria
dedicato a garantire l'eccellenza delle competenze nei settori
della Sicurezza, Salute e Protezione Ambientale nei luoghi di lavoro e di vita.

La missione di AIASCERT è offrire garanzia di qualità,
creando valore per i diretti interessati e per i fruitori finali delle prestazioni,
con l'obiettivo di contribuire alla crescita del livello di sicurezza
e sostenibilità responsabile nel mondo del lavoro e nella società.

I SERVIZI CHE AIASCERT PROPONE SI CARATTERIZZANO PER:

Standard di certificazione
secondo criteri riconosciuti
a livello nazionale, europeo
ed internazionale.

Processi rigorosi,
operati con imparzialità
e trasparenza.

Orientamento secondo
le aspettative dei clienti
e del mercato, per qualità,
costi e attività di assistenza.

Dal 2023, AIASCERT
è parte di Q-AID GROUP,
dopo l'acquisizione da parte
di Q-AID HOLDING.

Q-AID, leader nel settore
della certificazione accreditata
e nei servizi d'ispezione imparziale,
si impegna a sostenere
lo sviluppo sostenibile
e competitivo delle imprese,
in linea con gli obiettivi
dell'Agenda 2030.

WWW.AIASCERT.IT



**Michela Gallo**

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



17 novembre: giornata mondiale della prematurità. La storia di Sebastiano e Samuele

Dalla Redazione

Una nascita pretermine è un evento inatteso, che coinvolge – e sconvolge – persone, famiglie, lavoratrici e lavoratori. A loro e a tutto il personale medico e ospedaliero che affronta quotidianamente la prematurità e si prende cura di tutti i bambini nati troppo presto, dedichiamo questo articolo.

AIAS, dal 1975, si occupa di diffondere e far radicare la cultura della sicurezza in tutti i luoghi di lavoro e di vita: i reparti ospedalieri con le loro strumentazioni, le equipe di medici, il personale sanitario e le famiglie non fanno eccezione.

Il 17 novembre di ogni anno si celebra il World Prematurity Day e molti saranno i monumenti, gli ospedali e gli edifici storici che verranno illuminati in viola per sensibilizzare l'opinione pubblica e le istituzioni su questa tematica.

Il 17 novembre di ogni anno, per sensibilizzare l'opinione pubblica internazionale sul tema della prematurità e per dare voce alle famiglie dei pazienti più piccoli, si celebra la **giornata mondiale della prematurità – World Prematurity Day**.

Si stima che, ogni anno, 13,4 milioni di bambini nascano prima della trentasettesima settimana, di questi oltre 24.000 (il 6,3 % del totale) solo in Italia.

Ogni storia è diversa, e questa è quella di Samuele e Sebastiano, due bambini che dovevano nascere a inizio novembre ma che, già ad agosto, erano in un'incubatrice.

Era una calda serata di giugno, una cena in famiglia in un piccolo paese dell'Alta Padovana. Nonostante fossi ancora alle prime settimane, il pancione era ben evidente, con due vispi gemellini al suo interno che si scalciavano l'un l'altro.

Non era una gravidanza semplice, ma, in quella fase, sembrava essere tutto sotto controllo. Invece no.

La corsa in auto verso l'ospedale. Per quanto fossi distesa, era una strada percorsa troppe volte per non capire qual era la direzione, e non era quello



Samuele e Sebastiano in incubatrice pochi giorni dopo la nascita.

l'ospedale in cui volevo andare. Pochi mesi prima una cara amica aveva partorito a sole 31 settimane e sapevo che l'ospedale di Camposampiero (PD) disponeva di una TIN (Terapia Intensiva Neonatale) di alto profilo. *Portatemi lì. Portatemi SUBITO lì.*

Samuele e Sebastiano non sono nati quella sera, non potevano nascere quella sera. Non avrebbero avuto alcuna possibilità di sopravvivenza.

Ma cosa significa prematurità?

Un parto viene definito “pretermine” quando avviene prima delle 37 settimane di gestazione, distinguendo¹:

- **Parto moderatamente pretermine**
 (“late preterm” tra 32 e 36+6 settimane di gestazione)
- **Parto molto pretermine**
 (“low” tra 28 e 31+6 settimane di gestazione)
- **Parto estremamente pretermine**
 (“very low” tra 23 e 27+6 settimane di gestazione)

Secondo i dati pubblicati, a livello internazionale circa l'85% dei parti prematuri appartiene alla classe “moderatamente pretermine”, il 10% “molto pretermine” e solo il 5% alla “estremamente pretermine”.

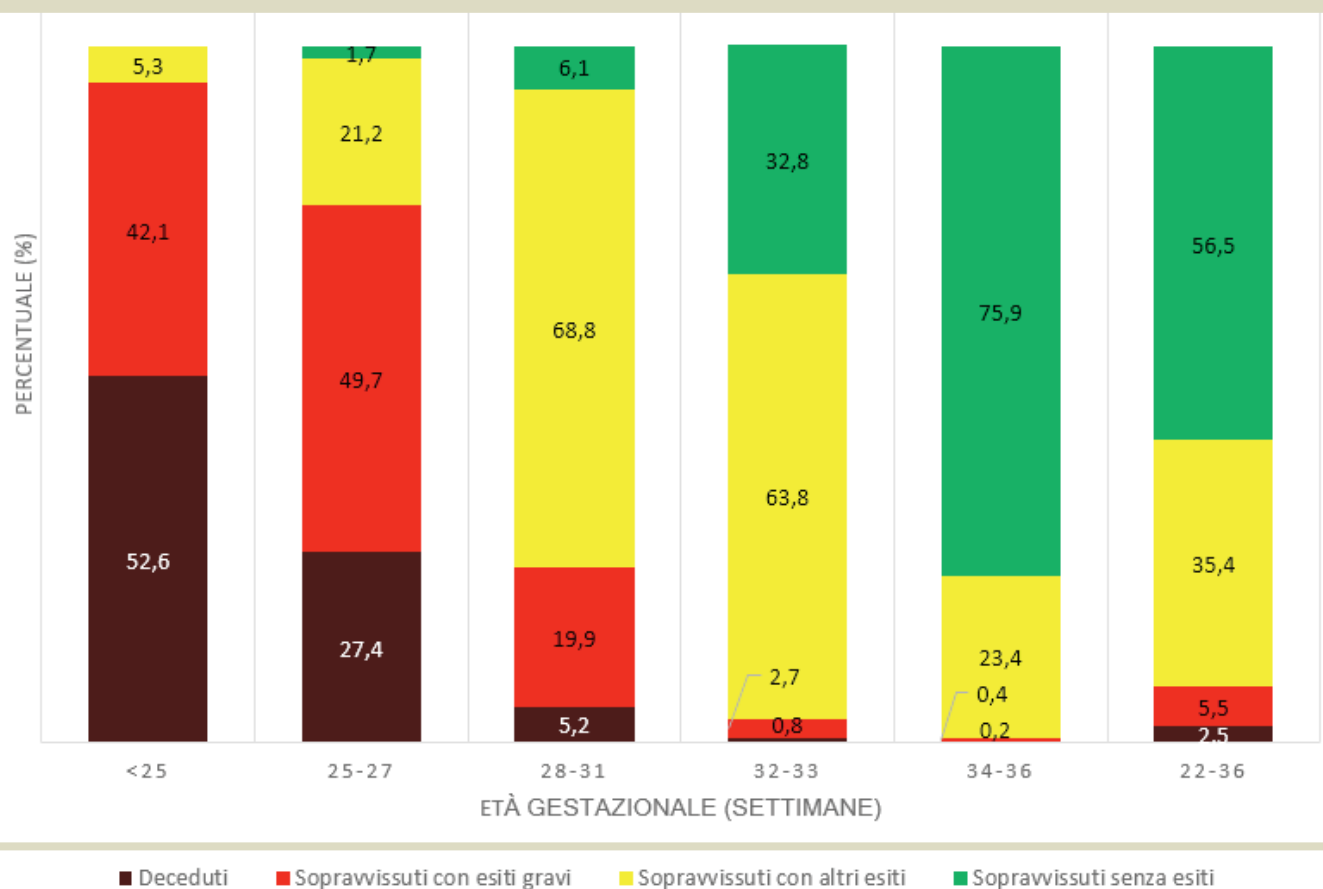
Qual è il limite inferiore? Quando si può quindi distinguere il neonato pretermine dall'aborto?

Con questa domanda si possono aprire infiniti ventagli di definizioni, quadri normativi e valutazioni etiche legate al tasso di sopravvivenza e alla possibile insorgenza di disabilità nel bambino nato prematuro. **Chiedetelo a una mamma o a un papà: non deve, non può essere un aborto.**

Sulla base delle definizioni sopra riportate, viene considerato parto estremamente pretermine una nascita a partire, indicativamente, dalle 23 settimane di gestazione, possiamo quindi prendere questa soglia come riferimento.

Quella sera di giugno eravamo ancora lontani dalle 23 settimane.

Mortalità ed esiti alla dimissione per classe di età gestazionale. Anno 2017



“Significativa apertura del collo dell’utero peggiorata dalla peculiare posizione dei feti [...] situazione critica [...]. Signora, un intervento come quello richiesto in questa specifica situazione non è mai riuscito in Italia [...] ma mai riuscito non significa che non ci possiamo provare.”

Mai riuscito non significa che non ci possiamo provare.

Queste le parole dette dal medico che era di turno quella notte, il purtroppo compianto Dr. Massimo Tresoldi. Sì.

Un turbinio di ricordi intermittenti, le ruote del letto ospedaliero che giravano veloci, le luci che si confondevano con i volti delle persone sempre più numerose attorno a me, i suoni delle appa-

recchiature mediche. E il risveglio il giorno successivo.

Ce l’avevano fatta, i nostri bambini erano ancora con noi, e il primo traguardo da raggiungere era proprio quello delle 23 settimane.

Il ricovero, l’allettamento completo, i dolori che si facevano sempre più forti (ma che non dichiaravo). L’accrescimento dei bambini poteva essere stimato in un grammo all’ora; ogni ora avevamo guadagnato un grammo a figlio, quasi 25 grammi in un giorno, in quattro giorni addirittura un etto.

Primo obiettivo centrato, adesso si va alle 24 settimane. Emorragia. 25. 26 settimane. Il dolore diventava sempre più insostenibile. 27. Un grammo all’ora, ogni ora è importante, ogni ora è un traguardo.

Era il 3 agosto, il mio compleanno. Dai, ancora qualche grammo. La mattina del 4 agosto. Contrazioni inarrestabili. Cesareo d'urgenza in 27+3 settimane.

Di nuovo in sala operatoria, ma stavolta cosciente, in grado di sentire le voci di tutte le persone che mi circondavano. Minuti che sembravano ore, o forse ore che scorrevano come minuti.

Alle 10:26 è nato Sebastiano. Alle 10:28 è nato Samuele. Nessuno dei due arrivava al chilogrammo di peso. E non potevano nascere in un ospedale migliore.

Abbiamo potuto vederli solo alcune ore dopo, minuscoli nelle loro incubatrici. Tubicini e cavi ovunque, il display per la frequenza cardiaca e la saturazione, il pannolino e un adorabile berrettino di lana.

La vita dei genitori con figli in Terapia Intensiva Neonatale non è scandita dall'orologio, dall'alternanza del giorno e della notte, ma dagli orari di visita, dal tiralatte, dalla marsupio terapia e dal monitoraggio quotidiano del peso

La marsupio terapia

La marsupio terapia o Kangaroo Mother Care (KMC) è una pratica in cui il bambino viene posto sul petto del genitore in modo tale che vi sia un contatto prolungato pelle a pelle.

Come indicato da OMS e riportato da ISS (Istituto Superiore di Sanità)², la KMC è un intervento di comprovata efficacia nella terapia dei bambini nati pretermine, aumentando i tassi di sopravvivenza, riducendo il rischio di infezione e migliorando l'alimentazione e la crescita.



*Marsupio terapia,
a fianco con papà Federico,
sopra con mamma e papà.*

Perché il tiralatte?

L'alimentazione di un bambino nato pretermine viene ponderata, sia per tipologia che per modalità di somministrazione, sul singolo caso.

Sebastiano e Samuele hanno acquisito capacità di suzione solo dopo alcune settimane dalla nascita, il latte materno veniva quindi inizialmente somministrato loro per mezzo di un sondino nasogastrico. Per estrarre il latte materno e per stimolarne la continua produzione si utilizzano dei tiralatte, messi anche a disposizione dalla struttura ospedaliera. Ho avuto la fortuna di riuscire a produrre una elevata quantità di latte, molto superiore a quello che era il fabbisogno dei miei figli. Abbiamo deciso quindi di donarlo a due diverse banche del latte (e in realtà anche a un'altra madre di gemelli).

Un gesto che è stato di estremo conforto anche per noi, soprattutto nel periodo in cui i nostri bambini non potevano ancora essere dichiarati fuori pericolo. Se non potevamo fare più di così per loro, almeno avremmo potuto aiutare qualcun altro.

Tra genitori ci si confrontava, si gioiva delle piccole vittorie – pochi millilitri di alimentazione in più o il trovare un flusso di ossigeno abbassato – e ci si supportava quando risultavano necessarie trasfusioni, terapie addizionali o interventi chirurgici.

A volte però si rimaneva impietriti di fronte a uno sguardo rigato dalle lacrime; significava che, il giorno dopo, una incubatrice probabilmente sarebbe stata vuota.

L'estate aveva lasciato il posto all'autunno.

Le settimane continuavano a scorrere inesorabili ma stavano portando la sempre maggiore tolleranza digestiva, la sufficienza respiratoria, il passaggio dall'enorme incubatrice alla culla termica.

Ormai cominciavano a sembrare – almeno ai nostri occhi – due giganti. Del resto, con il calo fisiologico, Samuele era arrivato a pesare 810 g, Sebastiano 746 g, con questo punto di partenza anche il chilogrammo sembrava un'immensità.

Con la consapevolezza che a stretto giro entrambi si sarebbero dovuti sottoporre a un intervento chirurgico per ernia inguinale, **a fine ottobre abbiamo finalmente varcato la soglia dell'ospedale in quattro.**



Riferimenti

1. Linee Guida Gestione del parto pretermine, fondazione Confalonieri Ragonese.
2. Kangaroo Mother Care – ISS (Istituto Superiore di Sanità).
3. Certificato di assistenza al parto (CeDAP). Analisi dell'evento nascita - Anno 2022, Attività Editoriali Ministero della Salute, Direzione Generale della digitalizzazione, del sistema informativo sanitario e della Statistica - Ufficio di Statistica.
4. Indicazioni: il follow-up del neonato pretermine nei primi tre anni di vita, Società Italiana di Neonatologia.

Il primo biberon di Samuele.



A fianco, Samuele e Sebastiano pochi giorni prima delle dimissioni. Sotto, Sebastiano e Samuele Perin sono nati il 4 agosto 2013 e ora frequentano la prima media. Nonostante il percorso tortuoso non hanno riportato danni legati alla prematurità.

Il follow-up del neonato pretermine nei primi anni di vita

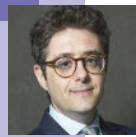
Per il supporto continuativo e per il monitoraggio di possibili effetti legati alla prematurità, per i nati pretermine è previsto un follow-up psicologico e neuroevolutivo.

Grazie al supporto di specialisti delle diverse aree di riferimento (neonatalogo, neuropsichiatra infantile, fisiatra, psicologo, fisioterapista, psicomotricista, oculista, audiologo, neurochirurgo, nutrizionista, pneumologo ecc.) risulta infatti possibile avere una panoramica il più completa possibile dello stato e dell'avanzamento nel bambino nei primi anni di vita, ponendo le basi per eventuali diagnosi e interventi precoci.

Ed è stato proprio a una visita di follow-up che uno dei medici, con un gran sorriso, ci ha detto di aver appena dimesso quel bambino nato di 24 settimane che aveva ricevuto il mio latte.

Anche lui, un grammo all'ora, ha vinto la sua prima battaglia.



**Enrico Maria Canzi**

Avvocato presso Studio Legale Associato
Isolabella, componente della Rete Giuridica
AIAS, Socio AIAS



L'HSE Manager dalla prospettiva dell'avvocato penalista

Questo articolo è volto a offrire alcuni spunti di riflessione in ordine al ruolo e, soprattutto, alle possibili responsabilità di respiro penalistico della figura dell'HSE Manager, un soggetto specializzato nell'organizzazione e nella gestione delle tematiche di salute, sicurezza e ambiente.

Nell'attuale panorama imprenditoriale, tipicamente in contesti aziendali maggiormente strutturati, ma sempre di più anche in realtà medio/piccole, capita sovente di imbattersi nella figura professionale dell'HSE Manager, ossia di un soggetto specializzato nella organizzazione e nella gestione delle tematiche aziendali in materia di salute, sicurezza e ambiente.

Le considerazioni di seguito svolte si riferiscono in particolare a quegli HSE Manager "interni" e quindi a coloro che sono stabilmente inseriti nella struttura gerarchica aziendale e che hanno, pertanto, un rapporto di subordinazione con i vertici della società medesima.

La figura di HSE Manager esterno non alle dirette dipendenze della società, in passato (in particolare prima dell'introduzione della normativa UNI 11720 nel 2018) era stata tendenzialmente considerata paragonabile a quella del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, sia pur caratterizzata da un'estensione delle rispettive competenze rispetto a quelle del RSPP.

Tuttavia, a parere di chi scrive, qualche riflessione in più merita il ruolo di HSE Manager aziendale.

Infatti, a prescindere dalle peculiari caratteristiche delle singole organizzazioni in cui l'HSE Manager si trova a operare, attraverso la disamina della normativa UNI 11720, che opportunamente distingue le funzioni dell'HSE Manager con competenze di natura strategico-organizzativa (c.d. funzionalità *ex ante*) e quelle dell'HSE Manager operativo con competenze di carattere prettamente operativo-attuativo (c.d. funzionalità *ex post*), **non può non rilevarsi come oggi l'HSE Manager rappresenti un collante tra i vertici aziendali – *id est* il datore di lavoro – e i lavoratori.**

Sul punto – nel rinviare alla disamina della citata normativa UNI – appare utile ricordare che, come è stato osservato su siti specializzati nell'analisi della predetta fonte secondaria¹, tale norma opera la seguente distinzione:

***Il Manager HSE Operativo** supporta l'organizzazione nella gestione operativa e nell'attuazione delle misure di prevenzione e protezione dai rischi per i lavoratori, per l'ambiente e per il patrimonio aziendale, coerentemente*

con la legislazione vigente. Il Manager HSE Operativo gestisce in autonomia gli aspetti operativi, sulla base di linee strategiche definite a un livello gerarchico superiore.

***Il Manager HSE Strategico** supporta l'organizzazione nella definizione della strategia aziendale e imprenditoriale, analizzando anticipatamente i rischi per i lavoratori e per l'ambiente derivanti da scelte decisionali alternative. Il Manager HSE Strategico è una figura che si colloca nell'alta direzione.*

La figura professionale in questione, dunque, sia che assolva a una funzione maggiormente improntata alla valutazione dei rischi e delle potenziali conseguenze derivanti dalle scelte “datoriali”, anche grazie a una presenza “sul campo”, sia che svolga compiti maggiormente operativi finalizzati a garantire l'attuazione delle linee di indirizzo decise dai vertici aziendali (*id est* il datore di lavoro) quali, ad esempio, la verifica della disponibilità e il corretto uso dei dispositivi di protezione individuale (DPI), **di fatto rappresenta e svolge un importante collegamento tra chi ha la responsabilità di “dettare le regole” e chi quelle regole “deve rispettare”** e, quindi, semplificando al massimo, tra il datore di lavoro e i lavoratori medesimi.

Significativa appare la disamina della responsabilità della figura di HSE Manager in relazione a una fattispecie in materia penale ambientale:

L'“HSE di stabilimento è incaricato di una serie di compiti operativi; il suo responsabile rappresenta l'amministrazione per le problematiche ambientali di stabilimento e deve, sostanzialmente, garantire l'attuazione dei relativi programmi, riferendo periodicamente sull'andamento della gestione ambiente e svolgendo un ruolo propositivo sulle migliori applicabili. [...] Si può riconoscere che le funzioni PAS (Protezione Ambiente Territorio) -HSE (sia di stabilimento sia centrali) avessero competenze

essenzialmente consultive, a disposizione l'una del direttore di stabilimento e l'altra del management centrale ed è logico ritenere che le rispettive attribuzioni non fossero precisamente sovrapponibili, nel senso che la struttura PAS-HSE di stabilimento avesse compiti maggiormente operativi mentre quella centrale svolgesse compiti più generali, fosse cioè deputata a dettare le linee guida della politica ambientale della società” (sentenza Corte d'Assise di Alessandria n. 1/2015, depositata il 6.6.2016 - processo al Polo chimico di Spinetta Marengo).

Al netto di questa premessa, si ritiene sempre più evidente la ragione che porta chi scrive a dubitare di poter confinare e arginare il ruolo e i doveri dell'HSE Manager a un *fac simile* del RSPP e alle sue responsabilità².

Un soggetto che è stabilmente inserito nella struttura gerarchica societaria, che collabora con i vertici aziendali per elaborare e per far attuare le procedure e i presidi di sicurezza per i lavoratori e che può, quindi, entrare nel merito dell'adozione delle scelte organizzative, così come della verifica della loro concreta attuazione da parte dei rispettivi destinatari, appare significativamente “vicino” alla definizione di “dirigente” di cui all'articolo 2 del D.Lgs. 81/08 ossia di colui che

“in virtù di competenze professionali e poteri adeguati alla natura dell'incarico, svolge funzioni di carattere organizzativo e di vigilanza, in attuazione delle direttive del datore di lavoro”.

La lettura del dato normativo, arricchito dalla disamina dell'interpretazione fornita dalla Giurisprudenza di legittimità, consente di rilevare le significative

1. <https://www.vegaformazione.it/PB/Manager-HSE-formazione-certificazione-competenze-uni-11720-compiti-ruolo-p71.html>

2. Sul punto si veda Italia Caminiti, “I profili di responsabilità penale del RSPP alla luce delle più recenti pronunce giurisprudenziali”, *aiasmag* n. 29.

affinità tra tale figura, titolare di una posizione di garanzia a titolo originario e l'HSE Manager.

Partendo dal mero confronto con il dato normativo, e al netto di quanto sin qui esposto, risulta evidente come l'HSE Manager svolga

“funzioni di carattere organizzativo e di vigilanza, in attuazione delle direttive del datore di lavoro”,

ossia proprio quelle funzioni che l'articolo 2 del D.Lgs. 81/08 utilizza per fornire la definizione di “dirigente per la sicurezza”.

Gli obblighi posti in capo al dirigente dall'art. 18 del D.Lgs. 81/08 derivano direttamente dalla legge, sicché egli è **destinatario diretto** delle sanzioni di cui all'art. 55 per l'inosservanza della normativa precauzionale,

“prescindendo da una eventuale ‘delega di funzioni’ conferita dal datore di lavoro” (cfr. Cassazione penale, Sez. IV, n. 46437/2014).

A titolo esemplificativo, al dirigente sono affidate le seguenti attribuzioni:

- vigilare sul rispetto – da parte dei lavoratori – della normativa e delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza, anche tramite la designazione di uno o più preposti;
- adottare le misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza;
- adempiere agli obblighi di informazione, formazione e addestramento dei lavoratori;
- aggiornare le misure di prevenzione in rapporto ai mutamenti organizzativi e produttivi rilevanti ai fini della salute e sicurezza sul lavoro.

Sulla base di queste premesse è possibile ora osservare come la Giurisprudenza di legittimità abbia ulterior-

mente chiarito che il dirigente per la sicurezza di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/08 si colloca a un livello di responsabilità **intermedio** tra il datore di lavoro (cui spettano le responsabilità in ordine alle scelte gestionali di carattere generale) e il preposto (che ha principalmente funzioni esecutive, cfr. Cassazione penale, Sezioni Unite, n. 38343/2014):

il dirigente

“[...] è tenuto a recepire le direttive del datore di lavoro e a farle osservare sul luogo di lavoro, così da garantire l'esatta osservanza delle misure di prevenzione e di protezione” (Cassazione penale, Sez. IV, n. 2286/2021).

La Corte di Cassazione ha dettagliato l'ambito di responsabilità del dirigente chiarendo, tra l'altro, come prescinda da deleghe e non implichi necessariamente la disponibilità di un potere di spesa:

*«Come il datore di lavoro, anche **il dirigente e il preposto sono destinatari diretti (iure proprio) delle norme antinfortunistiche, prescindendo da una eventuale “delega di funzioni” conferita dal datore di lavoro. Che si tratti di una responsabilità diretta lo si ricava, del resto, dal disposto degli artt. 55 e 56 del citato D.Lgs. n. 81/2008, laddove, rispettivamente per il dirigente e per il preposto, sono stabilite le sanzioni per l'inosservanza alla normativa precauzionale di cui sono direttamente onerati**»* (Cassazione penale, Sez. IV, 11/11/2014, n. 46437).

*«In base alla definizione datane dal D.Lgs. n. 81/2008, art. 2, comma 1, lett. D, è la **“persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa”**; trattasi di un soggetto che si colloca a un **“livello di responsabilità interme-***

dio” che “dirige appunto, a un qualche livello, l’attività lavorativa, un suo settore o una sua articolazione. Tale soggetto non porta le responsabilità inerenti alle scelte gestionali generali; ma ha poteri posti a un livello inferiore” (Sez. IV, Sentenza n. 22334 del 07/04/2011, Bartoletti e altri, non massimata sul punto); **il fatto che in diversi casi si tratti di soggetti provvisti di potere di spesa non costituisce requisito ineludibile della posizione dirigenziale** (ed invero, in plurime pronunzie della Corte di legittimità si afferma che la figura del dirigente dispone “solitamente” – e dunque non necessariamente – di **sifatto potere**). In forza di tale posizione, deve ritenersi corretta l’attribuzione alla [...] del ruolo di garante ai fini della prevenzione degli infortuni, anche attraverso la segnalazione dei rischi presenti nell’ambiente di lavoro, atteso che, in base al principio di effettività, **assume la posizione di garante colui il quale di fatto si accolla e svolge i poteri del datore di lavoro, del dirigente o del preposto** (cfr. da ultimo Sez. IV, Sentenza n. 50037 del 10/10/2017, Buzzegoli e altri, Rv. 271327; Sez. IV, Sentenza n. 22606 del 04/04/2017, Minguzzi, Rv. 269973)» (Cassazione penale, Sez. IV, 06/02/2018, n. 12643).

Proseguendo nella disamina di alcune casistiche giurisprudenziali, mette conto sottolineare che, nelle organizzazioni complesse, la qualifica di dirigente è stata attribuita al **direttore di stabilimento**, che ha il compito di predisporre adeguati mezzi di prevenzione ed è tenuto

“ad accertare che le disposizioni impartite vengano nei fatti eseguite e a intervenire per prevenire il verificarsi di incidenti, attivandosi per far cessare eventuali manomissioni o modalità d’uso da parte dei dipendenti o il mancato impiego degli strumenti prevenzionali messi a disposizione” (Cassazione penale, Sez. IV, n. 13858/2015).



Il dirigente, quindi, si occupa – così come l’HSE Manager – di attuare le direttive del datore di lavoro, organizzando e vigilando sull’attività lavorativa, con ciò collocandosi, lo si ribadisce, in una **posizione intermedia e di collegamento** tra il datore di lavoro, da un lato, e il preposto, dall’altro.

È proprio questa posizione intermedia che, a giudizio di chi scrive, avvicina notevolmente, se non identifica, l’HSE Manager d’azienda con la figura del dirigente di cui all’art. 2 del D.Lgs. 81/08.

Al riguardo, non vi è dubbio che la validità del ragionamento sopra esposto debba essere misurata e confrontata caso per caso con l’effettiva organizzazione aziendale e con i reali e effettivi compiti e poteri di cui il soggetto dispone (in ossequio anche al disposto dell’art. 299 del D.Lgs. 81/08). Tuttavia, appare di un certo rilievo anche e proprio ai fini organizzativi, valutare quale possa essere l’effettivo ruolo che, grazie all’interpretazione dell’art. 2 del D.Lgs. 81/08, possa essere attribuito all’HSE Manager nell’ambito dell’architettura della sicurezza aziendale.



Sovraccarico biomeccanico: alta formazione manageriale con AIAS Academy ed EPM-IES

Acquisisci tutte le competenze necessarie alla gestione di questo rischio nell'edizione in partenza a gennaio 2025.

AIAS Academy, in collaborazione con EPM-IES (Ergonomics of Posture and Movement International Ergonomics School), presenta anche per il 2025 il suo percorso formativo completo e all'avanguardia sulla prevenzione e gestione del rischio da sovraccarico biomeccanico.

Guidato dai rinomati esperti **Daniela Colombini** ed **Enrico Occhipinti di EPM-IES**, creatori del metodo OCRA, questo corso offre una formazione completa, approfondita e soprattutto **pratica** sui metodi di valutazione del rischio e sui principi di progettazione ergonomica.

IL PERCORSO COMPLETO: 112 ORE

Il percorso completo, della durata di 112 ore, copre un'ampia gamma di tematiche cruciali per la salute e la sicurezza sul lavoro. È strutturato in dieci moduli, ciascuno focalizzato su aspetti specifici del sovraccarico biomeccanico, che spazieranno dalla conoscenza della normativa vigente e delle tecniche di valutazione del rischio da essa proposte all'analisi del rischio (in applicazione degli Standard Internazionali) e alla sua mappatura, alla ricerca delle soluzioni fino alla gestione dei casi di malattia professionale. Si apprenderanno le basi sia teoriche che pratiche (**50% di componente esercitativa**). Qui di seguito elenchiamo i dieci moduli e i relativi contenuti.

A1 - CHECK LIST OCRA (16 ore)

Valutazione del rischio da movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori. Il modulo tratta la checklist OCRA e la mappatura del rischio. Include esercitazioni pratiche e l'uso di filmati per l'analisi.

A2 - INDICE OCRA (16 ore)

Valutazione del rischio da movimenti e sforzi ripetuti degli arti superiori con l'indice OCRA e analisi organizzativa. Il corso include esercitazioni su compiti semplici e rotazione fra compiti.

A3 - NIOSH (16 ore)

Valutazione del rischio con la formula del NIOSH per compiti semplici e multipli, il trasporto (norme ISO e CEN). Include esercitazioni pratiche e analisi di casi proposti dai partecipanti.

A4 - PROGETTAZIONE POSTI DI LAVORO NELLA NORMATIVA E VDT (16 ore)

Progettazione e riprogettazione ergonomica del lavoro nella nuova normativa internazionale. Tratta di-

rettive e standard ergonomici, principi di riduzione del rischio e valutazione del rischio nei posti con uso di VDT.

A5 - PREMAPPATURA COMPUTERIZZATA DEI RISCHI LAVORATIVI (8 ore)

Utilizzo di strumenti di calcolo semplificati come ERGOCHECK per la valutazione preliminare dei rischi, con focus sul sovraccarico biomeccanico in applicazione dell'ISO/TR 12295:2014.

A6 - PREMAPPATURA E STUDIO PRELIMINARE COMPUTERIZZATO DELLO STRESS (8 ore)

Completamento della ERGOCHECK con focus sullo stress lavorativo. Include una parte teorica introduttiva e esercizi applicativi in diverse aree lavorative.

A7 - TRAINO E SPINTA (12 ore)

Tecniche di misura e criteri di valutazione dei risultati nel traino e spinta, sia con tecniche classiche che

con nuovi dinamometri a flusso continuo. Include prove pratiche e calcolo degli indici di rischio per esposizioni multiple.

A8 - LABORATORIO DI BIOMECCANICA (4 ore)

EMG vocazionale per lo studio della forza muscolare durante il lavoro. Include cenni valutativi degli esoscheletri.

A9 - OCRA NEWS (8 ore)

Valutazione del rischio per esposizioni a multi-compiti a ciclo non giornaliero (settimanale, mensile, annuale) in settori come pulizie, mense, agricoltura. Presenta strumenti di calcolo originali.

A10 - VALUTAZIONE DELLE POSTURE DI LAVORO INCONGRUE (8 ore)

Review dei principali metodi della letteratura e standard internazionali. Presenta il nuovo metodo TACO for postures sviluppato da EPM.

PERCHÉ SCEGLIERE QUESTO CORSO?

■ **Esperti di livello internazionale:** ricevi la tua formazione direttamente dai creatori del metodo OCRA, Daniela Colombini ed Enrico Occhipinti.

■ **Approccio pratico:** è dedicato ampio spazio a esercitazioni pratiche e all'uso di software.

■ **Flessibilità:** hai la possibilità di frequentare l'intero percorso o singoli moduli in base alle tue esigenze.

■ **Aggiornamento professionale:** il percorso è valido per l'aggiornamento RSPP/ASPP e per il percorso formativo HSE Manager.

■ **Contenuti all'avanguardia:** studierai tematiche innovative come la premappatura computerizzata dei rischi e lo stress lavoro-correlato.

■ **Ampia copertura:** sarà effettuata una trattazione completa a 360° di tutti gli aspetti del sovraccarico biomeccanico.

■ **Accesso alla Certificazione Professionale Volontaria:** al termine del percorso completo avrai la possibilità di ottenere la certificazione AIASCERT come Professionista in Analisi e Gestione dei Rischi da SBL.

QUESTO CORSO FA PER TE?

Il corso è ideale per diverse figure professionali, tra cui tecnici dell'ingegneria di produzione e di prodotto, analisti tempi e metodi, tecnici della sicurezza, tecnici della prevenzione, RSPP/ASPP, medici competenti e del lavoro.

ISCRIVITI ORA!

Non perdere l'opportunità di formarti con i massimi esperti del settore. Che tu scelga l'intero percorso o singoli moduli, investirai nella tua crescita professionale e contribuirai a creare ambienti di lavoro più sicuri ed efficienti.

Per informazioni e iscrizioni, visita il sito di AIAS Academy:
<https://www.aiasacademy.it/categoria-corso/sovraccarico-biomeccanico/>



Piero Magri

Dipartimento penale Studio Legale Associato BSA, componente della Rete Giuridica AIAS, Socio AIAS



Infortunio in cantiere: le aporie nella individuazione delle responsabilità

Un processo per un grave infortunio in un cantiere per la costruzione di un magazzino della Grande Distribuzione a Firenze offre l'occasione per capire come sia complicato individuare al meglio i responsabili e come sia facile prendere delle scorciatoie che portano ad attribuire la colpa ai datori di lavoro e non ai veri responsabili dei fatti che possono essere a volte solo i preposti di cantiere o i lavoratori.

Specie in un cantiere ampio con diverse aziende coinvolte e molti operai, le figure apicali hanno un compito fondamentale che è quello di organizzare la sicurezza e preoccuparsi della presenza degli incarichi, della redazione dei documenti (esempio POS e PSC) e della predisposizione delle misure di sicurezza; sul campo ci sono comunque il più delle volte i preposti che hanno il fondamentale compito di controllare e segnalare eventuali anomalie.

Ebbene, la sentenza in esame, pronunciata dalla quarta sezione della Corte di Cassazione il 30 maggio 2014 (depositata il 3 luglio 2024, n. 25906-24), che conferma le precedenti sentenze di condanna di primo (Tribunale di Firenze 21.3.2022) e secondo grado (Corte di Appello di Firenze 26.10.2023), riguarda un procedimento penale che ha come oggetto un infortunio nell'ambito di lavori di ristrutturazione che vedevano coinvolte più imprese. Il committente aveva affidato in appalto i lavori a un General Contractor che aveva subappaltato alcune forniture ad altre ditte.

Tra queste quella dell'infortunato che è stato investito da un muletto guidato da un lavoratore del General Contractor il quale, senza avvertire il suo preposto di cantiere e il coordinatore né tantomeno nessun rappresentante della ditta subappaltatrice, ha iniziato a eseguire un lavoro di sistemazione di un cumulo di inerti, andando in retromarcia ed entrando così nell'area designata per la ditta subappaltatrice che stava lavorando con alcuni suoi dipendenti.

Va precisato che il PSC prevedeva che le aree di lavoro delle diverse imprese dovessero essere segregate in modo da evitare interferenze tra le lavorazioni,



ma che in fase di allestimento questa separazione potesse avvenire anche con un nastro bianco e rosso, circostanza che si era verificata nel caso di specie.

Salvo che, appena dopo l'infortunio, il General Contractor a cui spettava il compito delle segregazioni, aveva deciso di predisporre una barriera rigida. In tal modo gli organi di vigilanza hanno avuto buon gioco a evidenziare la precedente mancanza di tale misura di sicurezza, anche se effettivamente il subappaltatore stava ancora portando dentro nel capannone le assi metalliche per eseguire in seguito i lavori in un'altra zona assegnata; poteva essere sufficiente il nastro bianco e rosso che è stato però travolto dal muletto. Effettivamente la sentenza in commento ha evidenziato che la presenza di una barriera rigida tra le aree avrebbe evitato l'infortunio. Peccato che quella barriera avrebbe reso molto più pericoloso il lavoro di allestimento e inserimento delle lunghe assi metalliche da parte della ditta fornitrice, lavoro che era terminato quando è stata predisposta la barriera rigida.

Individuazione delle responsabilità

Ora, sarebbe troppo lungo affrontare il tema del concetto di segregazione che è stato affrontato nel processo: ciò che si vuole mettere in evidenza in questo contributo è l'aspetto della individuazione delle responsabilità.

■ **In primo luogo**, è stato imputato e poi condannato il coordinatore, secondo un principio di responsabilità molto severo. Lo stesso non ha verificato che vi fosse la segregazione con la barriera rigida metallica che è stata messa solo dopo l'infortunio. Si noti che lo stesso era spesso in cantiere, faceva continue riunioni di coordinamento e la mattina dell'infortunio aveva verificato che ci fosse il nastro e coordinato l'intervento di un'altra ditta di fornitori, interrompendo per un'ora circa i lavori della ditta dell'infortunato. Si era poi allontanato poco prima dell'infortunio, certo che ogni ditta avrebbe svolto la sua attività come da programma concordato con i preposti di cantiere.

■ **In secondo luogo**, è stato imputato e poi condannato il datore di lavoro dell'infortunato, colpevole di aver fatto lavorare il proprio dipendente senza aver assicurato la segregazione dell'area di cantiere destinata alle lavorazioni della sua società. Non spettava però alla ditta subappaltatrice predisporre le segregazioni. Inoltre le varie ditte, insieme al coordinatore, avevano comunque stabilito che il nastro sarebbe stato sufficiente per quella fase di allestimento.

Non solo, il datore di lavoro non era presente in cantiere e quella fase era stata gestita dal preposto di cantiere per conto del subappaltatore che non è stato neppure indagato.

■ **In terzo luogo**, è stato imputato il datore di lavoro del General Contractor a cui spettava la predisposizione della segregazione delle aree.

Non è stata però svolta alcuna indagine sulle deleghe interne e, verso la fine del dibattimento, la difesa ha depositato l'atto di delega che ha giustamente scagionato il delegante imputato, mentre il delegato non è stato più indagato in quanto in primo grado il giudice non ha disposto alcun rinvio degli atti in Procura per procedere contro il delegato.

Né ovviamente è stato indagato il direttore di cantiere, preposto del General Contractor.

Non solo, ma neppure il lavoratore del General Contractor che ha preso la decisione di utilizzare un muletto (c.d. merlo) senza avvertire nessuno e ha investito l'infortunato è stato indagato, né prima né dopo il primo grado.

L'imprudenza del lavoratore non ha scusanti, ma non può esserci una impunità per un lavoratore che investe un altro in un cantiere!

Ed infine, non è stato indagato nessun rappresentante del committente.

■ **In sostanza**, purtroppo si verifica spesso una superficialità nelle indagini e una incapacità degli organi inquirenti, e in questo caso anche della giurisprudenza, di comprendere che la cultura della sicurezza passa sicuramente dai vertici, ma occorre anche educare i lavoratori e i preposti a svolgere con la massima attenzione il loro lavoro e a essere consapevoli delle conseguenze delle proprie disattenzioni.

“Impegnarci attivamente
nel presente è l'unico modo
per prepararci
ad un imprevedibile futuro”

Sir Ken Robinson

F

U

T

U

R

E



DAL 1975, AL FIANCO DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E SICUREZZA



Marco Tommasi

Docente per la sicurezza, Formatore BLSD e Primo Intervento Sanitario, RSPP, Coordinatore GTS Sport di AIAS, Socio AIAS



Lavoro subordinato sportivo: qualche domanda e poche risposte sul tema della sicurezza

La riforma dello sport

Il D.Lgs. n. 36/2021 e successive integrazioni e modifiche ha profondamente cambiato lo status delle Associazioni Sportive Dilettantistiche (ASD) e delle Società Sportive Dilettantistiche (SSD), i cui legali rappresentanti vengono considerati come datori di lavoro, e dei relativi prestatori d'opera (atleti, tecnici, istruttori, allenatori ecc.), che vengono definiti come "lavoratori sportivi", indipendentemente dalla tipologia di collaborazione in essere (volontari, collaboratori, dipendenti, professionisti con partita IVA). Il comparto rientra quindi nell'ambito delle norme previste dal D.Lgs. 81/2008 e s.m.i., Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro (TUSL).

Un primo dato che emerge è che, in realtà, il mondo dell'associazionismo sportivo dilettantistico presenta una serie di peculiarità che lo distinguono dalle attività lavorative già normate dal TUSL, e che non sono state definite e chiarite in dettaglio dal legislatore.

Rapporto di collaborazione fra azienda e lavoratori come parametro per la sicurezza

In sostanza, è la tipologia di collaborazione che determina gli adempimenti in tema di sicurezza. Se, infatti, un'ASD/SSD si avvale esclusivamente di volontari (che, in quanto tali, non percepiscono

reddito da lavoro), non ha nessun obbligo (DVR, DUVRI, RSPP, medico competente ecc.).

La prima domanda è: se un'azienda si avvale esclusivamente di personale che ha un'altra occupazione, e che si suppone sia – dato che presta la sua opera nel tempo libero – tecnicamente meno competente di un dipendente, di un professionista con partita IVA o di chi comunque percepisce un reddito a fronte di un impegno contrattuale costante, che lo equipara a qualsiasi lavoratore di un'azienda "normale", di conseguenza dovrebbe dotarsi di ogni possibile ausilio per essere in grado di rispondere con cognizione di causa alle sfide che la sicurezza sui luoghi di lavoro richiede.



In pratica, un datore di lavoro che nella vita lavorativa si occupa di altro, e che spesso presta la sua opera nel tempo libero e senza retribuzione, non è tenuto ad avvalersi degli strumenti e delle figure che possono coadiuvarlo nell'espletamento delle proprie mansioni che, nel caso di DVR e RSPP, non sono cedibili o condivisibili con nessun altro.

Ci troviamo quindi in una duplice situazione di minor capacità di prevenire e gestire gli eventi accidentali, e di minor tutela del datore di lavoro.

■ **L'associazionismo sportivo dilettantistico**

Nell'ambito dell'associazionismo sportivo dilettantistico si passa da strutture con qualche decina di associati, che svolgono attività in una palestra scolastica, che ha come unica fonte di reddito il tesseramento dei soci e l'autofinanziamento, a realtà di grandi dimensioni che erogano corsi a pagamento, gestiscono o sono proprietarie di impianti, e titolari di sponsorizzazioni.

Non c'è differenza fra una piccola attività commerciale e una grande azienda, dato che in entrambi i casi, troviamo titolari e dipendenti che prestano la propria opera a fronte di emolumenti e che devono necessariamente gestire bilanci in attivo.

La domanda, la cui risposta appare ovvia, è: una piccola realtà associativa, senza fonte di reddito dovuta all'erogazione di servizi, opererà autonomamente di "andare oltre" a quanto previsto dalla legge, per garantire la massima sicurezza possibile, o l'esenzione da obblighi normativi onerosi rappresenterà un ulteriore incentivo a non dotarsi di nulla più di quanto previsto dalla legislazione?

■ **Un mondo variegato e difficile da inquadrare**

Un datore di lavoro che opera nel tempo libero in un ambito che non è quello propriamente lavorativo, è "sicuramente" in possesso di conoscenze, competenze e capacità di analisi tali da consentire una valutazione approfondita e professionale delle problematiche relative alla sicurezza nei luoghi di lavoro?



Teniamo conto che i “luoghi di lavoro” sono rappresentati da ambienti indoor, outdoor in spazi protetti (parchi pubblici, campi da golf ecc.), o rappresentati da ambienti naturali, laddove non esiste nessuna tutela se non quella rappresentata dagli sportivi che praticano l'attività, e in determinati casi da attrezzature, mezzi, dotazioni di sicurezza individuali o collettive.

Esistono numerose attività sportive individuali e di squadra nelle quali si può essere raggiunti solo in determinate condizioni e con tempistiche molto diverse (mare, montagna ecc.). Di quali complessità deve tenere conto dunque un DVR per attività come free climbing, navigazione d'altura, attività subacquea, ultramaratona? Perché durante lo svolgimento delle attività l'ambiente si modifica, così come le condizioni meteorologiche, le performance degli sportivi, la possibilità stessa di comunicare, le tempistiche per soccorsi ecc.

Una palestra è molto più simile a un'azienda artigiana che a una corsa ciclistica, eppure i “lavoratori” di

entrambi gli sport sono considerati alla stessa stregua e gli obblighi normativi sono i medesimi, fatto salvo il livello di rischio, che può variare, anche se accomuna molti sport estremamente diversi fra loro.

Per diversi sport, il livello di rischio accettato dal praticante è molto superiore al rischio zero, che formalmente dovrebbe essere l'obiettivo di ogni ambito lavorativo. Un pugile accetta il rischio di ferite, fratture, conseguenze per la salute, così come un qualunque sportivo accetta il rischio di infortuni legati alla pratica specifica.

Esiste una codifica degli infortuni “leciti” in relazione alla tipologia di attività, che possano ricondurre un evento accidentale nell'ambito dei rischi accettabili e accettati, che definisca linee guida per le associazioni, in modo da ridurli al massimo da un lato, e dall'altro permetta di poter intervenire anche su quelli non specifici (relativi a impianti elettrici, uso di videotermini, stress lavoro correlato ecc.), ma che possono comunque verificarsi?



■ Sicurezza come prodotto e non somma

La sicurezza è la risultante di diversi fattori, che sono specifici per ogni tipologia di attività:

- **Contesto** (esperti, principianti, competizione, allenamento, attività ludico-motoria ecc.)
- **Condizioni** (meteorologia, ambiente, stagione ecc.)
- **Personale** (volontari, professionisti, dipendenti ecc.)
- **Responsabili** (capo turno, comandante, capo allenatore ecc.)
- **Strumenti** (mezzi, dotazioni individuali e collettive, DPI ecc.)

I tre pilastri sui quali si incardina il D.Lgs. 81/2008 sono

- **Informazione**
- **Formazione**
- **Addestramento**

ma i percorsi seguiti dai lavoratori sportivi sono riferiti alle norme dettate dalle singole Federazioni Sportive, Enti di Promozione Sportiva, Discipline Associate, che solo in qualche caso recepiscono obblighi (ad esempio, l'obbligo di DAE e di adeguata formazione, che vede peraltro escluse le attività outdoor e quelle a basso impegno cardiovascolare), sanciti da apposite normative.

Il prodotto finale di obblighi puramente basati su aspetti contrattuali dei lavoratori sportivi, nessun tipo di indicazione specifica non dei singoli sport (che sono lasciati a eventuali ricerche interne o riferite all'ente di appartenenza), ma neppure dei rischi in relazione alle tipologie e delle macro aree sopra accennate, con una correlazione con quanto disposto in

generale dal D.Lgs. 81/2008, rende complicato dare una risposta certa all'ultima domanda: esistono linee guida che possano informare i datori di lavoro dei rischi specifici e generali?

La risposta è: dipende.

E in tema di sicurezza, non è certamente una risposta che esaurisce l'argomento, ma che in realtà apre un ventaglio di opzioni che pongono ulteriori domande, anziché tentare di inquadrare, se non proprio risolvere, il problema.



Il ruolo di AIAS

In questo contesto edificato su domande per lo più senza risposte certe, il GTS Sport ha predisposto un Documento Tecnico Organizzativo che cerca di definire – senza la pretesa di voler risolvere – i dati del problema, inquadrando le tipologie di attività, stabilendo similitudini e analogie, analizzando una serie di sport, e soprattutto cercando di porre l'accento sull'aspetto fondamentale di ogni percorso che miri realmente ad affrontare le infinite problematiche relative alla sicurezza nel lavoro sportivo, ovvero la formazione, attraverso corsi e percorsi specifici che siano in grado di fornire un supporto tecnico, ma soprattutto di stimolare la consapevolezza di ogni sportivo, indipendentemente dal ruolo ricoperto, e in relazione agli incarichi e alle responsabilità individuali.

**Raffaello Dellamotta**Impiegato Tecnico presso Istituto Giordano SpA,
Socio AIAS

La segnaletica di sicurezza nei luoghi di lavoro: un'analisi completa

Cos'è la segnaletica di sicurezza?

La “segnaletica di sicurezza e salute” nei luoghi di lavoro è una forma di comunicazione non verbale fondamentale per tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori e dei visitatori.

Secondo l'art. 162 del D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81, questa segnaletica è specifica per oggetti, attività o situazioni determinate ed è essenziale in ogni ambiente di lavoro e spazio pubblico.

Conosciuta anche come “segnaletica cartellonistica”, comprende messaggi testuali, simboli, disegni e colori, progettati per comunicare chiaramente e immediatamente con chiunque li veda. L'obiettivo è quello di evitare equivoci e attirare l'attenzione in modo efficace e tempestivo.

Quali obblighi ha il datore di lavoro?

Il datore di lavoro è tenuto per legge a utilizzare la segnaletica di sicurezza.

Questo obbligo scatta quando, dopo una valutazione dei rischi, ne permangono alcuni residui che non possono essere eliminati o minimizzati. La segnaletica diventa allora cruciale per comunicare questi rischi ai lavoratori.

L'adozione della segnaletica non basta: come riportato nell'art. 164 del Decreto, deve infatti essere ac-

compagnata da attività di informazione e formazione per il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS) e tutti i dipendenti. È fondamentale che ogni lavoratore comprenda chiaramente il significato dei segnali per agire di conseguenza in situazioni di rischio.

Segnaletica di sicurezza: codifica dei colori e regole di utilizzo

La segnaletica deve quindi essere efficace e dare un messaggio rapido e facilmente interpretabile. Per raggiungere questo scopo nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 e nei suoi allegati, ci sono delle importanti indicazioni.

I colori:

-  **Il rosso** indica il divieto, segnala un comportamento che potrebbe causare un pericolo.
-  **Il giallo** indica un avvertimento, segnala un rischio o un pericolo.
-  **L'azzurro** prescrive un determinato comportamento o un obbligo.
-  **Il verde** indica segnali di salvataggio o di soccorso, relativi alle uscite di sicurezza o ai mezzi di soccorso.

Altre regole da non trascurare:

- Evitare di disporre un numero eccessivo di cartelli troppo vicini.
- Non utilizzare contemporaneamente due segnali luminosi che possono confondersi.
- Non utilizzare segnali sonori in presenza di rumore di fondo troppo intenso.
- Rendere visibile la segnaletica da tutte le posizioni critiche.

Durante le ispezioni nei vari ambienti di lavoro, capita spesso di imbattersi in segnaletiche “inventate”, create *ad hoc* per facilitare la comprensione dei rischi specifici. Questi segnali personalizzati, pur non essendo ufficiali, possono essere molto utili nel contesto in cui sono utilizzati.

Tuttavia, è altrettanto comune trovare cartelli di sicurezza coperti da altri materiali, estintori non facilmente accessibili o vie di uscita di sicurezza parzialmente ostruite. Questi problemi evidenziano

l'importanza di una manutenzione regolare e attenta della segnaletica di sicurezza. Inoltre, i cartelli devono essere fatti di materiali resistenti agli urti, alle intemperie e agli agenti ambientali. Con il tempo, è inevitabile che si deteriorino, e per questo è fondamentale sostituirli immediatamente per garantire la loro efficacia.

La segnaletica di sicurezza non è solo un obbligo normativo, ma una componente essenziale per la prevenzione degli incidenti sul lavoro. Un'adeguata manutenzione e un uso corretto della segnaletica possono fare la differenza tra un ambiente di lavoro sicuro e uno a rischio. Pertanto, è cruciale che i datori di lavoro non solo rispettino le normative, ma adottino un approccio proattivo nella gestione della segnaletica. Infine, la formazione continua e l'informazione costante ai lavoratori sono fondamentali.

Ogni membro dell'azienda deve essere consapevole dei rischi e sapere come comportarsi in caso di emergenza. Solo attraverso un impegno collettivo e una vigilanza costante possiamo garantire ambienti di lavoro sicuri e proteggere la salute e la vita di tutti i lavoratori.



**Stefano Robba**

Responsabile Comunicazione Silaq



“Sicuri al lavoro”: il premio giornalistico promosso da Silaq

Lo scorso 4 ottobre gli spazi di Safeland hanno ospitato la cerimonia di premiazione della terza edizione del premio giornalistico “Sicuri al lavoro”, promosso da Silaq con l'intento di contribuire a tenere alta l'attenzione dei media sul tema della sicurezza sul lavoro.

Attiva dal 1986 nei campi della consulenza – sicurezza sul lavoro, ambiente, qualità, HACCP, privacy – della formazione e della medicina del lavoro,

l'azienda si è infatti prefissata la *mission* di consolidare e diffondere la cultura sui rischi e sulle misure di sicurezza da applicare per prevenire e ridurre gli infortuni sul lavoro; con all'attivo oltre 15.000 clienti, 1000 convenzioni e 18.000 persone formate ogni anno, Silaq si avvale dell'esperienza di tecnici e formatori qualificati, operando su tutto il territorio nazionale con sedi a Milano, Torino, Padova, Genova e Catania.



Da sinistra: l'On. Walter Rizzetto (Presidente della XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati) durante il collegamento in streaming; Francesco Santi, Presidente AIAS; la giornalista Giusi Fasano, vincitrice del Premio, con Stefano Robba; giuria e giornalisti premiati.



«Il Premio giornalistico “Sicuri al lavoro” – ha dichiarato Fabiano Rinaldi, Presidente di RSC Company (gruppo di cui fa parte anche Silaq) – «intende stimolare la pubblicazione di inchieste e analisi che vadano oltre la mera notizia breve di cronaca e che mettano in luce gli aspetti economici, giuridici, sociali legati agli infortuni sul lavoro e alle malattie professionali, le possibili soluzioni, ogni tipologia di contributo destinato a rendere più sicuri i posti di lavoro e a limitare le malattie professionali (che può arrivare anche dalle tecnologie più innovative e dalla robotica collaborativa), ma anche l'importanza della formazione teorica e pratica fin dall'età scolare. Stampa cartacea, web, tv e radio svolgono infatti un ruolo fondamentale per sensibilizzare la società e le istituzioni rispetto all'importanza della sicurezza sui posti di lavoro e possono alimentare un costruttivo dibattito tra imprese, istituzioni e mondo della ricerca per un'azione di prevenzione e contrasto comune».

Per questa sua terza edizione l'iniziativa ha visto la straordinaria adesione di 38 giornalisti con 48 lavori, in rappresentanza dei principali media italiani.

Aperto ai servizi giornalistici pubblicati sulla stampa cartacea e web o trasmessi via radio e tv tra il 15 ottobre 2023 e il 31 marzo 2024, il Premio ha potuto contare sull'apporto di una Giuria composta da qualificati esperti della sicurezza e della prevenzione sui luoghi di lavoro appartenenti al mondo istituzionale, accademico e tecnico.

La prestigiosa Giuria del premio ha visto il coinvolgimento di Francesco Santi (Presidente AIAS - Associazione Italiana Ambiente Sicurezza), del Presidente Nazionale ANMIL e di Marinella De Maffutiis (Capo Area Attività istituzionali, Comunicazione e Relazioni esterne - Associazione Nazionale fra Mutilati e Invalidi del Lavoro), di Carmine Esposito (Consulenza tecnica per la salute e la sicurezza - Direzione regionale Lombardia INAIL), Roberto Giarola (Direttore Ufficio per il coordinamento dell'attività giuridica, legislativa e del contenzioso - Dipartimento della Protezione Civile, Presidenza del Consiglio dei Ministri), Caterina Ledda (Professoressa Associata di Medicina del Lavoro - Referente pro tempore Corso di Laurea



in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro - Università degli Studi di Catania) e Francesco D'Agostini (Professore Associato di Igiene Generale e Applicata - Coordinatore Corso di Laurea in Tecniche della Prevenzione nell'Ambiente e nei Luoghi di Lavoro - Università degli Studi di Genova).

Il premio "Sicuri al lavoro" è stato vinto da Giuseppina Fasano con l'editoriale *I morti sul lavoro e quell'eterna promessa di più sicurezza* ("Corriere della Sera", 19 febbraio 2024), «per come riesce a raccontare la cronaca degli incidenti sul lavoro, mettendo in evidenza l'eterna ripetitività di queste tragedie e per la capacità di mettere a fuoco la drammaticità del tema degli infortuni sul lavoro e di individuare i fattori che hanno finora impedito di attuare un'efficace politica di prevenzione».

Visto l'elevato numero di candidature e l'alto livello dei lavori presentati, ha assegnato ben sei menzioni speciali, che sono andate a Massimo Alberti per il podcast radiofonico in cinque puntate *Morire di lavoro. Le storie di chi resta* (Radio Popolare, 26 marzo 2024), Ylenia Buonviso per il servizio televisivo *Ispezione nei cantieri* (trasmesso dalla Rai nella trasmissione "ReStart" del 26 febbraio 2024), Nadia Ferrigo per l'articolo *I reduci del lavoro* ("La Stampa", 20 febbraio 2024), Andrea Gianni per l'articolo *Il dramma dei sopravvissuti "Infortunati e poi licenziati"* ("Il Giorno", 24 marzo 2024), Antonio Sanfrancesco per l'articolo *Morti sul lavoro, una strage infinita* ("Famiglia Cristiana", 25 febbraio 2024), Claudio Tucci per l'articolo *La prevenzione sul lavoro entra a scuola, parte il primo concorso nazionale* ("Il Sole 24 Ore", 2 novembre 2023).

Oltre gli spot: la sicurezza sul lavoro richiede un'informazione tecnica, scientifica e continua

I numeri sono allarmanti: circa 1200 morti all'anno, 1900 infortuni al giorno e oltre 60.000 denunce di malattie professionali. Un bilancio drammatico che persiste da anni in Italia. Tuttavia, la sicurezza sul lavoro spesso guadagna l'attenzione dei media solo in seguito a incidenti mortali che, per circostanze particolari, scuotono l'opinione pubblica.

Questa comunicazione sporadica, seppur utile per sensibilizzare, non è sufficiente. È necessario un approccio mediatico continuo e incisivo, che vada oltre la semplice cronaca. L'analisi dei dati, delle cause e delle possibili soluzioni, supportata da esperti tecnici, è fondamentale per invertire questa tendenza negativa.

Approfondire le dinamiche degli infortuni, indagare le responsabilità, evidenziare eventuali lacune normative e difficoltà nell'applicazione delle

misure preventive sono passi cruciali. Solo così si può contribuire a creare una cultura della sicurezza diffusa, coinvolgendo lavoratori, datori di lavoro e istituzioni, con l'obiettivo di prevenire gli incidenti eliminandone le cause.

I media giocano un ruolo chiave in questo processo. Possono dare voce alle vittime e alle loro famiglie, stimolare il dibattito pubblico, analizzare i fenomeni con il supporto di esperti e sollecitare interventi concreti da parte della politica. Un'informazione costante e di qualità sulla sicurezza sul lavoro non è solo un dovere etico, ma anche un investimento per il futuro del Paese.

Francesco Santi

(Presidente AIAS – membro Giuria premio giornalistico "Sicuri al lavoro")



aiasmag

aiasmag

N31