

aiasmag

SICUREZZA, SALUTE, AMBIENTE e molto altro

Giacomo Niboli • Tetyana Zhebrak

Italia Caminiti

Elena Chiefa • Anna Villani • Angela Sardella

Roberto Sammarchi

Michela Gallo

Lisa Francesca Gobbi



Blumatica Whistleblowing

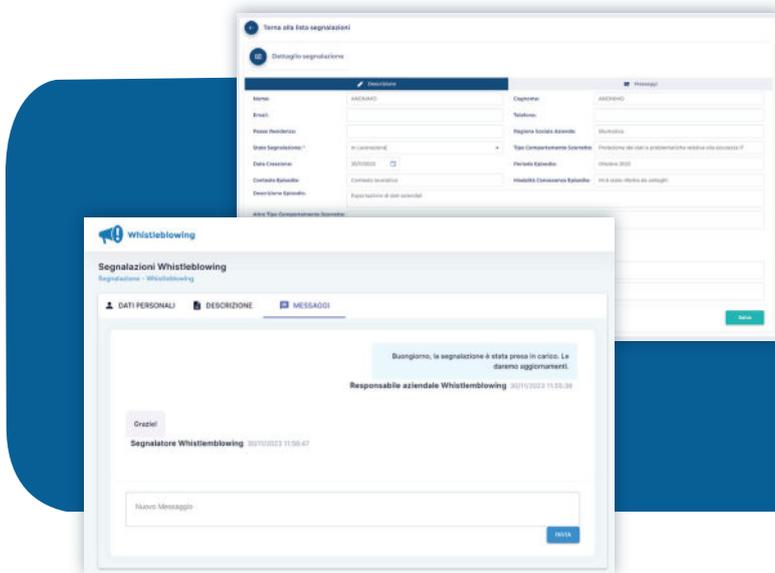


Segnalazione di illeciti (D.Lgs. 24/2023)
**Obbligo per tutte le aziende con
50 o più lavoratori**

Hai a disposizione un canale
informatico criptato e sicuro che
garantisce **riservatezza ed
anonimato** per il whistleblower

Gestisci, direttamente, o per il
tramite dei tuoi clienti, le
segnalazioni pervenute

Ti avvali dell'**integrazione in
Blumatica GDPR** per la compliance
al regolamento privacy



www.blumatica.it/whaias



La soluzione che hai scelto è costosa e non ti soddisfa?
Passa al Software Blumatica! È facile ed economico.

ANNO VI - n. 29/2024 del 18 luglio 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



Magazine bimestrale a cura di AIAS
Associazione Italiana Ambiente e Sicurezza

EDITORE

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

SEGRETERIA DI REDAZIONE

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

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

Francesco Santi
Elisabetta Zara
Margherita Perone
Davide Fagnani

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

RENTRI: la rivoluzione digitale della tracciabilità dei rifiuti

Giacomo Niboli

Direttore tecnico presso GWS srl - Galileo Waste Solution, Socio AIAS

5

Tetyana Zhebrak

Tecnico ambientale presso GWS srl - Galileo Waste Solution

I profili di responsabilità penale del RSPP, alla luce delle più recenti pronunce giurisprudenziali

Italia Caminiti

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

10

Lavoratrici e lavoratori, vittime e autori di forme di bullismo e violenza sul posto di lavoro: predittori sul posto di lavoro

Elena Chiefa

Docente Formatore Salute e Sicurezza Ambienti di Lavoro, Esperta in Risk Management settore Sanità Specializzata in Diritto Del Lavoro, componente della Rete Giuridica AIAS

16

Anna Villani

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

Angela Sardella

Laurea in Infermieristica, Docente Formatore per la sicurezza, Master in Management e Coordinamento delle Professioni Sanitarie

**Dopo la Carta di Gaeta
Prospettive e risorse
per la sicurezza
nella navigazione nel quadro
della riforma dello sport**

Roberto Sammarchi

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

27

**Colore: la magia
della chimica nell'arte**

Michela Gallo

Head of Food Contact and Consumer
Goods Division at LabAnalysis Group
LabAnalysis - affidabilità e precisione
per analisi chimiche

32

**Mattoncini per cambiare
il mondo**

Lisa Francesca Gobbi

ASPP – HES Manager – Facilitatore Lego®
Serious Play®, Socio AIAS

38

2024

EURO
MAINTENANCE

16-18 September RIMINI

16-18 Settembre Palacongressi, Rimini



EXHIBITION
TICKET

EM24

EXHIBITION
& CONGRESS
TICKET

EM24

Accesso all'area Espositiva

Accesso Keynote Sala Plenaria

Accesso Sale Workshop (Piano terra)

Accesso Demo Sessions 

Accesso Competence Network Arena

Accesso a Keynote Esclusivi

VIP Lunch (16-17 Settembre)

Area Privata nell'app EM24

Omaggio esclusivo EM24

Accesso all'area Espositiva

Accesso Keynote Sala Plenaria

Accesso Sale Workshop (Piano terra)

Accesso Demo Sessions 

Accesso Competence Network Arena

Accesso a Keynote Esclusivi

VIP Lunch (16-17 Settembre)

Area Privata nell'app EM24

Omaggio esclusivo EM24

Qui il tuo ticket di ingresso!

**Giacomo Niboli**

Direttore tecnico presso GWS srl - Galileo Waste Solution, Socio AIAS

**Tetyana Zhebrak**

Tecnico ambientale presso GWS srl - Galileo Waste Solution



RENTRI: la rivoluzione digitale della tracciabilità dei rifiuti

Il RENTRI (Registro Elettronico Nazionale sulla Tracciabilità dei Rifiuti) deve essere recepito in azienda come strumento di lavoro per la digitalizzazione dei processi produttivi ma anche, e forse soprattutto, come opportunità per migliorare la sostenibilità aziendale. Bisogna superare la percezione del registro come appesantimento burocratico adottando un approccio innovativo.

Prepararsi in anticipo per sfruttare le opportunità della digitalizzazione e della sostenibilità

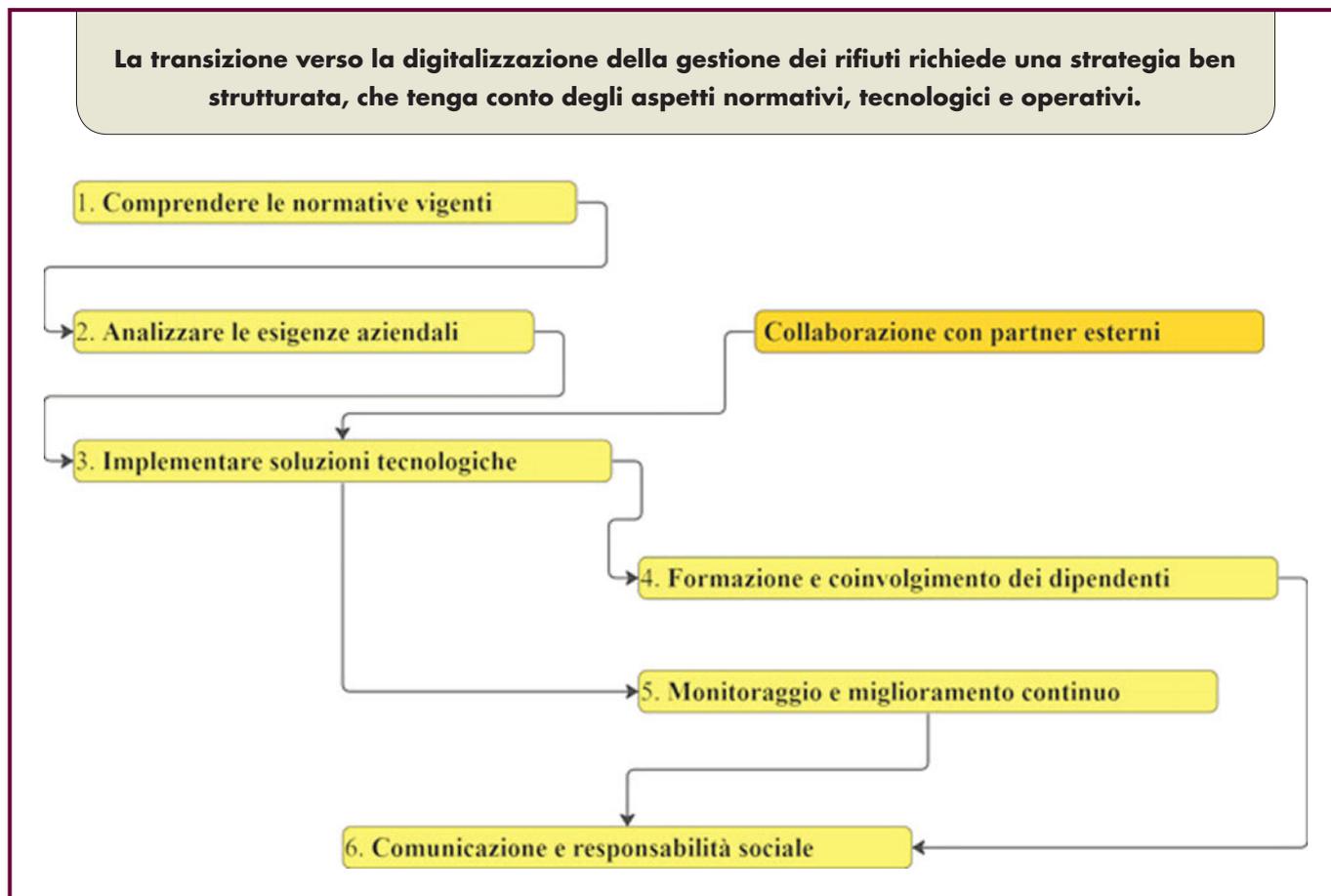
Il Registro Elettronico Nazionale sulla Tracciabilità dei Rifiuti (RENTRI), istituito dall'articolo 188-bis del D.Lgs. 152 del 2006 e gestito dal Ministero dell'Ambiente e della Sicurezza Energetica (MASE), rappresenta un cambiamento significativo nella gestione dei rifiuti. Questo sistema è regolamentato dal DM del 4 aprile 2023 n. 59 insieme ai successivi Decreti Direttoriali contenenti le tempistiche di iscrizione, modalità operative e modalità di compilazione dei nuovi modelli di FIR e registri di carico e scarico.

Il RENTRI rappresenta un cambiamento significativo nella gestione dei rifiuti, introducendo un sistema completamente digitale per il loro tracciamento. Con l'entrata in vigore di questo adempimento normativo, le aziende devono prepararsi con anticipo rispetto alla scadenza di fine 2024, poiché il passaggio a una gestione informatizzata non può

risolversi solamente con un semplice clic, ma richiede una preparazione. Per applicare il RENTRI è necessario intraprendere un percorso di avvicinamento organizzativo, procedurale e giuridico con il giusto anticipo. I prossimi mesi sono cruciali per verificare se la propria azienda è pronta ad affrontare questo cambiamento o se è necessario modificare o migliorare i comportamenti e le abitudini. È possibile pensare di affrontare il RENTRI come l'ennesimo appesantimento burocratico, che viene imposto, con la tentazione di cercare il cavillo e le varie scappatoie per evitarlo, oppure pensare di utilizzarlo come opportunità per costruire un vantaggio competitivo, cercando sinergie positive con i processi produttivi e adottando un approccio innovativo.

A questo scopo, abbiamo ampliato il nostro punto di vista per identificare gli elementi su cui cercare queste sinergie positive.

Due driver fondamentali e ineludibili per le aziende contemporanee sono la digitalizzazione e l'ambiente; il RENTRI impone una trasformazione digitale che riguarda i rifiuti, tema fondamentale dello sviluppo sostenibile.



■ Quali sono le prossime scadenze?

Le tempistiche per l'iscrizione al RENTRI sono le seguenti:

- dal 15 dicembre 2024 ed entro i 60 giorni successivi, per enti o imprese produttori iniziali di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi con più di cinquanta dipendenti, e per tutti gli altri soggetti diversi dai produttori iniziali, ivi inclusi i soggetti di cui all'art. 18;
- dal 15 giugno 2025 ed entro i 60 giorni successivi, per enti o imprese produttori di rifiuti speciali pericolosi e non pericolosi con più di dieci dipendenti;
- dal 15 dicembre 2025 ed entro i 60 giorni successivi, per tutti i restanti produttori iniziali di rifiuti speciali pericolosi obbligati ai sensi dell'art. 12, comma 1.

■ E per chi non è obbligato a iscriversi?

Dal 13 febbraio 2025, per tutti gli operatori, entreranno in vigore i nuovi modelli di registro di carico e scarico e dei formulari. I formulari potranno essere vidimati ed emessi solo tramite il portale del RENTRI (solo con registrazione senza iscrizione), i registri potranno essere stampati dal portale e poi vidimati presso le CCIAA territoriali.

■ Come si accede al RENTRI?

L'accesso ai servizi avviene mediante identificazione elettronica di persone fisiche o giuridiche; gli strumenti che possono essere utilizzati sono:

- CNS (Carta Nazionale dei Servizi);
- CIE (Carta d'Identità Elettronica);
- SPID della persona fisica;
- SPID della persona giuridica.

■ Cambiamenti e obblighi introdotti dal Decreto 59/2023

Il Decreto 59/2023 introduce i seguenti cambiamenti:

- definisce i nuovi modelli di FIR per tutti gli operatori;
- definisce i nuovi modelli di registro di c/s dei rifiuti per tutti gli operatori;
- prevede l'obbligo di vidimazione digitale (per i FIR sia cartacei sia digitali);
- l'obbligo di vidimazione e tenuta digitale dei registri di c/s a partire dall'iscrizione;
- stabilisce l'obbligo di trasmissione al RENTRI dei dati dei FIR digitali per i rifiuti pericolosi;
- l'obbligo di trasmissione al RENTRI dei dati annotati sul registro di c/s;
- mette in capo al destinatario, nel caso di FIR digitale (dal 2026), l'obbligo di trasmettere il formulario controfirmato e datato a tutti i soggetti.

■ Cosa non cambia

Restano immutati i seguenti aspetti:

- i soggetti obbligati e quelli esonerati all'emissione e alla gestione del FIR;

- i soggetti tenuti all'obbligo e quelli esonerati alla tenuta del registro di c/s;
- i regimi particolari previsti dall'art. 193;
- luogo di tenuta del registro e periodo di conservazione;
- responsabilità di ogni operatore delle informazioni inserite e sottoscritte nella parte di propria competenza;
- l'esonero della responsabilità del produttore o del detentore per il recupero o smaltimento dei rifiuti a seguito dell'acquisizione della copia del FIR compilato in tutte le sue parti;
- i tempi per l'annotazione dei movimenti sul registro di c/s.

■ Interoperabilità

Quasi tutte le operazioni e i servizi disponibili sul portale del RENTRI saranno attuabili mediante software di libera scelta degli operatori, interoperabili sul sistema RENTRI mediante chiavi di accesso, previa identificazione.

■ Fase di test e operatività

A partire dal 16 aprile 2024 è attiva la fase di test ed è possibile accedere all'area dimostrativa, **ambiente "demo"**, dal portale del RENTRI con regole d'ac-



cesso e funzionalità analoghe a quelle del portale ufficiale, che rimarrà accessibile anche dopo la piena operatività del RENTRI.

Gli operatori e i delegati possono già ora quindi:

- analizzare le informazioni che dovranno essere trasmesse in sede di registrazione;
- verificare le funzionalità offerte dai servizi di supporto messi a disposizione dal RENTRI per la tenuta dei registri cronologici di carico e scarico in formato digitale e per la vidimazione ed emissione dei nuovi formulari di identificazione del rifiuto in formato cartaceo;
- testare le regole e le procedure per l'interoperabilità tra i sistemi informativi degli utenti e il RENTRI.

Gli operatori e i delegati possono testare i servizi disponibili per i profili “Trasportatore”, “Intermediario e commerciante senza detenzione” e “Centro di raccolta” anche in assenza della prevista iscrizione all’Albo Nazionale gestori ambientali; il profilo “Attività di recupero o smaltimento di rifiuti” può essere testato inserendo un’autorizzazione fittizia.

La sfida della digitalizzazione e della sostenibilità

La sfida attuale consiste nell'inquadrare il RENTRI nell'ambito della digitalizzazione dei processi aziendali e nel vedere questo obbligo come un'opportunità per migliorare la sostenibilità aziendale. Il RENTRI non è solo un adempimento, ma uno stimolo per il miglioramento organizzativo, offrendo la possibilità di integrare innovazione e sostenibilità nelle operazioni quotidiane.

CONCLUSIONI

Il RENTRI può trasformarsi da un semplice obbligo normativo a un vero e proprio motore di innovazione per le aziende, favorendo la digitalizzazione e contribuendo a un futuro più sostenibile.



SAFELAND

Powered by
SILAQV

UNA STRUTTURA INNOVATIVA DOVE NUOVE TECNOLOGIE E COMPETENZE PROFESSIONALI,
FORMAZIONE E PREVENZIONE SI METTONO AL SERVIZIO DELLA DIFFUSIONE
DELLA CULTURA DELLA SICUREZZA A 360 GRADI

UN CENTRO EQUIPAGGIATO CON SPECIALI AREE ATTREZZATE PER LE PIÙ SVARIATE
MANSIONI PROFESSIONALI E LE ATTIVITÀ AD ALTO RISCHIO

www.safeland.it

via Giuseppe Di Vittorio 23 • 20068 Peschiera Borromeo (MI) • Tel. 02 250341 • info@safeland.it



Italia Caminiti

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



I profili di responsabilità penale del RSPP, alla luce delle più recenti pronunce giurisprudenziali

Nell'ambito delle figure previste nell'assetto organizzativo della sicurezza sul lavoro, un ruolo fondamentale è quello attribuito al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione o RSPP: egli, infatti, rappresenta la figura di esperto che riesce a coniugare la specifica attività aziendale con i migliori presidi e le più efficaci procedure, garantendo in concreto la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Nell'ambito strettamente penalistico, in caso di infortuni sul lavoro, è possibile che il RSPP venga coinvolto tra i soggetti chiamati a rispondere del reato avvenuto, nei limiti che sono stati delineati dalla giurisprudenza di legittimità, che si cercheranno di approfondire nel presente contributo.

La figura del RSPP

Il RSPP rientra tra i soggetti per i quali il D.Lgs. 81 del 2008 ha ritenuto di dare una definizione all'art. 2, comma 1, lett. f): egli è – testualmente – la

“persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, a cui risponde, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi”.

Al Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, quindi, viene attribuita una funzione essenzialmente consultiva e non vengono riconosciuti i poteri direttivi, organizzativi e gestionali tipici di altri attori della sicurezza (ad esempio il datore di lavoro, il dirigente o il delegato): tuttavia, laddove

nello svolgimento del proprio ruolo consultivo il RSPP induca il datore di lavoro (a cui ha un obbligo di rispondere) a violare la normativa in materia di sicurezza, egli può essere considerato corresponsabile – insieme appunto al datore di lavoro, sul quale gli obblighi di sicurezza gravano in prima persona – dell'eventuale sinistro occorso al lavoratore per effetto di tale violazione.

L'art. 33 del D.Lgs. 81 del 2008 elenca partitamente quali sono gli specifici compiti attribuiti al Servizio di Prevenzione e Protezione e, in particolare, li delinea nella individuazione dei fattori di rischio, nella valutazione dei rischi e nell'individuazione delle misure per la sicurezza e per la salubrità degli ambienti di lavoro, nel rispetto della normativa; nella elaborazione delle misure preventive e protettive previste nel DVR, e dei sistemi di controllo di tali misure;



nella elaborazione delle procedure di sicurezza per le varie attività aziendali; nella proposizione dei programmi di informazione e formazione dei lavoratori; nella partecipazione alle consultazioni in materia di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, nonché alla riunione periodica annuale tra datore di lavoro, medico competente e rappresentante dei lavoratori per la sicurezza; nella trasmissione ai lavoratori delle informazioni sulla sicurezza previste dall'art. 36.

Ne discende che il RSPP è il vero e proprio “consulente tecnico” del datore di lavoro, che su di lui e sulle sue competenze fa legittimo affidamento, al fine di garantire la sicurezza all'interno della propria azienda.

Alcuni casi giurisprudenziali di interesse

La giurisprudenza penale – di legittimità, ma anche di merito – ha avuto occasione di affrontare i limiti entro i quali il RSPP può essere chiamato a rispondere dell'infortunio occorso ai lavoratori: in altri termini, i limiti entro ai quali a tale figura sia attribuibile una posizione di garanzia, intesa come obbligo giuridico (contenuto in una legge extra penale o in un'altra fonte normativa) di impedire un evento, ai sensi dell'art. 40, comma 2 c.p.

Una pronuncia di sicuro interesse è Cass. Pen., n. 8115 del 2017: il procedimento vedeva imputati un delegato alla sicurezza e un dirigente in materia di sicurezza (che svolgeva anche le funzioni di RSPP) per le lesioni occorse a un lavoratore che, mentre eseguiva un'azione di pulitura di un macchinario, urtava la mano contro la barra di protezione metallica posta tra i due rulli e subiva un infortunio.

A entrambi gli imputati, in particolare, è stato contestato (sotto il profilo della cd. colpa specifica) di non avere indicato nel DVR le misure di prevenzio-

ne e protezione da attuare e i dispositivi di protezione individuale da utilizzare nell'esecuzione delle operazioni di pulitura della macchina, con riferimento ai rischi di trascinamento, intrappolamento e schiacciamento degli arti superiori.

La Suprema Corte ha confermato la condanna sia per il delegato sia per il dirigente-RSPP, riconducendo la posizione di garanzia del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione al fatto che quest'ultimo,

“pur svolgendo all'interno della struttura aziendale un ruolo non gestionale ma di consulenza, ha l'obbligo giuridico di adempiere diligentemente l'incarico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all'attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli, all'occorrenza disincentivando eventuali soluzioni economicamente più convenienti ma rischiose per la sicurezza dei lavoratori”.

Nel solco della precedente pronuncia, si è posta anche Cass. Pen., Sez. IV, n. 11708 del 2018: nel caso all'esame della Suprema Corte, il RSPP era stato imputato per le lesioni personali occorse a un lavoratore che, per recuperare delle travi metalliche pesanti che stavano scivolando dal carrello condotto da un collega, aveva cercato di trattenerle con le mani, ma era stato colpito dalle stesse.

In particolare, al RSPP è stato contestato di non aver indicato nel DVR gli elementi di rischio di ciascuna attrezzatura e, specificamente, di non aver indicato che, laddove ci si trovasse in presenza di travi di una lunghezza piuttosto che di un'altra, si sarebbe dovuto fare riferimento a carrelli diversi ovvero a elementi di trasporto aggiuntivi.

La Cassazione ha confermato la condanna del RSPP, specificando che tale figura, pur non svolgendo all'interno dell'azienda un ruolo di tipo gestionale, ma meramente consulenziale,

“ha l’obbligo giuridico di adempiere diligentemente l’incarico affidatogli e di collaborare con il datore di lavoro, individuando i rischi connessi all’attività lavorativa e fornendo le opportune indicazioni tecniche per risolverli, con la conseguenza che, in relazione a tale suo compito, può essere chiamato a rispondere, quale garante, degli eventi che si verificano per effetto della violazione dei suoi doveri”.

In altri termini, secondo la visione fatta propria dalla Suprema Corte, se il RSPP avesse indicato nel DVR come i lavoratori avrebbero dovuto trasportare la specifica attrezzatura da cui era originato l’infortunio, quest’ultimo non si sarebbe verificato.

■ Di diverso tenore è la pronuncia di Cass. Pen., Sez. IV, n. 27516 del 2017: in questo caso, l’Amministratore Delegato (quale datore di lavoro) e il RSPP erano imputati per le lesioni subite da un operaio che si era infortunato nel lavorare con una macchina piegatrice orizzontale idraulica.

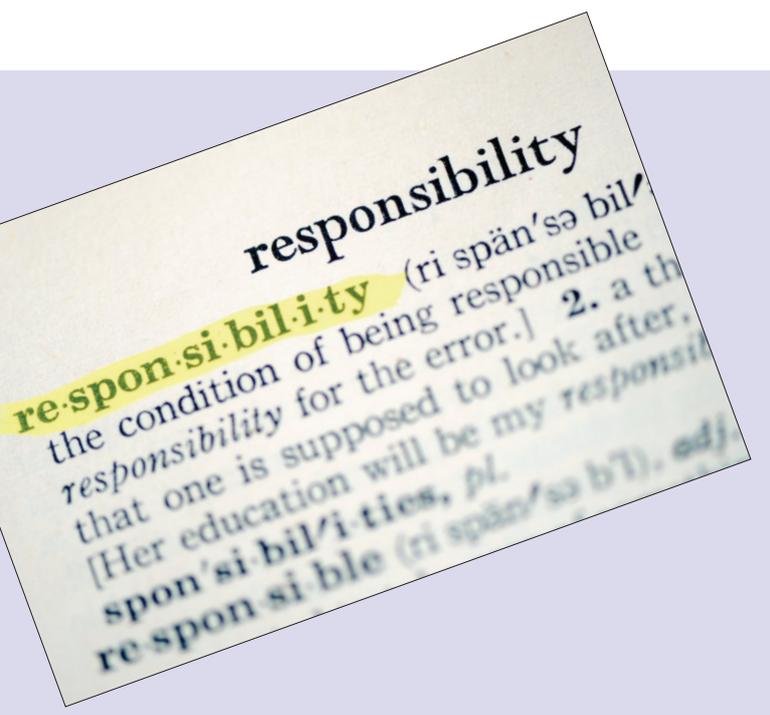
In particolare, al RSPP è stato contestato di aver omesso di individuare i rischi connessi alla macchi-

na e di elaborare le misure preventive e protettive relative al macchinario e le relative procedure di sicurezza.

Il RSPP era stato condannato in primo grado e assolto in appello, ma il Procuratore Generale aveva impugnato la sentenza di appello: la Suprema Corte ha dichiarato infondato il ricorso del Procuratore Generale, ritenendo che il DVR predisposto dall’imputato conteneva sufficiente indicazione e individuazione del rischio presente nel reparto, laddove veniva indicato un rischio per la pericolosità intrinseca delle presse, aggravato nel caso di inidoneità dei dispositivi di protezione non conformi alla legge. In altri termini, attraverso il DVR, il RSPP aveva adeguatamente segnalato al datore di lavoro i rischi connessi all’utilizzo della macchina, suggerendogli di attivare i propri poteri di intervento per eliminare tali rischi, ma il datore di lavoro non aveva assunto alcuna iniziativa in merito.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, quindi, aveva correttamente operato, redigendo un DVR completo e idoneo a elencare tutti i fattori di rischio presenti in azienda: il suo comportamento, conseguentemente, è stato ritenuto incensurabile, posto che egli – come detto – non ha alcun potere gestorio e che, pertanto, le iniziative volte a eliminare i rischi segnalati nel DVR spettano ad altre figure aziendali, quali appunto il datore di lavoro.

■ Una puntuale distinzione dei ruoli del datore di lavoro e del RSPP è stata delineata dalla recentissima sentenza di Cass. Pen., Sez. IV, n. 49300 del 2023: in particolare, nel caso all’esame della Suprema Corte, il RSPP è stato ritenuto responsabile per il reato di lesioni in concorso con il datore di lavoro per aver omesso la manutenzione di un forno, per non aver predisposto adeguati strumenti protettivi idonei a prevenire rischi di contatto con parti meccaniche del macchinario e per non aver effettuato una valutazione dei rischi specifica in relazione alla procedura di lavoro e alle operazioni di manutenzione/riparazione della macchina.



Il RSPP ha proposto ricorso in Cassazione: tra i diversi motivi di doglianza ha riferito che “non avendo autonomia di spesa, poteva solo suggerire i rimedi”; conseguentemente, quindi, egli aveva redatto il DVR, unitamente al RSPP dell'appaltatore, mentre la Società committente nella cui sede si era verificato l'infortunio aveva predisposto le misure tecniche ed organizzative in generale.

In particolare, la difesa del RSPP ha ritenuto che l'infortunio fosse avvenuto a causa di un malfunzionamento del sistema di sicurezza del forno, che non era stato possibile rilevare nel momento in cui l'imputato aveva effettuato i sopralluoghi prodromici alla redazione del DVR, ed ha rilevato altresì che spettava al datore di lavoro garantire l'efficienza del macchinario.

Nel rigettare il ricorso presentato dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, la Suprema Corte ha sottolineato la differenza di ruoli tra RSPP e datore di lavoro, affermando che

“Il responsabile del servizio di prevenzione e protezione ... svolge una funzione di ausilio diretta a supportare e non a sostituire il datore di lavoro nell'individuazione dei fattori di rischio nella lavorazione, nella scelta delle procedure di sicurezza e nelle pratiche di informazione e di formazione dei dipendenti, sicché il datore di lavoro, è sempre direttamente tenuto ad assumere le necessarie iniziative idonee a neutralizzare le situazioni di rischio”.

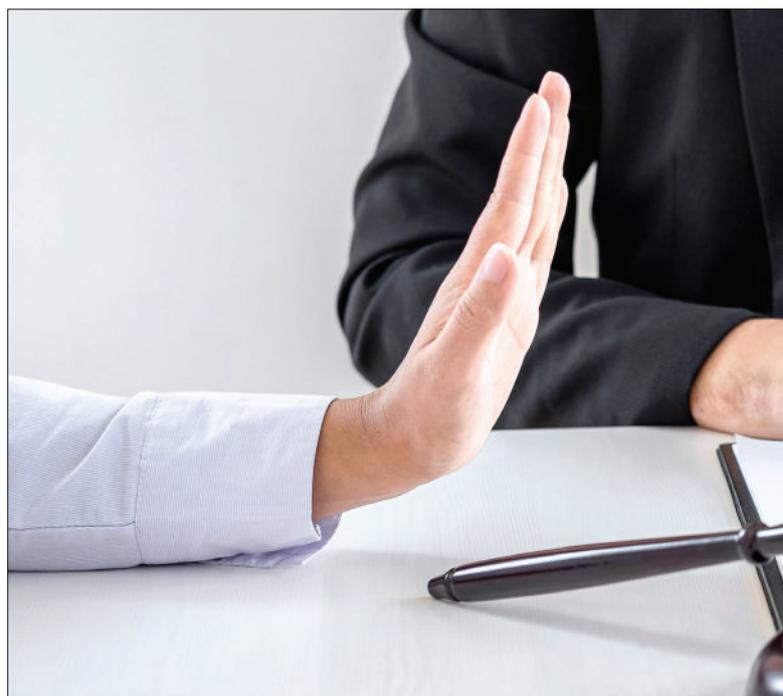
Sulla base della individuazione dello specifico ruolo del RSPP, la Suprema Corte ne ha delineato la posizione di garanzia, ritenendo che egli sia chiamato a rispondere di un infortunio, anche insieme al datore di lavoro,

“ogni qual volta questo sia oggettivamente riconducibile ad una situazione pericolosa che egli avrebbe avuto l'obbligo di conoscere e segnalare, dovendosi presumere che alla segna-

lazione faccia seguito l'adozione, da parte del datore di lavoro, delle iniziative idonee a neutralizzare tale situazione”.

Nel caso oggetto di valutazione da parte del Supremo Consesso, in particolare, pur non potendosi eccepire nulla sotto il profilo della redazione del DVR, la colpa specifica attribuibile al RSPP era stata individuata nel fatto che – nonostante fossero state effettuate plurime segnalazioni nel tempo in merito al difetto di funzionamento del macchinario – egli non aveva provveduto ad aggiornare il DVR, che avrebbe dovuto invece – nella sua natura di documento “dinamico” – essere corretto nella parte in cui indicava la presenza di misure di protezione in realtà inesistenti e avrebbe dovuto essere aggiornato con la previsione di un adeguamento dei dispositivi di protezione.

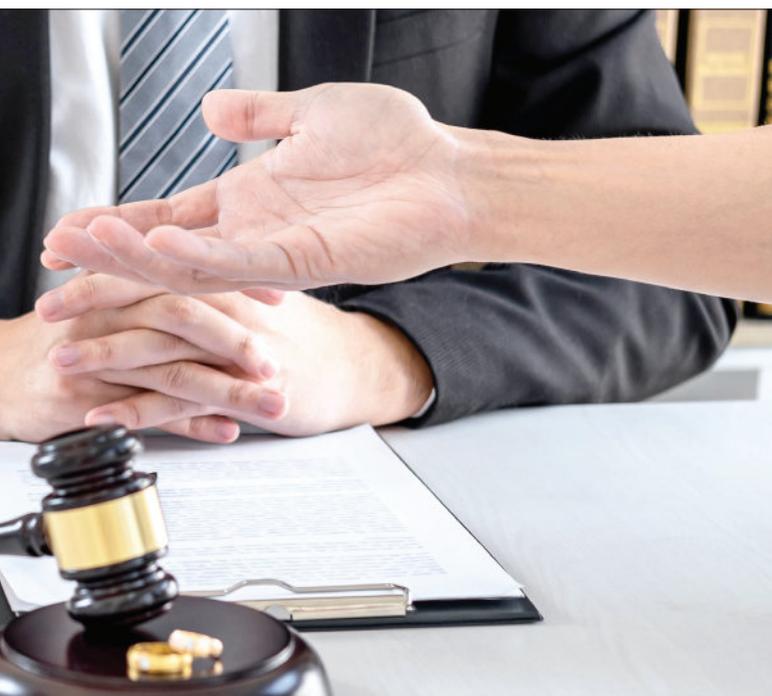
Invece, proprio il mancato aggiornamento del DVR e la mancata previsione di corrette procedure operative avevano determinato la decisione degli operai di avviare al difetto del macchinario con un comportamento “di prassi” pericoloso, che infatti aveva causato l'infortunio del lavoratore.



■ Risulta, infine, di interesse il tema, pure affrontato dalla giurisprudenza di legittimità, della possibilità di cumulare su un unico soggetto le funzioni di datore di lavoro e di RSPP: in particolare, la Suprema Corte, con la recente sentenza di Cass. Pen., Sez. IV, n. 16562 del 2022, ha risolto la questione in senso negativo, affermando come sia invece opportuno tenere distinto il ruolo – come già visto, consultivo e tecnico – del RSPP da quello eminentemente decisionale e gestorio del datore di lavoro.

Il rischio, a parere del Collegio, sarebbe quello di incrociare

“posizioni e funzioni con compiti strutturalmente diversi, che devono cooperare su piani diversi” e di generare – per effetto della confusione dei ruoli – “un colposo difetto di organizzazione che ricade sul datore di lavoro, tutt’altro che esimente”.



CONCLUSIONI

La disamina delle più recenti pronunce di legittimità che hanno avuto a oggetto la figura del RSPP consente di evidenziare come l’orientamento prevalente della Suprema Corte sia quello di verificare, caso per caso, se a tale figura siano riconducibili delle violazioni o dei mancati adempimenti dei compiti *ex lege* affidati; compiti che consistono essenzialmente nel fornire il proprio contributo tecnico per assicurare in ambito aziendale il rispetto dei parametri di sicurezza che consentano di prevenire il verificarsi di infortuni.

Laddove, per effetto di tali violazioni o di tali mancati adempimenti, si sia instaurata una prassi comportamentale sbagliata che ha consentito il verificarsi dell’infortunio, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione può essere chiamato a rispondere del reato occorso.

Rappresentano degli adeguati strumenti di tutela per il RSPP un efficace *risk assessment* dei profili legati alla salute e alla sicurezza aziendale, che tuttavia non deve fermarsi al momento della elaborazione del DVR, ma deve seguire l’azienda con continuità in tutta la sua vita operativa: diventa fondamentale, da un lato, la comunicazione con i lavoratori, finalizzata a recepire necessità o suggerimenti da chi quotidianamente opera e, dall’altro lato, l’interazione con il datore di lavoro, di cui è sempre opportuno tenere traccia, così da riuscire agevolmente *ex post* a stabilire quali siano stati in concreto i confini operativi di ciascuna funzione e a provare la fisiologia dell’attività del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione che abbia correttamente operato.



Elena Chiefa

Docente Formatore Salute e Sicurezza Ambienti di Lavoro, Esperta in Risk Management settore Sanità Specializzata in Diritto Del Lavoro, componente della Rete Giuridica AIAS



Lavoratrici e lavoratori, vittime e autori di forme di bullismo e violenza sul posto di lavoro: predittori sul posto di lavoro

Il clima di sicurezza è costituito da un sistema di credenze e prese di posizioni condivise dai componenti di un'organizzazione. C'è una vasta e conosciuta bibliografia sulle donne vittime di violenze in genere, aggressioni in genere, violenze sessuali, stalking e omicidi. I predittori di violenza nei luoghi di lavoro possono variare ampiamente a seconda della natura del lavoro, dell'ambiente di lavoro e delle interazioni tra dipendenti, oppure tra dipendenti e clienti/utenti/pazienti.

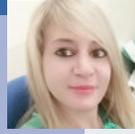
Sono stati identificati alcuni fattori comuni come potenziali predittori o indicatori che potrebbero aumentare il rischio di incidenti violenti, che si riportano di seguito:

- *Storia di violenza*: una storia pregressa di comportamenti violenti è uno dei predittori più forti di futura violenza.
- *Conflitti sul lavoro*: situazioni di conflitto o tensioni elevate tra lavoratori possono sfociare in episodi di violenza.
- *Cambiamenti organizzativi*: riduzioni del personale, ristrutturazioni, modifica della struttura e delle strategie organizzative, modifica dei processi e dell'ambiente di lavoro, cambiamento culturale o altri cambiamenti significativi possono creare tensioni che portano a comportamenti violenti.
- *Stress lavorativo elevato*: ambienti di lavoro altamente stressanti, specialmente dove c'è scarsa gestione dello stress, possono contribuire a comportamenti violenti.
- *Mancanza di politiche di sicurezza*: la mancanza di politiche e procedure di sicurezza adeguate può aumentare il rischio di episodi di violenza.
- *Lavoro in ambienti ad alto rischio*: alcuni settori, come la sanità (Servizio Emergenza e Urgenza, Pronto Soccorso, Servizi Psichiatrici di Diagnosi e Cura, ...), i servizi sociali, l'istruzione, il commercio al dettaglio, tendono ad avere tassi più alti di violenza nei luoghi di lavoro.
- *Comportamento minaccioso o intimidatorio*: comportamenti aggressivi, come minacce verbali e/o fisiche, possono essere precursori di atti di violenza più gravi.
- *Abuso di sostanze*: l'uso o l'abuso di alcol o droghe può aumentare la probabilità di comportamenti impulsivi o violenti.



Anna Villani

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



Angela Sardella

Laurea in Infermieristica, Docente Formatore
per la sicurezza, Master in Management
e Coordinamento delle Professioni Sanitarie



- *Problemi di salute mentale non trattati*: lavoratori con problemi di salute mentale non diagnosticati o non trattati possono essere a rischio maggiore di comportamenti violenti.
- *Accesso alle armi*: in alcuni contesti, l'accesso facilitato ad armi può aumentare il rischio di violenza.

Per mitigare il rischio di violenza nei luoghi di lavoro, è fondamentale che le organizzazioni implementino politiche di prevenzione, mettano in atto momenti dedicati alla valutazione del rischio, offrano ai dipendenti momenti dedicati alla formazione su come gestire situazioni potenzialmente violente, e stabiliscano procedure chiare per la gestione delle segnalazioni di comportamento inappropriato o minaccioso.

Diffuso risulta essere il fenomeno della violenza e maltrattamenti nei luoghi di lavoro che possono manifestarsi in diverse forme, dall'aggressione fisica al mobbing alle molestie sessuali. Questi comportamenti non solo violano i diritti individuali dei lavoratori colpiti ma incidono negativamente sul clima lavorativo, sulla produttività e sulla salute fisica e mentale dei lavoratori.

A livello internazionale, molte sono le norme di qualità che si interessano dei sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, tra cui anche la ISO 45001. Sebbene il suo focus principale sia la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali, l'approccio alla gestione dei rischi può essere applicato anche alla prevenzione della violenza e delle



molestie sul posto di lavoro, inclusi i rischi specifici legati al genere.

In Italia, specifiche iniziative legislative e regolamentari, come il Testo Unico sulla Sicurezza e Sicurezza sul Lavoro (D.Lgs. 81/2008 e ss.mm.ii.), si concentrano sulla sicurezza e salute nei luoghi di lavoro e includono disposizioni che possono essere interpretate per affrontare anche la violenza e le molestie nei luoghi di lavoro. La normativa italiana, inoltre, ha introdotto misure specifiche contro il mobbing e le molestie sessuali sul lavoro.

Su molestie e molestie sessuali verso i lavoratori e le lavoratrici si esprime invece chiaramente l'art. 26 del Codice delle Pari Opportunità del D.Lgs. 198/2006 che specifica che sono considerate come discriminazioni anche le molestie, definite come “quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo”.

La Legge di Bilancio (L. 205/2017, art. 1, comma 218) introduce due ulteriori commi all'art. 26 del D.Lgs. 198/2006 (rubricato “Molestie e molestie sessuali” del Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) e riconosce più ampie tutele alle lavoratrici e ai lavoratori che denunciano discriminazioni per molestia o molestia sessuale. Il comma I dell'art. 26 del D.Lgs. 198/2006 fornisce definizione di discriminazioni consistenti in molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo.

Ancora, di recente, l'attenzione si è rivolta anche alle norme specifiche per combattere la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, come la Convenzione n. 190 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), adottata nel 2019, che rappresenta il primo strumento internazionale giuridicamente vincolante

per prevenire e contrastare la violenza e le molestie nel mondo del lavoro, con un'attenzione particolare alle questioni di genere.

Le organizzazioni sono incoraggiate ad adottare politiche e procedure che includano formazione specifica, canali di segnalazione sicuri e confidenziali, e sistemi di supporto per le vittime, oltre a promuovere una cultura del rispetto e dell'uguaglianza di genere. Sicuramente l'implementazione, negli ambienti lavorativi, di norme UNI, ISO e di altre buone pratiche internazionali può aiutare a creare ambienti di lavoro più sicuri e inclusivi per tutti.

Si parla anche di *gender gap* o divario di genere che si riferisce alle disparità esistenti tra uomini e donne in vari aspetti della vita sociale, economica, politica e culturale.

Queste differenze possono manifestarsi in termini di opportunità, accesso alle risorse, diritti e potere decisionale. Il divario di genere si può analizzare in diversi contesti, tra cui:

- *Occupazione e retribuzione*: le donne spesso guadagnano meno degli uomini per lo stesso lavoro o livello di responsabilità, e sono sottorappresentate in posizioni di alta dirigenza e in settori altamente remunerativi.
- *Violenza di genere*: la violenza basata sul genere è un problema diffuso che colpisce principalmente le donne e le ragazze in vari contesti, inclusa la violenza domestica, lo stupro e le molestie sessuali.
- *Educazione e formazione*: anche se in molti paesi le ragazze superano i ragazzi in termini di risultati educativi, persistono significative disparità di genere nella scelta del campo di studio, con le donne che sono sottorappresentate in aree come le STEM (scienza, tecnologia, ingegneria e matematica).
- *Partecipazione politica*: le donne sono spesso sottorappresentate nelle posizioni di potere politico e nei processi decisionali a tutti i livelli.
- *Salute e diritti sessuali e riproduttivi*: le donne possono incontrare barriere nell'accesso a servizi sanitari adeguati o nell'esercizio dei loro diritti sessuali e riproduttivi.

Numerose sono le organizzazioni internazionali, tra cui le Nazioni Unite, che lavorano per affrontare e ridurre il divario di genere attraverso iniziative politiche e programmi specifici.

La parità di genere è anche uno degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDG 5).

Ridurre il *gender gap* non solo è fondamentale per i diritti umani, ma ha anche impatti positivi sull'economia e sullo sviluppo sostenibile. Aumentare la partecipazione femminile nel mercato del lavoro, ad esempio, può stimolare la crescita economica, migliorare la diversità e l'innovazione nelle aziende e contribuire a una società più equa e resiliente.

Per ottenere la certificazione, è necessario, innanzitutto, implementare un efficace *sistema di gestione per la parità di genere*, conforme alla linea guida UNI/PdR 125:2022, che prevede la strutturazione e l'adozione di specifici KPI (Key Performance Indicator - Indicatori chiave di prestazione) inerenti alle politiche di parità di genere nelle organizzazioni.

La Prassi di Riferimento (PdR) per la parità di genere nelle organizzazioni prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere nelle organizzazioni con l'obiettivo di colmare i gap attualmente esistenti nonché incorporare il nuovo paradigma relativo alla parità di genere nel DNA delle organizzazioni e produrre un cambiamento sostenibile e durevole nel tempo.

Un altro standard di grande valore è certamente infine rappresentato dalla norma ISO 30415:2021 - Human Resource Management - Diversity and Inclusion. Si tratta di uno standard volto alla massimizzazione delle capacità inclusive e della valorizzazione delle diversità, anch'esso in piena conformità agli obiettivi dello Sviluppo Sostenibile (DGS) delle Nazioni Unite e che rappresenta di fatto per le organizzazioni aziendali una preziosa guida volta all'efficace applicazione dei principi di "Diversity & Inclusion" nei processi aziendali, negli organi di governo e, più in generale, verso gli stakeholder di riferimento. La norma ISO 30415, infatti, riconosce proprio nel vertice aziendale l'elemento cardine per definire l'approccio più appropriato alla propria realtà orga-

nizzativa in base al contesto e agli obiettivi, attraverso lo sviluppo di progetti di Diversity & Inclusion Management specifici e a misura delle proprie esigenze. Basandosi inoltre sull'applicazione del Ciclo di Deming (Plan-Do-Check-Act, PDCA) alla base del miglioramento continuo e adottando la struttura HLS (High Level Structure), lo standard ISO 30415 offre il grande vantaggio di essere perfettamente integrabile con tutti gli altri sistemi di gestione adottati dall'organizzazione.



Bibliografia/Sitografia

Avallone F., *Psicologia del lavoro e delle organizzazioni. Costruire e gestire relazioni nei contesti professionali e sociali*, Carocci, Roma 2021.

D.Lgs 11 aprile 2006, n. 198, Codice delle pari opportunità tra uomo e donna.

D.Lgs 81/2008 e ss.mm.ii, Testo Unico sulla Sicurezza e Sicurezza sul Lavoro.

Legge 27 dicembre 2017, n. 205, Legge di Bilancio.

OIL (Organizzazione Internazionale del Lavoro), Convenzione 190/2019.

Ministero della Salute, Direzione Generale della Prevenzione Sanitaria, Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025.

ISO 30415:2021 - Human Resource Management - Diversity and Inclusion.

Initial

DIGNITY: il servizio grazie al quale Initial affianca i suoi clienti, ciclo dopo ciclo

In che modo gli italiani si approcciano all'argomento del ciclo mestruale? Quanto le donne si sentono libere e sicure di parlarne? Che percezione hanno gli uomini dell'argomento e come ne parlano? Sono queste le domande che Initial, azienda leader mondiale nell'offrire servizi e soluzioni per l'igiene e il benessere fuori casa, si è posta in occasione del lancio di Dignity.

Uno strumento per sviluppare l'inclusività sul posto di lavoro superando gli stereotipi di genere

Il nuovo servizio prevede l'installazione di distributori per l'erogazione di assorbenti all'interno dei bagni femminili e la fornitura periodica degli stessi. Le aziende, gli esercizi commerciali e le istituzioni che sceglieranno di acquistarlo potranno quindi mettere a disposizione delle proprie utenti dei dispenser che consentiranno il **libero accesso agli assorbenti**.

Per comprendere al meglio gli stigmi tuttora legati al tema del ciclo, l'azienda ha commissionato una ricerca¹, indagando su un campione sia femminile sia maschile di individui in età compresa fra 16 e 60 anni. C'è libertà nel parlare di ciclo?

La risposta a questa domanda dimostra che il rapporto delle donne con il proprio ciclo mestruale non è sempre facile; **il 72% delle italiane dichiara di sentirsi libera di parlarne**, anche se questa conquista è direttamente proporzionale all'aumentare dell'età delle rispondenti: **tra le ragazze più giovani (16-18 anni) solo il 61% ne parla**.

Ma in tutto questo, qual è il punto di vista degli uomini? **Oltre il 26% degli italiani intervistati non si trova a proprio agio con il ciclo femminile: il 17% dichiara di non ha mai trattato l'argomento, mentre il 9% ha sempre evitato di discuterne.**

A seguito di questa prima ricerca, per approfondire ulteriormente il tema e sondare il percepito della generazione più giovane, Initial ha sottoposto ai propri utenti una serie di domande legate a situazioni ed episodi ordinariamente associati al ciclo mestruale. Obiettivo dell'indagine: comprendere le parole, positive e negative, che maggiormente vengono associate alle mestruazioni. I termini individuati – *Tranquillità, Consapevolezza, Benessere, Normalità, Dignità*, ma anche *Disagio e Preoccupazione* – sono stati interpretati dall'artista **Momusso** (nome d'arte di Marina Lorusso) che ha realizzato un'illustrazione finalizzata a dare

1. Indagine commissionata da Initial Italia a mUp Research, svolta fra il 24 e il 28 novembre 2023 attraverso la somministrazione di n. 1607 interviste CAWI a un campione di individui in età compresa fra 16 e 60 anni, rappresentativo della popolazione italiana residente sull'intero territorio nazionale nell'intervallo di età considerato.

maggior forza e rilievo alle esperienze, sensazioni ed emozioni che le utenti vivono nel loro quotidiano.

Dignity – promosso con la campagna *“Al tuo fianco, ciclo dopo ciclo”* – è stato pensato per rispondere alla sempre più emergente richiesta di garantire il benessere in ogni momento della giornata e consentire la gestione di eventuali emergenze anche fuori dall’ambiente domestico. L’introduzione di questo servizio rafforza il posizionamento di Initial come esperto di igiene a 360 gradi e sostiene la nuova mission aziendale **“Protecting People. Enhancing lives. Preserving our planet”** attraverso un’azione reale che protegge le persone e ne migliora la vita, promuovendo un benessere globale e di conseguenza un futuro migliore per tutti.



“Dignity è il servizio che accompagna le aziende, i plessi scolastici e gli uffici pubblici nel dare un chiaro e concreto segno di attenzione nei confronti delle proprie utenti, proprio in “quei giorni” un po’ più complessi da gestire

commenta Elena Ossanna, Amministratore Delegato di Rentokil Initial Italia.

Sulla scia delle soluzioni pratiche che le organizzazioni possono mettere in atto per promuovere la salute, la dignità e il benessere di tutte persone, Initial lo scorso 13 giugno ha realizzato un webinar dal titolo *Diversità ed inclusione negli ambienti lavorativi: tra tabù & buone pratiche nella gestione del ciclo mestruale*. Durante la tavola rotonda Dignity è stato presentato come una delle possibili soluzioni per garantire una gestione equa e sicura delle mestruazioni negli ambienti lavorativi, evidenziando come soluzioni di questo tipo siano la chiave per garantire ambienti più inclusivi dove tutti gli individui possano sentirsi apprezzati, rispettati e con pari diritti.

Per saperne di più su come Dignity migliori la gestione del ciclo mestruale, visita il sito web alla [pagina dedicata](#).

“Preparare e prevenire,
non riparare e pentirsi”





DAL 1975, AL FIANCO DEI PROFESSIONISTI DELLA SALUTE E SICUREZZA





Manutenzione e sicurezza: futuro e qualifiche

La manutenzione ferroviaria è un aspetto cruciale per garantire la sicurezza, l'efficienza e la longevità delle reti ferroviarie. Si tratta di un complesso di operazioni tecniche e di gestione che richiedono competenze specializzate e l'impiego di tecnologie avanzate. Questo articolo ne esplora tutti i diversi e complessi aspetti attuali e futuri.

La manutenzione ferroviaria riveste un'importanza fondamentale per diverse ragioni. *Primo*, è essenziale per garantire la sicurezza dei passeggeri e del personale ferroviario. Un'infrastruttura ferroviaria ben mantenuta riduce il rischio di incidenti, come deragliamenti o collisioni. *Secondo*, una manutenzione efficace assicura la puntualità e l'affidabilità dei servizi ferroviari, aspetti critici per la soddisfazione degli utenti e per la competitività del trasporto su rotaia rispetto ad altre modalità di trasporto. *Terzo*, la manutenzione previene l'usura eccessiva dei materiali, prolungando la vita utile delle infrastrutture e dei rotabili e riducendo i costi a lungo termine. Si può classificare in varie categorie, tra cui:

■ Manutenzione preventiva

Si riferisce alle attività pianificate per prevenire guasti e degradi delle infrastrutture. Questo include ispezioni regolari, lubrificazione, pulizia, e la sostituzione di componenti prima che possano fallire.

■ Manutenzione correttiva

Questo tipo di manutenzione si effettua dopo che si è verificato un guasto o un malfunzionamento. L'o-

biiettivo è ripristinare l'infrastruttura o il veicolo alla sua condizione operativa standard.

■ Manutenzione predittiva

Basandosi su dati e analisi predittive, questa manutenzione cerca di prevedere guasti prima che accadano, consentendo interventi mirati e riducendo i tempi di fermo non pianificati.

La tecnologia gioca un ruolo cruciale nella manutenzione ferroviaria moderna. L'uso di sensori IoT (Internet delle Cose), droni per ispezioni aeree, sistemi di monitoraggio basati su AI (Intelligenza Artificiale) e software di gestione della manutenzione aiutano a raccogliere dati in tempo reale sullo stato delle infrastrutture e dei veicoli. Questi dati permettono di ottimizzare le operazioni di manutenzione, migliorare la sicurezza e ridurre i costi. Nonostante i progressi tecnologici, la manutenzione ferroviaria continua ad affrontare sfide significative. Tra queste, la necessità di equilibrare i costi di manutenzione con le risorse finanziarie disponibili, la gestione del traffico ferroviario durante le operazioni di manutenzione per minimizza-

re l'impatto sui servizi, e il mantenimento di standard di sicurezza elevati. Inoltre, l'invecchiamento delle infrastrutture in alcune regioni richiede strategie di manutenzione più intensive e potenzialmente costose.

Le tendenze future nella manutenzione ferroviaria si concentrano sull'incremento dell'automazione e sull'utilizzo di tecnologie avanzate. La digitalizzazione completa delle operazioni di manutenzione, l'uso di veicoli a guida autonoma per ispezioni e manutenzioni, e l'impiego di tecnologie *blockchain* per una migliore tracciabilità e gestione delle operazioni sono solo alcuni degli sviluppi previsti. Queste innovazioni promettono di rendere la manutenzione ferroviaria più efficiente, sicura ed economica.

La manutenzione ferroviaria è un pilastro fondamentale per l'industria ferroviaria globale, garantendo la sicurezza, l'efficienza e la sostenibilità delle reti ferroviarie. Nonostante le sfide, gli investimenti in tecnologie avanzate e l'adozione di pratiche innovative stanno trasformando il modo in cui la manutenzione viene eseguita, offrendo prospettive promettenti per il futuro del trasporto su rotaia. Con un approccio proattivo e orientato all'innovazione, il settore è ben posizionato per affrontare le sfide, migliorando continuamente la qualità e l'affidabilità del servizio ferroviario.

La norma ISO 15628, riguardante la qualificazione e certificazione del personale addetto alla manutenzione ferroviaria, sottolinea l'importanza di avere personale qualificato per assicurare la sicurezza, l'affidabilità e l'efficienza delle operazioni ferroviarie. Questa norma stabilisce i requisiti per la competenza del personale che svolge la manutenzione sui veicoli ferroviari e sulle infrastrutture, garantendo che abbiano le conoscenze, le abilità e l'esperienza necessarie per eseguire i loro compiti in modo sicuro ed efficace.

La sicurezza è forse l'aspetto più critico nelle operazioni ferroviarie. Un personale adeguatamente formato e certificato secondo la norma ISO 15628 è cruciale per prevenire incidenti e garantire la sicurezza dei passeggeri e del personale. La formazione specifica permette ai lavoratori di comprendere meglio i rischi associati alle loro attività e di adottare le procedure corrette per minimizzare tali rischi.

Personale qualificato assicura che la manutenzione venga eseguita secondo gli standard più elevati, con-

tribuendo all'affidabilità e alla qualità del servizio ferroviario. La manutenzione accurata riduce il rischio di guasti, minimizza i ritardi e garantisce che i treni siano disponibili quando necessario. Questo, a sua volta, migliora l'esperienza complessiva dei passeggeri e la percezione del servizio ferroviario.

La formazione e la certificazione del personale secondo la norma ISO 15628 contribuiscono anche all'efficienza operativa. Personale competente può identificare e risolvere i problemi in modo più rapido ed efficace, riducendo i tempi di inattività e ottimizzando l'uso delle risorse. Questo porta a una gestione più efficiente delle operazioni di manutenzione e a una riduzione dei costi operativi.

La conformità alle normative internazionali, come l'ISO 15628, aiuta le aziende ferroviarie a rispettare gli standard legali e normativi vigenti. Ciò riduce il rischio di sanzioni legali e finanziarie e migliora la reputazione dell'azienda nel mercato. Avere personale qualificato è un elemento chiave per dimostrare l'impegno dell'azienda verso la sicurezza e la qualità. La formazione e la certificazione possono avere un impatto positivo su sviluppo professionale e motivazione del personale. Offrendo percorsi di formazione e opportunità di certificazione, le aziende possono motivare i dipendenti, migliorarne la soddisfazione lavorativa e ridurre il turnover. Questo contribuisce a creare un ambiente di lavoro più stabile e produttivo.

In conclusione

Avere personale qualificato secondo la norma ISO 15628 è fondamentale per garantire la sicurezza, l'efficienza e la qualità delle operazioni ferroviarie. Contribuisce a migliorare l'affidabilità del servizio, ottimizzare l'efficienza operativa, assicurare la conformità normativa e promuovere lo sviluppo professionale del personale.

Silvano Asnaghi
Direttore Scientifico IRMAP – Istituto
Ricerca Manutenzione e Produzione
Docente Qualificato Aias Academy



VUOI FORMARTI IN AMBITO MANUTENZIONE?

Scopri la selezione di corsi di AIAS Academy,
l'ente di formazione AIAS!

RESPONSABILE DELLA MANUTENZIONE

www.aiasacademy.it/corso/responsabile-della-manutenzione-72-ore/

SUPERVISORE DEI LAVORI E INGEGNERIA DELLA MANUTENZIONE

www.aiasacademy.it/corso/supervisore-dei-lavori-e-ingegneria-della-manutenzione-56-ore/

TECNICO SPECIALISTA DI MANUTENZIONE

www.aiasacademy.it/corso/tecnico-specialista-di-manutenzione-40-ore/

PRSES (UNI EN 15635): SICUREZZA SCAFFALATURE

www.aiasacademy.it/corso/prses-uni-en-15635-sicurezza-scaffalature/



Se hai dei dubbi sul migliore percorso per te
richiedi il servizio gratuito del Consulente di Formazione
<https://www.aiasacademy.it/consulente-di-formazione/>



Roberto Sammarchi

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



Dopo la Carta di Gaeta

Prospettive e risorse per la sicurezza nella navigazione nel quadro della riforma dello sport

Il 28 e 29 ottobre 2023, con la presenza del Presidente AIAS Francesco Santi, la Scuola Nautica della Guardia di Finanza ha ospitato un importante evento dedicato alla sicurezza nella navigazione, soprattutto nella nautica da diporto. Esperti e istruttori della Lega Navale, partecipanti all'IYFR - International Yachting Fellowship of Rotarians e componenti della Guardia di Finanza in qualità di Polizia del Mare, con la presenza fra gli organizzatori di rappresentanti Federmanager, si sono confrontati sulle misure necessarie per migliorare drasticamente la consapevolezza di comandanti ed equipaggi in materia di gestione dei rischi e prevenzione.

Ricordiamo i punti di programma e i contenuti degli impegni finali assunti dai partecipanti, in un documento che ha ormai assunto il nome di "Carta di Gaeta".

■ Principi comuni

1. Porre al centro di ogni iniziativa nel settore della navigazione la prevenzione degli infortuni e la sicurezza della vita in mare.
2. Concentrare l'impegno sull'acquisizione delle competenze e abilità necessarie per navigare in sicurezza, integrando tale approccio nei percorsi educativi, formativi e nell'acquisizione di certificazioni e di titoli abilitanti.
3. Integrare la sicurezza nella navigazione con lo sviluppo sostenibile in tutte le proposte che riguardano la gestione della risorsa mare e acque interne.

■ Impegni comuni

Anche alla luce delle nuove norme in vigore dal 25 ottobre 2023, che introducono in Italia i nuovi reati di omicidio e lesioni nautiche, mettere in comune esperienze e competenze per orientare le azioni e le decisioni di comandanti ed equipaggi, nella prospettiva di aumentare la consapevolezza e la sicurezza della vita a bordo.



Negli ambiti istituzionali e associativi ai quali ciascuno appartiene, avviare una collaborazione per elaborare linee guida per:

- identificare e descrivere i rischi specifici che caratterizzano i diversi contesti della navigazione;
- sviluppare strumenti di supporto alla decisione con riguardo alle condizioni meteomarine;
- gestire le informazioni comunicate ai componenti degli equipaggi e da loro ricevute;
- sviluppare una adeguata documentazione e tracciabilità delle operazioni nautiche, anche attraverso strumenti digitali;
- creare un contesto organico di contenuti, metodi e formati per la formazione teorico-pratica destinata alla sicurezza nella navigazione;
- stabilire un confronto continuo fra i diversi ambiti istituzionali e associativi, svolgendo una periodica attività congressuale per il progresso dell'attività comune;
- promuovere l'adozione su base volontaria e il recepimento in ambito normativo delle linee guida e delle buone pratiche elaborate.

■ Le nuove prospettive introdotte dalla riforma dello sport

Le tematiche relative alla sicurezza nella navigazione, per quanto riguarda il diporto nautico, ricevono un importante contributo dalla riforma dello sport concentrata sull'attuazione del D.Lgs. 36/2021,

“Attuazione dell'articolo 5 della legge 8 agosto 2019, n. 86, recante riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo”.

Si ricorda anzitutto che il 30 giugno 2024 scadono i termini per l'adeguamento degli statuti dei soggetti sportivi alle previsioni del Decreto; entro tale data le modifiche apportate godono di esenzione dall'imposta di registro.

Alle attività disciplinate dal Decreto, con alcune precisazioni applicative, si applica il T.U. Sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/2008).

Pur con rilevanti complessità interpretative si arricchisce così il quadro giuridico riguardante le responsabilità nella nautica da diporto, che coinvolgono enti, società, associazioni e circoli nautici, comandanti, equipaggi.

Le responsabilità per la sicurezza nella nautica da diporto restano quindi regolate da:

- art. 35 codice della nautica da diporto, che identifica nel comandante il responsabile unico della navigazione e della sicurezza a bordo;
- T.U. Sicurezza sul lavoro, coordinato con le previsioni del D.Lgs. 36/2021;
- nuove norme in materia di omicidio e lesioni nautiche, che prevedono ora le stesse sanzioni applicate in caso di violazioni di norme per la sicurezza sul lavoro.

In caso di sinistri nel settore sportivo, al pari di quanto accade negli ambienti di lavoro, soggetti in posizione di garanzia devono ora dimostrare di avere attuato la diligenza dovuta per evitare l'evento.

I temi riguardanti la sicurezza nei soggetti sportivi e nella navigazione vedono in ambito AIAS una naturale convergenza fra il gruppo tecnico specialistico Sport, di recente costituzione e coordinato da Marco Tommasi, e il gruppo tecnico specialistico Mare.

La presenza AIAS all'Annual General Meeting IYFR Brindisi 25-28 aprile 2024

L'Annual General Meeting 2024 dell'International Yachting Fellowship of Rotarians ha reso possibile il primo appuntamento nazionale dedicato alla sicurezza nella nautica da diporto dopo il convegno di Gaeta.

AIAS è intervenuta al convegno centrale dell'evento con tre relazioni, svolte da Marco Tommasi, coordinatore del GTS Sport, Massimiliano Oggiano, coordinatore della Rete giuridica, e Roberto Sammarchi, coordinatore del GTS Mare. I nostri tre soci, che fanno parte anche dell'YFR, hanno approfondito rispettivamente

il quadro generale della sicurezza nella nautica da diporto in Italia, le responsabilità e i nuovi rischi penali di comandanti ed equipaggi e i contenuti della Carta di Gaeta nel quadro della riforma dello sport.

Fra i presenti al convegno di Gaeta sono intervenuti il Comodoro della Regione Italia Giuseppe Garrisi e il Comodoro della Flotta Sud-Est, Sandro D'Onofrio, che nel suo intervento ha ricordato la collaborazione con AIAS e le prospettive di azione comune per la sicurezza nello yachting.



safety | 20 expo | 24

18-19 SETTEMBRE / BERGAMO FIERA

La fiera nazionale sulla
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO
e sulla **PREVENZIONE INCENDI**

REGISTRATI GRATUITAMENTE SU

www.safetyexpo.it

Organizzato da EPC Periodici
in collaborazione con le riviste
Ambiente & Sicurezza sul lavoro e **Antincendio**
e l'Istituto Informa

TI ASPETTIAMO

anche quest'anno con:



18.000 mq di spazio espositivo
dove le novità incontrano il mercato



Oltre 300 aziende espositrici
per una visione esclusiva su prodotti, materiali,
sistemi e tecnologie



**Convegni, tavole rotonde, seminari,
corsi di formazione, esercitazioni pratiche, spettacoli**
tante iniziative per l'aggiornamento
di professionisti ed aziende



Aggiornamento 81/08, CFP ed Aggiornamento 818/84
per certificare le tue conoscenze e competenze



PER INFO

TEL. 06 332451 | INFO@SAFETYEXPO.IT



Michela Gallo

Head of Food Contact and Consumer Goods Division at LabAnalysis Group
LabAnalysis - affidabilità e precisione per analisi chimiche



Colore: la magia della chimica nell'arte

Immaginiamoci in una galleria d'arte. Passeggiando fra i corridoi, lo sguardo si può perdere fra colori talmente intensi e vibranti da inebriare la mente. Al giorno d'oggi sono innumerevoli le soluzioni che ci permettono di ottenere una gamma cromatica di impatto. E nel passato? Quali sono i composti e le sostanze che hanno permesso di creare gli effetti visivi che contraddistinguono numerose opere antiche? Curiosità ed aneddoti, per una scienza in continua evoluzione. Talvolta anche con la consapevolezza che quanto utilizzato rappresentava una potenziale fonte di rischio. Quale la guida per individuare delle storie rappresentative? Un semplice criterio di scelta: i tre colori primari rosso, blu e giallo.

ROSSO

Profondità è il simbolismo del colore rosso, con connotazioni diametralmente opposte. Il colore dell'amore e della passione, della vita e della vivacità. Ma anche possibile rappresentazione dell'ira, della violenza e dell'aggressività.

Non stupisce quindi che ci sia stata una forte ricerca di pigmenti utili a creare diversificate sfumature di rosso, anche ricorrendo a sali e minerali oggi noti per la loro pericolosità.

Rosso minio

Rosso di Saturno, rosso di piombo e rosso di Parigi, queste sono solo alcune delle denominazioni utilizzate per i pigmenti pittorici contenenti minio, minerale a base piombo (II) e (IV).

Curiose sono le indicazioni etimologiche associate a questa specie. Il nome deriva da Miño, fiume che scorre nel nord-ovest della Spagna in prossimità di giacimenti minerali. Da minio invece derivano i termini "miniare" e "miniatura", in quanto il minio era spesso utilizzato nei codici più antichi per dare risalto alle iniziali dei capitoli e alle decorazioni dei margini. Il minio è stato uno dei primi pigmenti preparati artificialmente ed è ancora in uso oggi, seppure con un ventaglio di applicazioni estremamente limitato a causa della pericolosità associata al piombo.

Ampio è stato l'utilizzo nelle opere di miniatura bizantina, persiana ed europea, e numerose sono le opere pittoriche, europee e asiatiche, utilizzando il minio. Nella conservazione di queste deve essere posta particolare attenzione anche a causa della tendenza a processi di degradazione cromatica e variazione, anche significativa, della tonalità nel tempo.



Rosso vermiglio

Dagli ossidi di piombo a un solfuro di mercurio. Il minerale di base per la produzione del rosso vermiglio è infatti il cinabro (HgS), noto fin dai tempi antichi per le sue proprietà cromatiche. Ritrovamenti archeologici dimostrano come i primi utilizzi possano essere fatti risalire al neolitico, con una progressiva diffusione fra le diverse civiltà. Spicca l'uso da parte delle popolazioni etrusche e romane, anche grazie alla presenza, nell'area del monte Amiata, di uno dei principali giacimenti mondiali di cinabro. L'uso significativo nel mondo pittorico si è protratto fino al diciannovesimo secolo, sostituito progressivamente dal rosso cadmio che mostrava una minore tendenza allo scurimento per reazioni secondarie.

A fianco, Lovers in the garden, Codex Manesse, Heidelberg, Biblioteca universitaria, 1300 ca. Opera che vede la presenza di pigmento a base minio.

Sotto, Paolo Uccello, Niccolò da Tolentino alla testa dei fiorentini, pannello della Battaglia di San Romano, Londra, National Gallery, 1438. Nell'opera è possibile osservare la tendenza allo scurimento del rosso vermiglio; alcuni particolari, fra cui le briglie del cavallo centrale erano infatti, al momento della realizzazione, di colore rosso.



BLU

Nelle opere pittoriche e nelle arti grafiche in genere, il blu è un colore fondamentale per la rappresentazione paesaggistica e con una forte componente spirituale.

Diversi sono i pigmenti di origine minerale sfruttati per l'ottenimento di sfumature di blu. A base rame come l'azzurrite e il blu egiziano, o a base cobalto come l'omonimo blu cobalto o il blu ceruleo. Ma anche a base ferro come il blu di Prussia o con formule più complesse come il blu oltremare.

I due pigmenti che andremo ad approfondire sono proprio il blu cobalto e il blu oltremare usando l'opera di Renoir *Gli ombrelli* come filo conduttore.

Per questa, infatti, si ritiene vi sia stata una lavorazione in due fasi distinte, con un inizio verso il 1880-81 e una fase successiva di completamento verso il 1885-86.

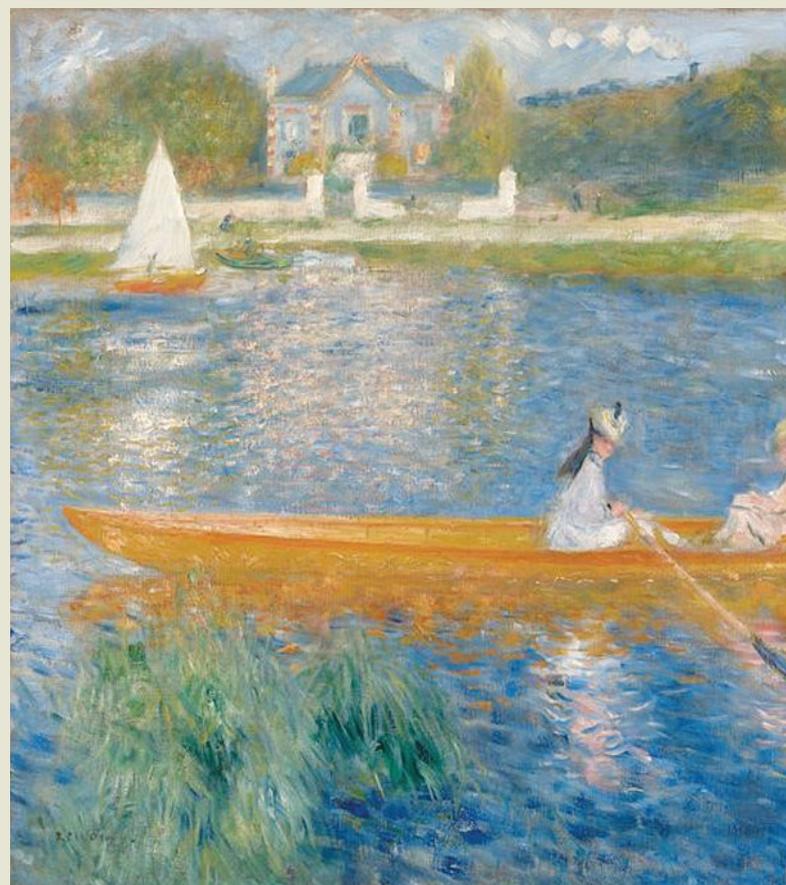
Ed è proprio la sovrapposizione fra strati inferiori contenenti blu cobalto e superiori con blu oltremare a confermare questa tesi.

Blu cobalto

“È un colore divino e non c'è niente di così bello per creare atmosfera intorno alle cose...”.

Queste le parole attribuite a Van Gogh per il blu cobalto, pigmento sviluppato dal chimico francese Louis-Jacques Thénard nei primi anni del 1800 dalla sintesi a caldo fra sali di cobalto (fra cui fosfato di cobalto e arsenato di cobalto) e allumina.

Un periodo storico molto intenso per la chimica dei pigmenti e per il quale non mancano le coincidenze storiche. Thénard fu infatti il successore di Louis-Nicolas Vauquelin alla cattedra di Chimica presso il



Collège de France; a Vauquelin viene attribuita la scoperta della crocoite, un cromato di piombo anch'esso usato nel mondo pittorico e che si può riscontrare in diversi lavori sempre di Renoir. (Vedi anche aiasmag numero 27: <https://www.aias-sicurezza.it/userfiles/Contenuto/596/allegati/GALLO.pdf>).

Blu oltremare

Il blu oltremare veniva inizialmente prodotto dalla macinazione dei lapislazzuli, pietre semipreziose dall'intensa tonalità cromatica. Il pigmento aveva un costo talmente elevato e proibitivo che diverse fonti riportano come, nel Rinascimento, l'oro puro fosse più economico.

La storia del blu oltremare sintetico sembra abbia origine in Sicilia durante gli ultimi anni del diciottesimo secolo. Depositi di quel particolare blu ven-

nero infatti osservati sulle pareti di alcune fornaci da calce, ma non venne dato alcun seguito a questa osservazione. Al contrario, il ritrovamento di depositi analoghi destò una spiccata curiosità e fu sempre Vauquelin a capire che la composizione di questi aggregati era sovrapponibile a quella dei lapislazzuli.

A fronte di questa evidenza, la *Société d'Encouragement pour l'Industrie Nationale* offrì un premio di seimila franchi a chiunque fosse riuscito a produrre una varietà sintetica non superiore a trecento franchi al chilo. Per quanto non siano mancate rivalità e si riportò che sono state presentate a concorso imitazioni del blu oltremare a base di cobalto o blu di Prussia, si arrivò, nel 1828, a un iter di sintesi efficace, grazie al lavoro di Jean-Baptiste Guimet.

Sia per il blu cobalto che per il blu oltremare non vengono assegnate caratteristiche di pericolosità significative



Da sinistra a destra:
Pierre-Auguste Renoir, Gli ombrelli, Londra, National Gallery, 1880-81; 1885-86. Opera nella quale è possibile riscontrare l'utilizzo di blu cobalto nelle prime fasi di stesura e blu oltremare nelle fasi successive.

Pierre-Auguste Renoir, In barca sulla Senna, Londra, National Gallery, 1875. In questo dipinto di Renoir, visione impressionista del tempo libero suburbano, la tonalità dell'acqua è legata all'uso del blu cobalto, mentre il brillante arancione cromato della barca è dato dal pigmento "chrome orange" ottenuto a partire dalla crocoite.

Jan Vermeer, Ragazza con l'orecchino di perla (o Ragazza col turbante), L'Aia, Mauritshuis, 1665. La delicata sfumatura del turbante sembra correlabile all'uso di blu oltremare mescolato a bianco di piombo, con una ulteriore lieve sovrapposizione di blu oltremare.

GIALLO

Numerosi sono gli artisti che hanno sfruttato le diverse tonalità di giallo per dare luce e calore alle proprie opere, e diverse sono le specie che sono state sfruttate nel corso della storia dell'uomo per impartire tale tonalità, dall'ocra gialla usata fin dal neolitico a minerali di cadmio, cromo, cobalto, piombo, arsenico o antimonio.

Per quanto l'attenzione nel mondo artistico spesso si concentri su metalli e minerali, anche specie organiche possono avere un'ampia applicazione.

Concentriamoci ora su due esempi di giallo di ampio utilizzo storico, scegliendone anche uno con una modalità di preparazione assolutamente inaspettata.

Giallo di piombo-stagno

Passato alla storia anche come "giallo dei grandi maestri", il giallo di piombo-stagno ha rivestito un ruolo estremamente importante nel mondo pittorico. Per quanto disponibile in più tipologie compositive, come suggerisce il nome, vedeva la presenza di tenori significativi di piombo e stagno.

È proprio la specifica composizione a conferire caratteristiche di tossicità a questo pigmento, che si riscontra, ad esempio, nel *Festino di Baldassarre* di Rembrandt e nella *Madonna Sistina* di Raffaello.

Giallo indiano

Concludiamo questa trattazione con uno dei pigmenti più curiosi, il giallo indiano, usato fin dai tempi antichi e tanto amato da Vincent Van Gogh.

Sviluppato in Asia, presumibilmente intorno al V secolo d.C., trova tra gli ingredienti principali l'urina di mucche alimentate esclusivamente con foglie di mango. Questa peculiare nutrizione causava una forte sofferenza agli animali e, per tale motivo, venne posto il bando alla produzione di questo pigmento che non può più essere commercializzato nella composizione originale.



Sopra, Raffaello Sanzio, *Madonna Sistina*, Dresda, Gemäldegalerie, 1513-14 ca.

Nella pagina a fianco in alto, Harmenszoon Van Rijn Rembrandt, *Festino di Baldassarre*, Londra, National Gallery, 1636.

Fra i pigmenti citati utilizzati nell'opera si hanno sia il rosso vermiglio sia il giallo di piombo-stagno. Quest'ultimo è utilizzato anche per conferire luminosità ai caratteri dell'iscrizione murale che costituisce il fulcro visivo dell'opera.

Nella pagina a fianco in basso, Vincent Van Gogh, *Notte stellata*, New York, Museum of Modern Art, 1889.

La luminosità della Luna di questo celebre quadro di Van Gogh è stata ottenuta grazie all'uso del giallo indiano.





Lisa Francesca Gobbi

ASPP – HES Manager – Facilitatore Lego®
Serious Play®, Socio AIAS



Mattoncini per cambiare il mondo

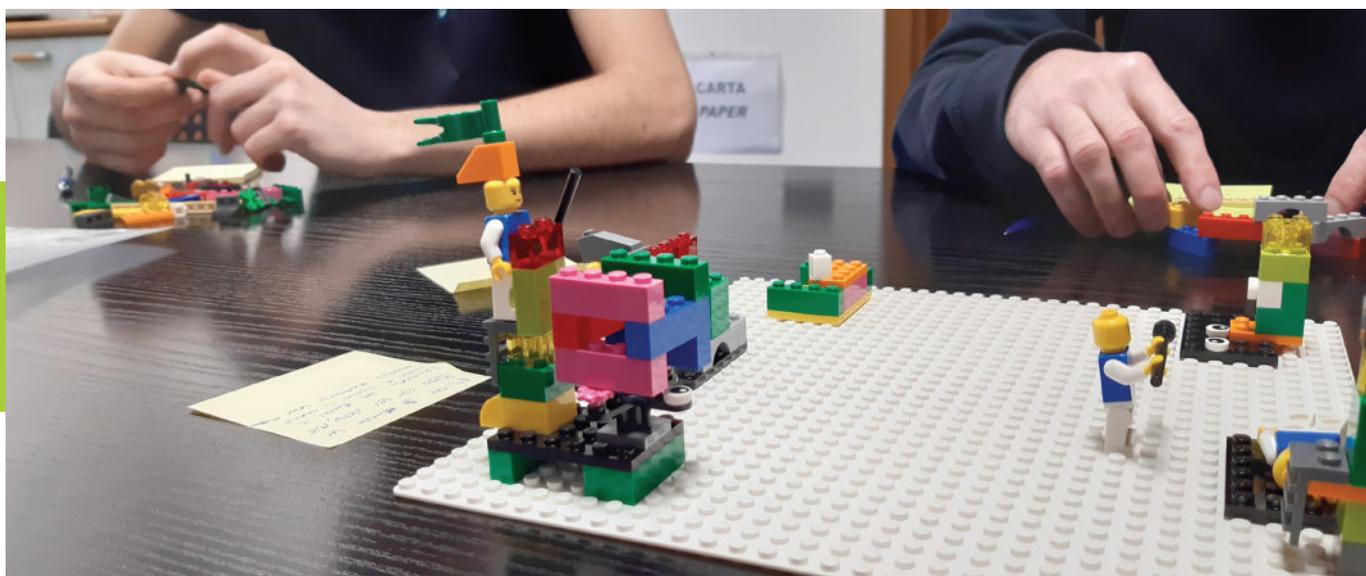
La scoperta del metodo Lego® Serious Play® e la sua applicazione nel mondo della Salute e Sicurezza sul posto di lavoro. In questi tempi bui, il mondo ha bisogno di storie epiche, di magia e di leggerezza e quale strumento migliore da utilizzare, per sognare un poco, se non i mattoncini Lego?

Ho scoperto, quasi per caso, la metodologia di formazione Lego® Serious Play® ma me ne sono subito innamorata perché ti permette di ragionare, di centrare l'obiettivo che ti sei posto in modo semplice e molto efficace.

Da profani si potrebbe dire che si torna un po' a quando, bambini, si aiutavano i nonni in cucina sgranando quintali di fagioli e fagiolini mentre raccontavi le avventure delle tue giornate, con tutti i ragionamenti annessi e connessi; oppure in oratorio quando la suora ti faceva cucire e tu, con le amiche, assaporavi la vita da grande raccontando i

dubbi, le paure e le speranze. Il Lego® Serious Play®, in parole povere, è questo. Nella versione professionale il Lego® Serious Play® è una metodologia di facilitazione orientata al confronto in contesti collaborativi.

È un acceleratore dei processi di pensiero, espressione, condivisione e decisione. Utilizzando i mattonci-



ni Lego, impiegati come strumento rappresentativo e metaforico, la metodologia supporta i gruppi di lavoro, in una riflessione su un tema comune che porta a ipotesi concrete di responsabilità condivisa.

Ogni parte del workshop è strutturata in questo modo: Sfida – Costruire – Condividere – Riflettere. Il facilitatore pone una domanda, i partecipanti devono costruire la loro risposta usando i mattoncini Lego, ognuno descrive il proprio lavoro, si trovano



punti in comune e insieme si trova una soluzione, accettata da tutti, che risponda al quesito iniziale. Usando i mattoncini Lego si torna bambini, ci si rilassa e anche chi è più restio al confronto, ha una “maschera” che gli permette di dire quello che pensa senza essere giudicato, di fatti, una delle regole del workshop è: *non ci sono risposte sbagliate*.

Al termine, il facilitatore raccoglie i punti chiave emersi dal workshop e li traduce in una relazione in cui vengono evidenziati gli spunti di miglioramento da implementare.



Terminato il mio corso da facilitatore e presa dall'euforia della mia scoperta, ho chiesto al mio responsabile, che in passato aveva dimostrato più volte una mentalità aperta, di poter attuare una richiesta della casa madre applicando il metodo Lego® Serious Play®. Richiesta accettata ed esperimento riuscito: da dicembre dell'anno scorso, stiamo aggiornando le valutazioni del rischio tramite i mattoncini Lego.



Ammetto che le reazioni dei miei colleghi all'inizio sono state contrastanti: chi, adorando i Lego, si è esaltato; chi, poco affine alla manualità, si è terrorizzato e chi, diffidente a tutto, si è chiuso a riccio. Alla fine, la curiosità ha avuto la meglio su tutto e sono stata seguita in questa avventura.

Le reazioni sopra citate, durante la fase iniziale del workshop, in cui si comprende come devono essere utilizzati i mattoncini Lego, si sono come invertite allineandosi: chi era più esaltato si è calmato mentre chi era più chiuso ha preso fiducia e si è aperto. Le mani

si sono mosse all'unisono, gli scenari di rischio si sono materializzati e tramite il confronto, ammesso solamente attraverso la costruzione di quanto si stava dicendo, i mattoncini sono stati scambiati e le soluzioni per mitigare il rischio hanno così preso vita.

Al termine, ho raccolto tutte le informazioni emerse dai vari workshop e le ho trasportate sul formato di valutazione del rischio chiesto dalla casa madre.

Il Lego® Serious Play® è un metodo più indirizzato ai problemi di comunicazione, alla leadership e alla formazione, materie più “astratte” rispetto alla sicurezza ma con un buon dosaggio degli ingredienti a disposizione, come per tutti i metodi di *gamification* che stanno prendendo sempre più piede in questi ultimi

anni, si possono ottenere buoni ed efficaci risultati anche in questa materia.

Il Lego® Serious Play® si basa principalmente sul confronto e sulle connessioni; la figura del tecnico della sicurezza, nella veste del facilitatore, è essenziale per tirare le fila dei punti chiave e produrre uno strumento d’azione normativamente corretto e applicabile.

Come tutta la formazione sulla sicurezza e la sicurezza in generale, l’impresa è ardua ma non impossibile come, d’altra parte, le fiabe e le saghe leggendarie ci insegnano, da sempre.





aiasmag

aiasmag

N29

