



AIAS E LE ATTIVITÀ PER LA PROMOZIONE DELLA SICUREZZA

WORKLIFE BALANCE NELL'ATTIVITA' NORMATIVA

Alessandro Foti

Convegno

Come favorire e migliorare l'equilibrio vita-lavoro nelle aziende. La trasformazione culturale tra profili giuridici e Organizzativi

4 GIUGNO 2024



Alessandro Foti

AIAS – Vicepresidente, Coordinatore Regione Lombardia; Coordinatore GTS «**Sistemi di gestione e Compliance**»; referente rapporti con UNI. Responsabile dei rapporti con la rete degli psicologi

UNI - Coordinatore organi tecnici "**Governance delle organizzazioni**» e "**Figura professionale in ambito HSE**"

ISO - Capo-delegazione italiana presso ISO/TC 309 "**Governance of organizations**»



<https://www.linkedin.com/in/alessandro-foti-0874901b>



a.foti@studio-aeffe.com – afoti@networkaias.it



www.studio-aeffe.com

AIAS

Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

Nasce nel 1975 con l'obiettivo di diffondere e far radicare la cultura della sicurezza in tutti i luoghi di lavoro e di vita.

In Italia è la prima

Associazione Tecnico Scientifica

costituita da Professionisti e Professionals che si occupano quotidianamente

di **Sicurezza Salute Sostenibilità (HSE)**.

Obiettivo dell'Associazione è:

- Avere un *Impatto* positivo sui temi HSE sulla Società Italiana ed Europea mediante le *competenze* tecnico-professionali dei Soci
- Essere un *Supporto ai Soci stessi* per le loro attività quotidiane.



I numeri di AIAS



oltre 2000
soci professionisti
aderenti



20 Gruppi
tecnici specialistici



1 rete giuridica di oltre 20
giuristi a disposizione



17 coordinamenti regionali e
oltre **50 coordinamenti** provinciali



Incremento annuo
del **5%** dei Soci



Oltre **100 eventi** organizzati
nel 2022



17 servizi specifici



1 magazine bimestrale

Gruppi Tecnico Specialistici



	Gruppo Tecnico Specialistico	Coordinator	e-mail
1	Ambiente	<i>Taveri Giovanni</i>	agtaveri@libero.it
2	Ambito sanitario e socio-sanitario	<i>Dario Ferrara</i>	drdarioferrara@gmail.com
3	Amianto e Fibre Pericolose	<i>Bellini Bruno Nello</i>	b.bellini@micamo.com
4	Cantieri	<i>Taveri Giovanni</i>	agtaveri@libero.it
5	Dispositivi Protezione Individuale	<i>Luca Boldrini</i>	studioingboldrini@gmail.com
6	Energie rinnovabili	<i>Pietro Aterno</i>	ing.aternop@gmail.com
7	Formatori	<i>Pietro Aterno</i>	ing.aternop@gmail.com
8	Indoor Air Quality & Benessere	<i> Davide Busico</i>	dbusico@lfree.it
9	Lavori agili e Smart working	<i>Augusto Iovenitti</i>	augusto.iovenitti@csateam.it
10	Macchine e attrezzature	<i>Paolo Calveri</i>	paolo.calveri@axantiaconsulting.com
11	Mare	<i>Roberto Sammarchi</i>	rsammarchi@networkaias.it
12	Prevenzione Incendi	<i>Zaccarelli Guido</i>	guido.zaccarelli@studiozaccarelli.it
13	Privacy	<i>Stefania Calosso</i>	info@stefaniacalosso.eu
14	Protezione Civile	<i>Delfanti Roberto</i>	roberto.delfanti@gmail.com
15	Pubblica amministrazione	<i>Taveri Giovanni</i>	agtaveri@libero.it
16	Rischi aziende agricole e agroalimentari	<i>Gianvito Schena</i>	gianvito@studioschena.com
17	Rischi ergonomici	<i>Simone Schiaroli</i>	simone_schiaroli@macomaconsulting.com
18	Rischi lavoratori isolati	<i>Gabriele Rubini</i>	operazioni@remote-assistance.it
19	Rischio chimico	<i>Pasquale Desideri</i>	p.desideri@chimici.it
20	Rischio elettrico	<i>Silvio Raneri</i>	raneri.silvio@libero.it
21	Rischio incidenti rilevanti	<i>Taveri Giovanni</i>	agtaveri@libero.it
22	Security & Safety	<i>Villani Anna</i>	info.annavillani@gmail.com
23	Sistemi di gestione	<i>Foti Alessandro</i>	a.foti@studio-aeffe.com
24	Sostenibilità	<i>Antonio Pedna</i>	antonio@antoniopedna.com
25	Spazi confinati	<i>Taveri Giovanni</i>	agtaveri@libero.it
26	5.0	<i>Roberto Sammarchi</i>	rsammarchi@networkaias.it

CLUB GRANDI ORGANIZZAZIONI AIAS

**Siamo da oltre 10 anni il punto di incontro
dei Professionisti HSE delle Grandi
Organizzazioni.**

Il nostro obiettivo è rappresentare e valorizzare il punto di vista dei professionisti HSE delle Grandi Organizzazioni attraverso la condivisione e il confronto delle esperienze, delle metodologie applicative, delle proprie tecniche e conoscenze.

AIAS ACADEMY

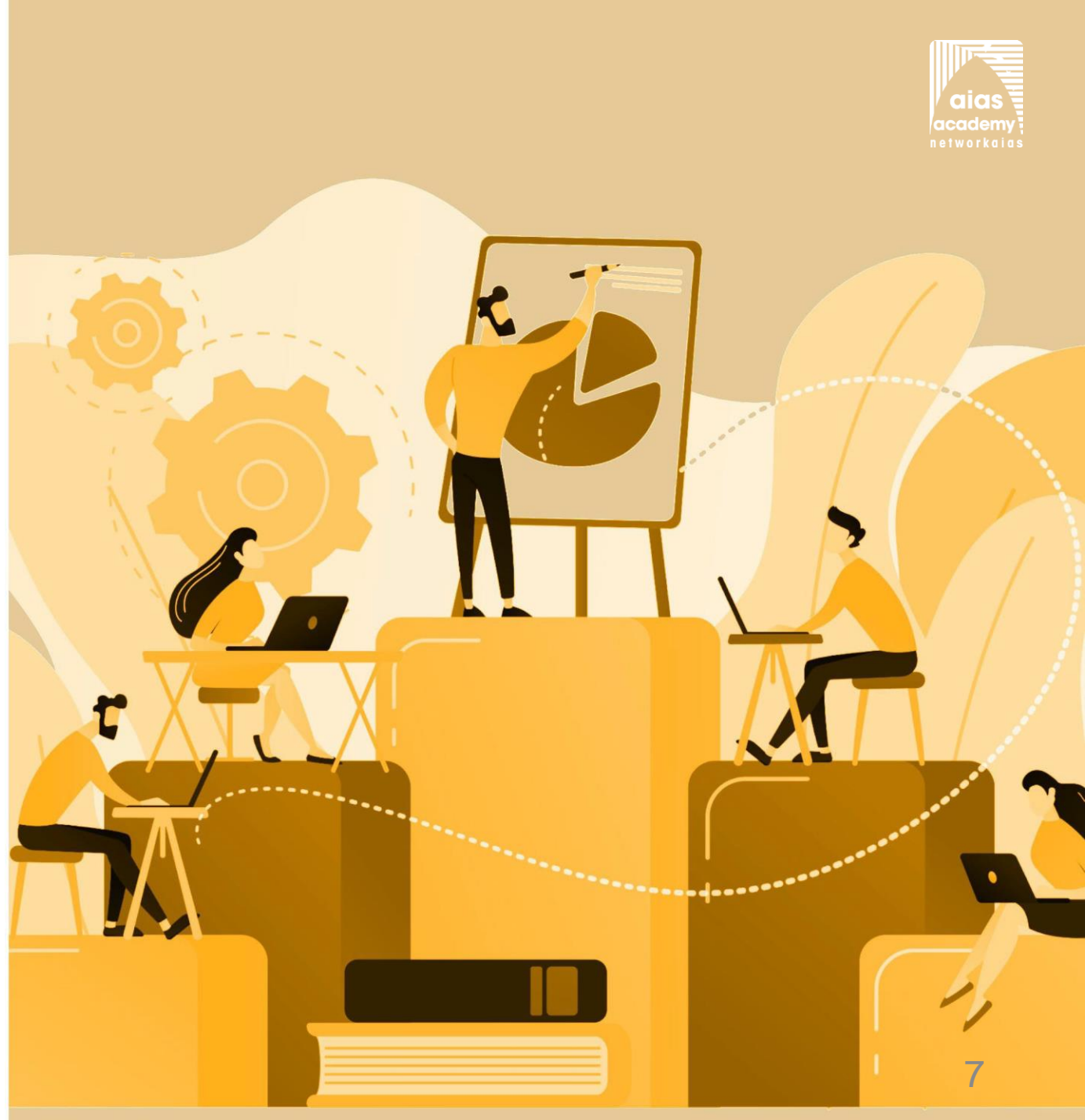
Nato nel 1989, è l'ente di formazione di AIAS creato per erogare corsi di formazione dedicati al mondo HSE:

- **pratici ed esperienziali**
- in grado di generare **risultati tangibili** in termini di efficacia per aziende e lavoratori

Obiettivo di AIAS ACADEMY è

la diffusione della cultura della prevenzione secondo i modelli comunitari curando gli aspetti tecnici, scientifici, giuridici e gestionali.

I suoi percorsi formativi sono altamente qualificati, tarati sulle esigenze dei professionisti e in linea con le più recenti indicazioni legislative associate. La sua formazione, così erogata, può essere personalizzata e sviluppata in azienda.



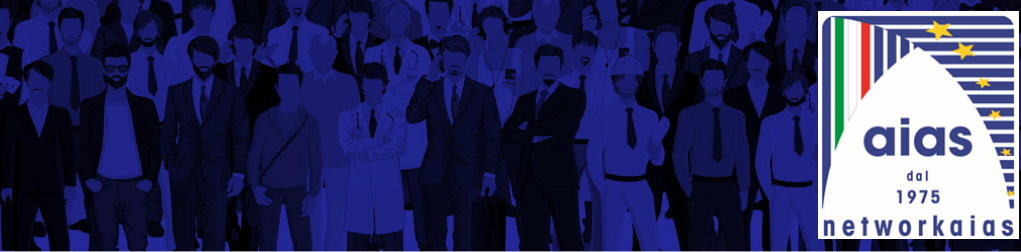
AIASCERT

AIASCERT è l'organismo appartenente al NetworkAIAS dedicato alla certificazione volontaria delle professioni non regolamentate, secondo processi e schemi conformi alla norma UNI EN CEI ISO/IEC 17024.

AIASCERT, perseguendo un obiettivo di diversificazione e orientamento al mercato, sviluppa schemi di certificazione relativi a molteplici settori di attività professionale.

DIVERSI SCHEMI AIASCERT HANNO OTTENUTO
L'ACCREDITAMENTO DI





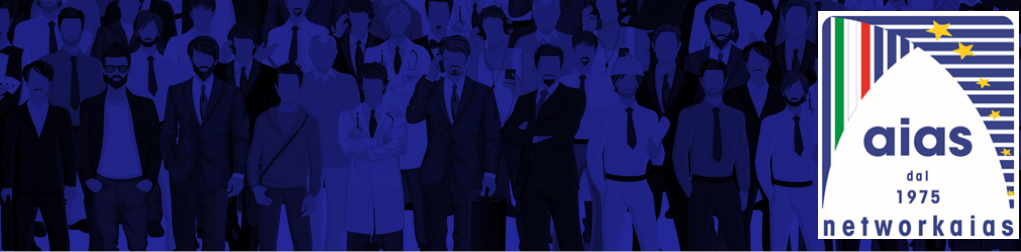
Il decalogo in pillole (1/2)

1. Investire in **incentivi, contributi e premialità adeguate risorse**, ad esempio destinando allo scopo tutti i fondi eccedenti delle gestioni INAIL e rivedendo approfonditamente gli strumenti
2. Introdurre un sistema di **rilevazione dell'efficacia della formazione impartita**, a livello del singolo datore di lavoro e a livelli aggregati
3. **Verificare la professionalità dei consulenti** con gli strumenti di verifica già disponibili per molte altre professioni (certificazioni – attestazioni L. 4/2013 – iscrizione in registri o elenchi professionali)
4. **Specializzare gli Organi di vigilanza**, attribuendo alle ASL nuove funzioni collaborative, in particolare per la valutazione dei rischi e la predisposizione delle misure



Il decalogo in pillole (2/2)

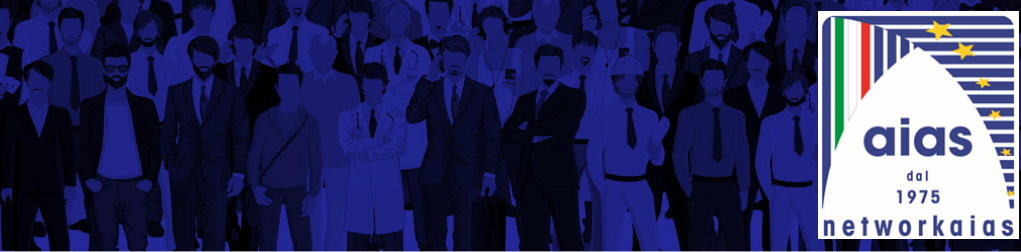
5. **Completare il sistema informativo SINP** andando verso un unico sistema informatico (banca dati comune tra INAIL, Ministero della Salute, INPS, ISTAT, ANAS, SNPA, GEA, Ispettorato del lavoro ecc.)
6. **Ristrutturare e semplificare la legislazione**
7. **Valorizzare fortemente il potenziale della normativa tecnica** (standard) per dare certezza e determinatezza ai precetti legislativi
8. Inquadrare la sicurezza del lavoro nelle **politiche di sostenibilità**
9. Introdurre moderne tecniche di **misurazione dell'efficacia delle politiche attuate**
10. Dare priorità alle **politiche per l'invecchiamento della manodopera** e di contrasto alle nuove malattie professionali



I progetti istituzionali

2. Introdurre un sistema di rilevazione dell'efficacia della formazione impartita, a livello del singolo datore di lavoro e a livelli aggregati

- AIAS è parte del tavolo di lavoro istituito presso il **Ministero del Lavoro** a cui partecipano altre 18 Associazioni con il coordinamento tecnico del Prof. Mario Gallo e il Direttore e funzionari del Ministero.
- Nel 2023 sono stati già fatti i primi due incontri



I progetti istituzionali

3. Verificare la professionalità dei consulenti con gli strumenti di verifica già disponibili per molte altre professioni (certificazioni – attestazioni L. 4/2013 – iscrizione in registri o elenchi professionali)

- Istituire presso il Ministero del lavoro l'elenco centralizzato degli RSPP in Italia, alla stregua di altre figure professionali (es. Medici competenti)
- Candidare AIAS, in quanto principale associazione tecnico-scientifica dei professionisti HSE, quale referente per l'aggiornamento di tale elenco presso il Ministero



I progetti istituzionali

7. Valorizzare fortemente il potenziale della normativa tecnica (standard) per dare certezza e determinatezza ai precetti legislativi

- Sviluppare l'ipotesi di rendere gratuite un elenco di norme UNI selezionate con un maggiore impatto in tema di salute e sicurezza e sostenibilità
- Avvio di un tavolo di confronto, coordinato da AIAS e partecipato da UNI e INAIL, nel quale creare le condizioni tecnico-economiche per potere ottenere tale risultato



AIAS ti aspetta !!

WORK-LIFE BALANCE E ATTIVITA' NORMATIVA VOLONTARIA

- **Entrata in vigore:** ottobre 1997

Sommario:

- La norma SA 8000, pubblicata nel 1997 dall'organizzazione Social Accountability International (SAI) affronta i temi della responsabilità sociale d'impresa per quanto riguarda **le condizioni dei lavoratori**, ad esempio con riferimento al rispetto dei diritti umani, allo sviluppo e valorizzazione della crescita professionale delle persone, alla garanzia di luoghi di lavoro salubri e sicuri e al **rifiuto di ogni forma di discriminazione** e di lavoro minorile. I suoi requisiti si estendono a tutta la catena dei fornitori e dei subfornitori.
- La conformità alla SA 8000 prevede, dunque, lo sviluppo di **sistemi di gestione che promuovano attività lavorative socialmente accettabili** con evidenti vantaggi per le aziende e la catena di fornitura, ad esempio in termini di miglioramento nella gestione dei rischi aziendali e di miglioramento della reputazione.
- Lo standard può essere poi integrato anche con altre norme.

Gestione delle risorse umane - Diversità e inclusione

- **Entrata in vigore:** 14 settembre 2021

Sommario:

- La norma fornisce una guida su [Diversità ed Inclusione \(D&I\)](#) per le organizzazioni, inclusi il loro organo di governo, i leader, la forza lavoro, i rappresentanti riconosciuti e altre parti interessate.
- È concepito per essere scalabile in base alle esigenze di tutti i tipi di organizzazioni in diversi settori, che siano organizzazioni pubbliche, private, governative o non governative (ONG), indipendentemente dalle dimensioni, dal tipo, dall'attività, dall'industria o dal settore, dalla fase di crescita, dalle influenze esterne e dai requisiti specifici del paese.
- Il documento presenta i [prerequisiti fondamentali per D&I](#), le responsabilità associate, le azioni consigliate, le misure suggerite e i potenziali risultati.
- Riconosce che ogni organizzazione è diversa e che i responsabili delle decisioni devono determinare [l'approccio più appropriato per incorporare D&I nella loro organizzazione](#), in base al contesto dell'organizzazione e alle sfide dirompenti che emergono.
- Questo documento non affronta gli aspetti specifici delle relazioni con i sindacati o i comitati aziendali, né la conformità specifica per paese, i requisiti legali o le controversie.

UNI/PdR 125:2022

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

- **Entrata in vigore:** 16 marzo 2022

Sommario:

- La prassi di riferimento definisce le linee guida sul [sistema di gestione per la parità di genere](#) che prevede la strutturazione e adozione di un insieme di indicatori prestazionali (KPI) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.
- La Prassi UNI/PdR 125:2022 definisce le linee guida sul Sistema di Gestione per la parità di genere la cui [certificazione volontaria](#) è volta ad assicurare una politica di [gender equality e la creazione di un ambiente lavorativo più inclusivo e meno discriminatorio](#), incentivando l'adozione di politiche aziendali finalizzate a ridurre la disparità di genere in tutte le aree che presentano maggiori criticità, come le opportunità di carriera, la parità salariale a parità di mansioni, le politiche di gestione delle differenze di genere e la tutela della maternità.
- E' una prassi derivata da un [Tavolo di lavoro sulla certificazione di genere delle imprese previsto dal PNRR Missione 5](#), coordinata dal Dipartimento per le Pari Opportunità, inoltre disciplinata dalla Legge Gribaudo e dalla Legge di Bilancio 2022 e collegata alla Strategia Nazionale sulla Parità di Genere 2021-2025 (ispirata alla Gender Equality Strategy 2020-2025) predisposta in Italia tramite la Ministra per le Pari opportunità in luglio 2021 correlata al PNRR, di cui uno dei dispositivi legislativi è la Legge 5 novembre 2021 n. 162 sulla parità salariale.
- È richiamata nella missione 5 del PNRR che prevede lo [stanziamento di 9,81 miliardi per lo sviluppo di politiche d'inclusione sociale](#).
- Tra queste figura la Certificazione di Parità di Genere che, oltre a rafforzare l'immagine e reputazione aziendale, consentirà alle organizzazioni di [accedere a sgravi fiscali](#) fino a 50mila euro e a [premierità nella partecipazione a bandi italiani ed europei](#). L'adozione della certificazione di genere sarà sostenuta anche da appositi [incentivi di natura fiscale e in materia di appalti pubblici](#).

Guidelines for the promotion and implementation of gender equality and women's empowerment

- **Entrata in vigore:** 15 maggio 2024

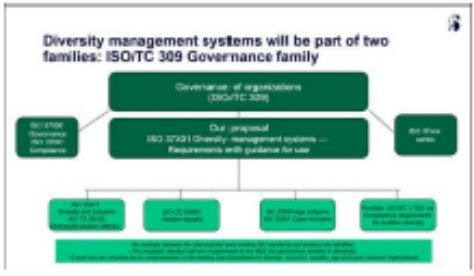
Sommario:

- fornisce indicazioni su come **promuovere e implementare l'uguaglianza di genere e l'emancipazione femminile**.
- fornisce linee guida per le organizzazioni su come sviluppare le capacità di raggiungere una **cultura di uguaglianza di genere** e di emancipazione femminile.
- Le linee guida includono il quadro, le risorse, le politiche, gli strumenti e le buone pratiche per contestualizzare, promuovere e implementare l'uguaglianza di genere.
- Il documento si **concentra sulla disuguaglianza risultante dai ruoli specifici di genere assegnati** a donne, ragazze, uomini e ragazzi ed è applicabile a tutti i tipi di organizzazioni (pubbliche o private), indipendentemente dalle loro dimensioni, posizione o campo di attività.
- Il documento non affronta gli aspetti specifici delle relazioni con i sindacati o i consigli aziendali, né le normative e la conformità specifiche per paese relative alla diversità di genere.

Diversity management system

	NWIP Diversity management system	ISO 30415:2021
Level of application	Governance	Human Resource management
Scope	Diversity Management system standard with requirements	Guidance on diversity and inclusion
Applicable to	Organizations and beyond. Government, communities and any organization or group, both private and public.	Organizations (private or public) and their HR department as well as their governance body, leaders, workforce and recognized representatives, and other stakeholders
Generic	YES	NO
Requirements	YES	NO
Can serve as basis for certification purposes	YES	NO
Provisions	The standard is a MSS and will provide requirements (shall-statements) in the main body of the standard. Guidance may be provided in an Annex 1	ISO 30415 include 44 recommendations as "should"-statements

NWIP Diversity management system

	NWIP Diversity management system	ISO 30415:2021
Structure according to ISO High Level Structure for MSS (Annex SL)	YES	NO* * ISO 30415 mention "plan-do-check-review" in the introduction and thus relates to the logic of a management standard
Normative and informative references	Annex A in the new standard will probably include an informative reference to all identified standards 2) to 6) above for further guidance, as shown in this figure 	The standard refers to the terminology standard ISO 30400 as normative. There are 9 informatively standards listed in the Bibliography Next version of ISO 30415 may include an informative reference to the NWIP Umbrella-standard, and even standard 4), 5) and 6) mentioned above