

SICUREZZA MAGAZINE

2019
2020



SICUREZZA
MAGAZINE

SICUREZZA
MAGAZINE

SICUREZZA
MAGAZINE

feder sicurezza
italia

FEDERAZIONE
NAZIONALE AZIENDE
DELLA SICUREZZA
NEI LUOGHI DI LAVORO
E DELLA FORMAZIONE

Caratteristiche e sicurezza negli SPAZI CONFINATI

3 CARATTERISTICHE DEGLI SPAZI CONFINATI

- 1** Potenzialmente rischiosi a causa della forma, della localizzazione, dell'atmosfera o a causa dei materiali o sostanze presenti
- 2** Modalità di entrata e di uscita ristrette o limitate
- 3** Completamente o parzialmente chiusi



RISCHI PIÙ COMUNI PER LA SICUREZZA NEGLI SPAZI CONFINATI

- Gas Tossici
- Mancanza di Ossigeno
- Sovrabbondanza di Ossigeno
- Fuoco o esplosioni
- Annegamento

ESEMPI

- Pozzi
- Silos
- Tunnel
- Stive di navi
- Conduitture
- Canali

25%

degli spazi confinati ha un'atmosfera tossica



SCALA DELL'OSSIGENO

6%

Difficoltà respiratorie. Morte in minuti.

14%

Stato confusionale. Affaticamento.

16%

Coscienza alterata. Alterazioni della respirazione.

19.5%

Percentuale minima per entrata sicura.

21%

Normale.

>23%

Ambiente iperosigenato. Alto rischio di incendi.

4 PASSI FONDAMENTALI PER LA PROTEZIONE DEGLI OPERATORI

- 1** Identificare gli spazi confinati nei luoghi di lavoro
- 2** Identificare i rischi connessi agli spazi confinati
- 3** Predisporre misure adeguate ai rischi identificati

Le operazioni di soccorso in spazi confinati o sospetti di inquinamento devono essere effettuati da

PERSONALE ADEGUATAMENTE FORMATO ED ADDESTRATO



INDOSSARE SEMPRE I DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE

- 4** Redigere un Piano di Intervento specifico per le emergenze negli spazi confinati



INDICE



4

EDITORIALE
CRESCITA E QUALITÀ
Marco Arturo Romano



6

I DEFIBRILLATORI NEI LUOGHI DI LAVORO.
INIZIATIVA VIRTUOSA PER LA PREVENZIONE E LA SICUREZZA DEI LAVORATORI
Marco Busacca



8

IL DECRETO 12 APRILE 2019.
MODIFICA DEL CODICE PREVENZIONE INCENDI
Mauro Del Maestro



9

I RISCHI DEL CYBERCRIME
Tatiana Ferritto



11

IOT E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO
Leonardo Mignone



14

IL LAVORO E L'INVECCHIAMENTO DEI LAVORATORI
Andrea Orsi



16

FARE FORMAZIONE MOTIVANDO ALLA SICUREZZA
Stefano Orsi



18

CASSAZIONE PENALE, SEZ. 4 - 24 GIUGNO 2019 - N. 27786
RESPONSABILITÀ PER L'USO DI UN MACCHINARIO PRIVO DI PROTEZIONE
Giovanna Rosa



20

CIVA. IL NUOVO APPLICATIVO INAIL PER LA GESTIONE INFORMATIZZATA
DI CERTIFICAZIONI E VERIFICHE
Emanuele Rostan



22

LA GESTIONE DELL'IMPATTO DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO.
LA PUBBLICAZIONE DEL PRIMO STANDARD INTERNAZIONALE ISO
PER L'ADATTAMENTO AL CAMBIAMENTO DEL CLIMA
Claudia Veraldi

EDITORIALE

Crescita e Qualità



In queste due parole è sintetizzato il cammino che ha intrapreso Federsicurezza Italia

Per meglio esplicitare questo concetto desidero partire dal libro *Art & Fear* di David Bayles e Ted Orland.

In una scuola d'arte l'insegnante di discipline plastiche, nel giorno dell'inaugurazione, ha annunciato che avrebbe diviso la classe in due gruppi. Tutti quelli sul lato sinistro della classe, ha detto, sarebbero stati valutati esclusivamente sulla quantità di lavoro che hanno prodotto, tutti quelli sul lato destro solo sulla sua qualità.

Nell'ultimo giorno di lezione il professore ha portato in classe le bilance e ha pesato il lavoro del gruppo "quantità". A chi ha fatto cinquanta libbre di vasellame veniva dato il voto più alto "A", per quaranta libbre gli studenti hanno ricevuto il voto "B" e così via. Quelli del gruppo "qualità", invece, per ottenere una "A", avevano bisogno di produrre un solo piatto, ma doveva essere perfetto.

MEGLIO LA QUALITÀ O LA QUANTITÀ?

Al momento della valutazione è emerso un fatto curioso: le opere di altissima qualità sono state tutte prodotte dal gruppo valutato per la quantità. È stato rilevato che il gruppo della "quantità", mentre stava sfornando pile di vasellame, ha imparato a perfezionarsi dai propri errori, mentre il gruppo "qualità" si era concentrato sulla perfezione e alla fine aveva poco da mostrare perché le loro opere si sono rilevate mediocri.

Ogni attività umana ha come obiettivo naturale la crescita nell'ambito in cui si esprime.

Esempio: l'impresa nasce con l'obiettivo di produrre ricchezza; il sindacato, le associazioni di categoria, le federazioni per la tutela dei propri iscritti; la famiglia per il benessere dei suoi componenti.

Allo stesso tempo l'insieme delle azioni esercitate per il raggiungimento di questo scopo devono essere caratterizzate da un elemento fondamentale ed indispensabile che possiamo individuare nella "Qualità".

Come abbiamo visto, i concetti di qualità e quantità da cui siamo partiti dimostrano che non sono incompatibili tra di loro.

Non a caso negli ultimi anni la Federazione, di cui sono Presidente, è notevolmente cresciuta sia nel numero degli Iscritti che dei Lavoratori formati e si è impegnata su diversi fronti, dando sempre un profilo di altissima qualità alla sua azione.

FORMAZIONE ATTRAVERSO LA CREAZIONE DEI CENTRI PARALLELO 45

Il Progetto nazionale promosso da Federsicurezza Italia, è nato al fine di garantire ai lavoratori una formazione completa e trasversale che includa, insieme alla conoscenza teorica in aula o in e-learning, l'addestramento pratico su: attrezzature, macchinari, dispositivi con l'ausilio di docenti altamente qualificati. L'obiettivo dei centri Parallelo45 è di assicurare alle imprese tempi celeri e costi contenuti, ma soprattutto formazione mirata alle specifiche esigenze delle singole unità produttive e conseguente addestramento specifico dei lavoratori in conformità con le disposizioni amministrative vigenti e con le più avanzate norme tecniche nazionali, europee ed internazionali legittimamente applicabili. Ad oggi i centri Parallelo45 sono 5, ma il progetto prevede l'apertura di almeno una sede per ogni regione.

EVERYDAY RLS

Attraverso questo progetto, Federsicurezza Italia, in collaborazione con Inail ed Enapra (Confagricoltura), ha sviluppato un sistema di informazione che costituisce un punto di riferimento continuativo per gli RLS nell'esercizio del proprio ruolo professionale.

L'obiettivo è offrire strumenti sia informativi che operativi per meglio affrontare le situazioni emergenti e risolvere i problemi, attraverso una piattaforma digitale strutturata sotto forma di un quotidiano web organizzato in canali di approfondimento: scenario normativo, video-dizionario dei casi pratici, gioco interattivo basato sul tema dei "comportamenti e soluzioni".

Il Portale EveryDay RLS rende l'RLS autonomo nella consultazione delle fonti significative e degli strumenti operativi in qualsiasi luogo e in qualsiasi momento tramite l'utilizzo di:

Biblioteca Digitale: consultazione e download di documentazione specifica e sempre aggiornata;

Consultazione Qualificata: motore di ricerca specifico per la consultazione qualificata di documentazione sulla sicurezza-lavoro;

Software Gestionale: CheckList/Modulistica/Scadenziario;

Formazione: Casi pratici/Palestra Digitale.

ATTIVITÀ SINDACALE

Si è scelta come controparte FIADEL-CISAL sia per la sua "maggiore rappresentatività", sia per aver creato, con questa sigla sindacale, una grande sinergia per conciliare le esigenze delle Imprese con quelle dei Lavoratori. Inoltre Federsicurezza Italia, allo scopo di allargare ulteriormente la propria base rappresentativa e tutelare maggiormente l'interesse di imprese e lavoratori, ha sottoscritto con FIADEL - CISAL ulteriori 3 Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro nello scorso mese di Luglio, concernenti:

- Trasporti e Logistica
- Metallmeccanica e Industria
- Commercio e Servizi

RAPPORTI ISTITUZIONALI

Alla luce dell'incessante numero di malattie professionali, di incidenti sul lavoro e di infortuni mortali ed auspicando di sensibilizzare sempre di più le Istituzioni a trovare soluzioni per diminuire le tragedie che si consumano sul luogo di lavoro, si sono svolti diversi incontri con alte cariche dello Stato per discutere concretamente di temi legati alla sicurezza sul lavoro e proporre possibili soluzioni.

Marco Arturo Romano



I DEFIBRILLATORI NEI LUOGHI DI LAVORO

Iniziativa virtuosa per la Prevenzione e la Sicurezza dei Lavoratori

La partecipazione di tutte le regioni all'iniziativa promossa con il d.m. 18 marzo 2011 consentirà al ministero di disporre di una **mappa nazionale**, relativa al numero, alla **distribuzione geografica dei DAE** sul territorio (punti fissi e mobili), alle informazioni riguardanti organizzazione e gestione, nonché al monitoraggio dell'attività.

Il Decreto 24 aprile 2013 (articolo 5, comma 5) ha disposto l'obbligo per le società sportive professionistiche e per quelle dilettantistiche di dotarsi di defibrillatori semiautomatici, rispettivamente, entro 6 mesi ed entro 30 mesi dalla data di entrata in vigore del medesimo Decreto, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana 20 luglio 2013, n. 169.

L'adozione dei defibrillatori (DAE) nei luoghi di lavoro è considerata un'iniziativa virtuosa di miglioramento nel campo della prevenzione degli infortuni. Le aziende che ne saranno in possesso potranno usufruire della riduzione del premio inail semplicemente presentando la domanda OT24 per l'anno 2020 che attesti che l'azienda non rientra tra quelle per cui l'adozione del defibrillatore è obbligatoria per legge. Così come descritto nella *fact sheet* di INAIL 2017, il defibrillatore (DAE) viene consigliato per le aree di lavoro dove sono presenti apparecchi elettrici, nei luoghi di lavoro all'aperto, in zone isolate dove non potrebbero arrivare i soccorsi, in luoghi di transito o permanenza di molte persone.

Il Decreto interministeriale 18 marzo 2011 "Determinazione dei criteri e delle modalità di diffusione dei defibrillatori semiautomatici esterni di cui all'art. 2 co. 46 della Legge n. 191/2009" - (GU n. 129 del 6.6.2011) - stabilisce a livello normativo l'uso dei defibrillatori semiautomatici esterni (DAE) sul territorio nazionale, estendendolo anche a personale non sanitario che deve essere opportunamente formato. L'obiettivo è un suo efficace utilizzo per intervenire in caso di arresto cardiocircolatorio riducendo le probabili cause di decesso.

Nello specifico viene predisposto che il personale sia adeguatamente formato per il pronto intervento dai centri accreditati dalle singole Regioni e che il dispositivo salva vita sia facilmente accessibile e ben segnalato.

Con il Decreto 26 giugno 2017 sono stati chiariti alcuni aspetti attuativi e l'obbligo è entrato così in vigore il 1° luglio 2017, anche per le società dilettantistiche. Il decreto dispone che vi sia un DAE in ogni impianto sportivo con la presenza di una persona formata all'utilizzo. Vengono escluse dall'obbligo le società dilettantistiche che praticano la propria attività al di fuori di un impianto sportivo o che hanno un ridotto impegno



Rif. UNI EN ISO
7010.2017

Questo simbolo, approvato all'unanimità dalla task force dell'ILCOR - *International Liaison Committee on Resuscitation* (Comitato di collegamento internazionale sulla rianimazione), è il simbolo universale che indica la presenza di un defibrillatore semiautomatico (DAE).

cardiocircolatorio (es. bowling, bocce, dama, freccette - allegato A del Decreto).

COS'È UN DEFIBRILLATORE AUTOMATICO ESTERNO (DAE)?

Il DAE è un **Dispositivo Medico** (attivo) d'emergenza e di primo soccorso, destinato ad essere usato per il trattamento di anomalie nella frequenza cardiaca, in particolare nel caso di insorgenze di arresti cardiaci causati da ritmi defibrillabili.

ATTIVITÀ DI MANUTENZIONE OBBLIGATORIA

Trattandosi di dispositivo medico, la manutenzione risulta obbligatoria secondo quanto predisposto dall'allegato 1 della Direttiva Dispositivi Medici 2007/47/CE (93/42/CEE), requisito essenziale N. 4: «*Le caratteristiche e*

le prestazioni [...] non devono essere alterate in modo tale da compromettere lo stato clinico e la Sicurezza dei pazienti ed eventualmente di terzi durante la durata di vita dei DM indicata dal fabbricante [...]».

Ed all'Art. 3 «I dispositivi possono essere immessi in commercio o messi in servizio unicamente se [...] sono oggetto di un'adeguata manutenzione e sono utilizzati in conformità della loro destinazione».

L'Allegato E, al punto 4.3 «**Manutenzione e segnaletica**» della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 20/07/2013 conversione in Legge, stabilisce che:

«I DAE devono essere sottoposti alle **verifiche, ai controlli ed alle manutenzioni periodiche** secondo le scadenze previste dal manuale d'uso e nel rispetto delle vigenti normative in materia di apparati elettromedicali. I DAE devono essere mantenuti in condizioni di **operatività**».

L'Art. 15 del D.Lgs. 81/2008 riconosce l'importanza fondamentale di "misure di emergenza" come misure generali di tutela, da attuare in caso di necessità di intervento per primo soccorso.

«Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: [...] La regolare manutenzione di [...], attrezzature, [...], con particolare riguardo ai **dispositivi di Sicurezza** in conformità alla indicazione dei fabbricanti».

Pertanto, per il defibrillatore (salvo indicazioni del fabbricante) è raccomandato di **non superare i 24 mesi** tra una verifica e l'altra (tempo di sostituzione delle batterie) [EN 62353:2014]; un buon intervallo tra le verifiche è quello di 12 mesi.

In conclusione, i datori di lavoro non hanno alcun obbligo riguardo l'adozione dei defibrillatori nei luoghi destinati alle attività lavorative, ma può diventare una misura da adottare nella prevenzione della Sicurezza dei lavoratori e nei provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e assistenza medica di emergenza, così come disposto nell'art. 45 del D.Lgs. 81/2008.

Si ritiene comunque opportuno evidenziare, per completezza di informazione, che con il succitato Decreto Interministeriale 18 marzo 2011 sono elencati i criteri per la distribuzione dei DAE sul territorio, ovvero i luoghi consigliati per posizionare un defibrillatore:

- luoghi dove vi è **presenza di elevati flussi di persone o attività a rischio**: aeroporti, stazioni di treni, stazioni di autobus, porti, strutture industriali, centri commerciali, ipermercati, grandi magazzini, alberghi, ristoranti, farmacie (per l'alta affluenza di persone e la capillare diffusione nei centri urbani che le rendono di fatto punti di riferimento in caso di emergenze sul territorio), stabilimenti balneari e stazioni sciistiche;
- luoghi in cui si pratica **attività ricreativa ludica**: auditorium, cinema, teatri, parchi divertimento, discoteche, sale gioco, strutture ricreative, stadi;
- strutture di **Enti Pubblici**: scuole, università, uffici;
- postazioni estemporanee per **manifestazioni**: eventi artistici, sportivi, civili, religiosi;
- strutture dove si pratica **attività sanitaria e sociosanitaria**: strutture sanitarie e sociosanitarie residenziali, poliambulatori, ambulatori medici;
- **luoghi isolati e zone disagiate** (montagna, piccole isole), anche se poco popolati (i soccorsi non riuscirebbero ad arrivare in breve tempo);
- **istituti penitenziari, istituti penali per minori, centri di permanenza temporanea e assistenza**;
- **aziende o attività in cui i lavoratori svolgono lavori elettrici sotto tensione o con il rischio di innesco di arco elettrico o shock elettrico**.

La priorità va data anche ai **mezzi di soccorso** e a Polizia di Stato, Arma dei Carabinieri, Corpo Nazionale dei Vigili del Fuoco, Corpo Forestale dello Stato, Corpo della Guardia di Finanza, Polizia Locale, Soccorso Alpino, Capitanerie di Porto.

Marco Busacca



DECRETO 12 APRILE 2019

Modifica del Codice Prevenzione Incendi



Il Decreto 12 aprile 2019 modifica le norme tecniche di Prevenzione Incendi eliminando il doppio binario

Il Decreto apporta modifiche agli articoli del Codice di Prevenzione Incendi introdotto con il D.M. 03/08/2015. Il nuovo Decreto è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n° 95 del 23 Aprile 2019 ed entra in vigore dopo 180 giorni dalla sua pubblicazione.

Il Decreto è stato emanato per eliminare la possibilità del doppio binario per le attività non normate dai VVF.

Sarà possibile continuare a seguire la doppia possibilità di valutazione solo per quelle attività già regolate da RTV (regole tecniche verticali). Ricordiamo che il Codice di Prevenzione Incendi ha come intento quello della semplificazione nell'applicazione delle norme riguardanti la prevenzione incendi.

Negli ultimi anni sono state emanate molte norme verticali di prevenzione incendi per attività sottoposte a controllo dei Vigili del Fuoco, con trattazioni a volte anche non uniformi per argomenti simili. Per questo motivo il legislatore ha voluto disporre di un Testo Unico, appunto il Codice di Prevenzione Incendi, in luogo di innumerevoli regole tecniche, in modo che si potesse trattare la materia in maniera omogenea.

La semplificazione ha avuto inizio già con il D.P.R. 151/2011 per quanto attiene gli aspetti amministrativi, l'introduzione della SCIA, e la classificazione in tre livelli di rischio (A-B-C) le attività soggette al controllo dei VVF, con adempimenti differenziati a seconda della complessità della stessa attività.

Con le modifiche introdotte dal D.M. 12/04/2019, saranno molte le attività soggette alle modifiche, comprese nell'Allegato 1 del d.P.R. n. 151/2011, per le quali la Regola Tecnica Orizzontale (RTO) del Codice diventerà l'unico riferimento progettuale.

Le norme tecniche di prevenzione incendi si applicheranno alla progettazione, alla realizzazione e all'esercizio delle attività di cui all'allegato 1 del d.P.R. 1 agosto 2011, n. 151, ed individuate con i numeri: 9; 14; da 19 a 40; da 42 a 47; da 50 a 54; 56; 57; 63; 64; 66.

Invece saranno per ora escluse da tale obbligo, così come riportato nell'art. 3 del Decreto, da tale obbligo le RTV attuali applicabili alle attività di cui all'Allegato 1 del d.P.R. n. 151/2011:

- att. 66, ad esclusione delle strutture turistico-ricettive all'aria aperta e dei rifugi alpini;
- att. 67, ad esclusione degli asili nido;
- att. 69, limitatamente alle attività commerciali ove sia prevista la vendita e l'esposizione di beni;
- att. 71;
- att. 75, con esclusione dei depositi di mezzi rotabili e dei locali adibiti al ricovero di natanti ed aeromobili.

Quindi, tutte le attività non normate e non provviste di una specifica regola tecnica, che finora potevano avvalersi sia dell'approccio prescrittivo che del Codice di Prevenzione Incendi, d'ora in avanti dovranno avere come unico riferimento normativo il D.M. 3 agosto 2015.

I RISCHI DEL CYBERCRIME



Con il termine generico *cybercrime* ormai si include un'ampia tipologia di reati informatici rivolti a danno sia di aziende sia di persone fisiche, tra i quali virus per spionaggio industriale, *phishing* e *ransomware*.

Secondo il rapporto Clusit 2019, redatto dall'Associazione italiana per la sicurezza informatica, questa tipologia di crimini non accenna a diminuire, nonostante gli aumenti già registrati nel 2016 e nel 2017.

"Preoccupante, ma non sorprendente visto il trend ormai consolidato da anni, è anche l'aumento dei casi di spionaggio cyber (+57%) a testimonianza di un sempre crescente interesse dei criminali per queste tipologie di attività. Le finalità tipiche di questi attacchi sono lo spionaggio geopolitico, industriale e il furto di proprietà intellettuale".

Vittime di questi attacchi quindi sono senza dubbio le imprese ma anche le persone fisiche. Se da un lato infatti *"ormai quattro quinti degli attacchi effettuati sotto questo profilo (il 79%) sono effettuati per ottenere denaro o per sottrarre informazioni allo scopo di monetizzare le informazioni stesse"*, va evidenziato che uno degli ambiti maggiormente presi di mira è quello del settore sanitario, in cui *"il numero di casi censiti, orientati soprattutto a finalità di cybercrime e di furto di dati personali, è aumentato del 99% rispetto al 2017"*.

Ma come è possibile difendersi? La risposta più ovvia sarebbe quella di intervenire sulla qualità di resilienza, robustezza e reattività dei sistemi informatici. L'impatto di una falla nei sistemi di sicurezza potrebbe apportare delle problematiche più o meno significative, che andrebbero da un semplice fastidio fino a gravi perdite finanziarie, per arrivare fino alla compromissione della sicurezza di una nazione. Spesso queste vulnerabilità

non sono dovute esclusivamente a malfunzionamenti tecnici ma derivano da un fattore umano. Stabilire una metodologia di intervento potrebbe limitare gli attacchi.

In questo contesto come si inserisce l'applicazione del GDPR, da oltre un anno pienamente in vigore?

Nelle aziende il Regolamento UE 679/16 è spesso percepito solamente come un ulteriore adempimento da soddisfare per non incorrere in eventuali sanzioni; in realtà uno degli aspetti fondamentali del GDPR, il cui centro focale rimane comunque la tutela del singolo individuo e il ruolo di responsabilità assunto dalle organizzazioni che ne trattano i dati, può essere individuato negli strumenti che offre per effettuare un'analisi sistematica e puntuale dei nostri sistemi di gestione dei dati e, nel caso specifico, di quelli informatici.

La valutazione dei rischi e dell'impatto del trattamento dei dati personali, richiesti all'interno di un sistema di protezione dei dati personali anche in caso di uso di nuove tecnologie, unitamente ad una mappa di tutti i trattamenti, dei dati e delle misure di sicurezza adottate in azienda sono tappe fondamentali nella gestione della privacy. Le aziende dovrebbero analizzare e progettare i sistemi di gestione e trattamento per favorire il *data protection* attraverso il principio di minimizzazione dei dati e i concetti di *privacy by design* e *privacy by security* (art. 25 GDPR).

Quindi, di fatto, la grande novità del GDPR è la sorveglianza della protezione dei dati personali attraverso l'implementazione di un sistema di gestione, che permetta la massimizzazione e il continuo controllo degli aspetti rilevanti attraverso strumenti come il registro del trattamento, la DPIA e l'analisi dei rischi periodica. Il registro dei trattamenti (art. 30) permette di avere un quadro completo e immediato di tutti i trattamenti, dei



dati e delle misure di sicurezza e di impostare attraverso un costante aggiornamento un approccio alla sicurezza corretto, che controlli la vita dei dati e i comportamenti di chi li tratta.

La DPIA, valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (art. 35), deve essere elaborata quando un tipo di trattamento che prevede in particolare l'uso di nuove tecnologie, considerati il contesto e le finalità del trattamento, può presentare un rischio elevato per i diritti e le libertà delle persone fisiche.

Infine il rischio dovrebbe essere considerato in base a una valutazione oggettiva, mediante cui si stabilisce se i trattamenti di dati comportino un rischio elevato, come avviene appunto in altri schemi di gestione. La probabilità e la gravità del rischio per i diritti e le libertà dell'interessato dovrebbero essere determinate con riguardo alla natura, all'ambito di applicazione, al contesto e alle finalità del trattamento.

Nel considerando 90 sono elencati alcuni elementi della DPIA che risultano sovrapponibili a elementi ben noti di schemi esistenti per la gestione del rischio (per esempio, ISO 31000). In termini di gestione del rischio, una DPIA mira a "gestire i rischi" per i diritti e le libertà delle persone fisiche attraverso la definizione del contesto, la valutazione dei rischi e la gestione dei rischi.

A questi strumenti va affiancato un audit periodico dei possibili cambiamenti organizzativi e tecnologici che potrebbero comportare l'adozione di nuove misure di sicurezza, implementando quindi il noto ciclo PDCA (PLAN – pianificare, DO – fare, CHECK – controllare, ACT – agire).

Va comunque sottolineato che l'applicazione del GDPR non si sostituisce ovviamente all'implementazione di sistemi di gestione specifici della sicurezza informatica (ISO/IEC 27001), che serve a tutelare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità di tutte le informazioni informatiche aziendali, non solo quelle relative ai dati personali.

Tatiana Ferritto



IOT E SICUREZZA NEGLI AMBIENTI DI LAVORO



Il Piano Nazionale Industria 4.0 anche con le ultime estensioni varate nell'ottobre scorso (Impresa 4.0), ha potenziato il sostegno verso tutte quelle aziende all'interno del sistema imprenditoriale italiano, che avessero avviato, o volessero avviare, l'adozione delle tecnologie digitali tipiche della quarta rivoluzione industriale, per cogliere una serie di vantaggi che garantiscono un aumento di:

FLESSIBILITÀ

Attraverso la produzione di piccoli lotti ai costi della grande scala con importanti ricadute in termini di customizzazione.

VELOCITÀ

Dalla fase di prototipazione alla produzione in serie attraverso tecnologie innovative che riducono i tempi di *set up* e accelerano i tempi di *go-to-market*.

PRODUTTIVITÀ

Attraverso l'aumento della dinamica dei processi e una maggiore flessibilità operativa e di riconfigurazione dei sistemi, con conseguente riduzione di costi e sprechi, aumento della affidabilità dei sistemi produttivi e della qualità resa (riduzione di errori, difetti e fermi macchina).

INTEGRAZIONE

Filiere e catene di fornitura e subfornitura integrate attraverso miglioramenti nei sistemi di approvvigionamento e nella logistica, più efficiente gestione del magazzino e degli ordini, ottimizzazione dei rapporti con i fornitori, anche in una chiave di minore conflittualità in ecosistemi aperti e collaborativi.

SICUREZZA

Una migliore interazione e agilità di interfaccia uomo-macchina che rende possibile una significativa riduzione di errori e infortuni, un miglioramento della sicurezza e dell'ergonomia del luogo di lavoro. Sistemi di produzione che supportano e assistono gli operatori nello svolgimento delle loro mansioni, portano a una riduzione dello stress lavoro-correlato e al superamento di alcuni limiti in termini di disponibilità di personale già adeguatamente formato, di invecchiamento della forza lavoro, di integrazione di lavoratori con disabilità.

Quindi gli strumenti finanziari quali super e iperammortamenti e crediti all'innovazione messi a disposizione hanno permesso e permetteranno di concentrare l'attenzione, oltre che sui fattori classici produttivi ed organizzativi, anche sulla ricerca e lo sviluppo dei fattori abilitanti e sulle competenze, necessarie al profondo mutamento cognitivo e mentale che richiede l'attuale rivoluzione industriale, per radicare il mutamento della concezione stessa del nostro sviluppo economico e sociale.

L'importante focus sulla Sicurezza, previsto dal Piano Nazionale industria 4.0, ci ricorda che in alcuni ambienti lavorare comporta ancora un rischio per la propria incolumità che si cerca in tutti i modi di contenere ma che sembra non si possa in assoluto eliminare. Dall'ultima indagine – elaborata sulla base dei più recenti dati INAIL – si contano in Italia 212 vittime sul lavoro nel primo trimestre 2019 e, al di là della fondamentale questione umana, oggi il tema della *safety* è ineludibile per qualsiasi impresa.



Un'azienda che non sia percepita come "sicura" non è nemmeno considerata competitiva sul mercato e i consumatori sono giustamente molto più attenti a queste problematiche.

Leggi e normative sono state e sono ancora fondamentali, ma per ridurre i fattori di rischio, è necessario creare una cultura della sicurezza in azienda dando la possibilità a tutti i dipendenti, ovunque si trovino, di segnalare incidenti o anomalie. È opportuno gestire il prima possibile, direttamente sul campo, tutti i tipi di segnalazioni legate alla *safety*: non solo gli incidenti, ma ogni tipo di evento che comporti anche solo un potenziale rischio per la sicurezza dei dipendenti. La raccolta e l'analisi tempestiva dei *near miss* e delle *safety observation*, possono essere la base per ridurre ed eliminare l'incidenza e la gravità degli incidenti di maggiore entità.

Oggi è possibile farlo con semplicità, attraverso le tecnologie IoT, dotando ad esempio i dipendenti di strumenti da installare su dispositivi mobili oppure sui Dispositivi di Protezione Individuale, che permettano di segnalare immediatamente anomalie e incidenti. L'impiego di questo genere di dispositivi, considerata anche la loro varietà in termini di ambiti di utilizzo e di funzionalità, può comportare un aumento dell'efficienza e della produttività dei processi aziendali, nonché migliorare le misure di sicurezza sul luogo di lavoro, soprattutto negli ambiti lavorativi più esposti al rischio, rendendo più agevole l'assolvimento degli obblighi di cui al D.lgs. n. 81/2008.

La norma (comma 1 dell'art. 4 della L. 300/1970 (cd. "Statuto dei Lavoratori"), come modificato dal D.Lgs. n. 151/2015, *consente al datore di lavoro: l'installazione di strumenti aventi finalità di controllo a distanza soltanto qualora giustificata da esigenze di carattere organizzativo, produttivo, oppure di sicurezza del lavoro o di tutela del patrimonio aziendale, ovviamente predisponendo, ove necessario, accordi con le rappresentanze sindacali, ma soprattutto strutturando un'informativa chiara ed esaustiva, che consenta al lavoratore interessato di comprendere quali siano i dati trattati, la modalità di raccolta e la finalità di utilizzo. Il datore di lavoro dovrà inoltre provvedere ad una valutazione d'impatto che, a norma dell'art. 35 del GDPR, miri ad individuare l'origine, la natura, la probabilità e la gravità del rischio, il contesto e le finalità del trattamento stesso, nonché ad indicare l'eventuale predisposizione di tecniche di pseudonimizzazione e anonimizzazione volte alla minimizzazione del rischio.*

Questo significa che il datore di lavoro, per poter disporre l'utilizzo di uno specifico *IoT device* nella propria azienda, dovrà preliminarmente appurare l'impossibilità di un suo impiego per finalità di controllo a distanza e, in ogni caso, rendere accessibile un'esaustiva informativa sulla privacy a tutto il personale in forza, tenendo in considerazione che la maggior parte dei dispositivi IoT, per poter funzionare correttamente, devono acquisire i dati personali degli utilizzatori. Inoltre si dovrà considerare come un dispositivo IoT, con specifico riguardo alla tipologia *wearable*, potrebbe avere delle

ripercussioni sullo stato psico-fisico di chi lo indossa a causa degli impulsi trasmessi di continuo dal dispositivo stesso durante il suo funzionamento (notifiche, avvisi automatici, comunicazioni di servizio, vibrazioni, etc.) ed evitare che uno strumento volto a migliorare le prestazioni del singolo dipendente o garantirne la salute possa finire, invece, con il pregiudicare entrambe.

Per quanto riguarda la *cyber security* questi dispositivi sono spesso i più vulnerabili in quanto connessi a server più facilmente attaccabili. Questo rischio, però, potrebbe essere abbattuto, o comunque circoscritto, adottando dei dispositivi che siano rispondenti al cosiddetto principio di *privacy by design e privacy by default* (art. 25 GDPR). Non esiste certo una formula univoca per risolvere con facilità tutte le falle e i problemi di sicurezza potenzialmente presenti nei dispositivi e nelle applicazioni IoT che, nei casi peggiori, possono mettere a rischio l'incolumità delle persone.

Possiamo dire però che accanto alle tradizionali tecnologie di sicurezza, nell'ambito IoT si aggiungono nuove tecnologie per semplificare la complessità di protezione associata a tali piattaforme, in particolare:

Soluzioni di sicurezza delle API IoT

Queste soluzioni forniscono l'abilità di autenticare e autorizzare il trasferimento di dati tra dispositivi IoT, sistemi di *back-end* e applicazioni, REST.

Blockchain applicata alla IoT

La *blockchain* può essere utilizzata per stabilire e verificare affidabilità e sicurezza delle comunicazioni tra dispositivi IoT e applicazioni. *Blockchain* è infatti in grado di creare record immutabili della "storia" dei dispositivi intelligenti, validando tali comunicazioni come vere e proprie transazioni.

Tecniche di *hardening* dei dispositivi IoT

Controlli sulla *privacy* dell'utente per i dispositivi IoT

Queste soluzioni consentono all'utente, direttamente sul dispositivo IoT o attraverso un'interfaccia web, di

modificare o gestire le modalità con cui il costruttore memorizza e usa i dati del dispositivo stesso e li condivide con terze parti. L'utente ha la possibilità di eliminare i dati memorizzati su un dato dispositivo, come anche di rivedere le impostazioni predefinite di sicurezza.

Soluzioni di segmentazione della rete IoT

Si tratta di tecniche in grado di creare zone e microperimetri in una rete di dispositivi IoT, allo scopo di isolarli da altri device, sistemi o reti. L'utilità delle soluzioni di segmentazione è anche quella di poter mettere in quarantena i dispositivi potenzialmente infettati o compromessi, evitando la propagazione del *malware*.

Soluzioni PKI per IoT

I sistemi di *public key infrastructure* si possono usare per precaricare certificati digitali nel dispositivo IoT al momento della fabbricazione, certificati che poi servono per autenticare il device verso un *gateway IoT* o *infrastrutture di back-end*, e per abilitare comunicazioni cifrate e funzionalità di non ripudio.

Strumenti analitici per la sicurezza IoT

Si tratta di soluzioni in grado di raccogliere, aggregare, monitorare, normalizzare i dati generati dai dispositivi IoT, e poi di fornire informazioni utili o allarmi su specifiche attività. I *tool* analitici offrono elevata visibilità su comportamenti anomali del traffico in rete, supportando i responsabili della *security* nella presa delle decisioni.

Seppure l'*Internet of Things* presenti aspetti interessanti, ha ancora criticità che coinvolgono sia l'ambito dei processi organizzativi e delle dotazioni aziendali, sia l'applicazione della normativa in materia di *privacy* e della tutela della Salute e della Sicurezza sul Lavoro. Non ci si chiede oggi se questa tecnologia entrerà nel modo del lavoro, ma quanto profondamente entrerà a far parte della nostra vita.

Leonardo Mignone



IL LAVORO E L'INVECCHIAMENTO DEI LAVORATORI



Visitando le aziende come consulenti oppure RSPP e svolgendo docenze nei corsi di formazione, ci si accorge delle differenze di approccio alla sicurezza e al lavoro di certi lavoratori "anziani" rispetto a forze più giovani, magari con solo una dozzina d'anni di lavoro sulle spalle. Leggendo poi i dati ISTAT sull'invecchiamento della popolazione italiana, le discussioni politiche e le leggi in materia di pensioni, è preoccupante il dato inconfutabile di un aumento, anche importante, dell'età lavorativa.

Il conseguente aumento della presenza di lavoratori anziani nei luoghi di lavoro e la necessità di creare condizioni in grado di consentire loro di rimanere al lavoro attivi più a lungo, sono aspetti che hanno importanti implicazioni anche nelle attività del consulente sulla sicurezza nei luoghi di lavoro e del RSPP. Coinvolgere e collaborare con il medico competente alla valutazione e alla gestione dei rischi, prevedere programmi formativi che prendano in considerazione bisogni e specificità dei lavoratori "anziani", collaborare all'attuazione e valorizzazione dei programmi volontari di promozione della salute, collaborare con il datore di lavoro e il medico competente al reinserimento e mantenimento al lavoro dei lavoratori con una ridotta capacità lavorativa sono già oggi, e lo saranno ancor più domani, i compiti di un consulente o RSPP.

VALUTAZIONE DEI RISCHI

Anche se consapevoli delle grandi differenze inter-individuali, nella valutazione dei rischi non si può che partire dai peggioramenti delle capacità funzionali generalmente riscontrabili con l'invecchiamento che rendono il lavoratore più suscettibile alle conseguenze dell'esposizione a vari fattori di rischio quali il sovraccarico biomeccanico (rachide, arti e stress posturale), impegno

visivo e lavoro in condizioni di carente illuminamento, lavoro notturno, stress termici, rumore intenso, vibrazioni meccaniche, agenti chimici, ritmi di lavoro elevati, situazioni di lavoro a rischio di caduta, inciampo, scivolamento.

Nonostante la normativa e sebbene la valutazione dei rischi che tenga conto delle diversità sia uno degli obiettivi delle politiche della UE in materia di salute e sicurezza sul lavoro, tuttora i rischi connessi alle differenze di età sono spesso inadeguatamente considerati nella valutazione dei rischi, anche perché allo stato attuale, in relazione all'età, la disponibilità di "livelli di soglia" fondati esiste soltanto per il rischio biomeccanico da movimentazione manuale dei carichi.

Peraltro la valutazione dei rischi connessi alle differenze di età presuppone l'adozione di un modello che pone al centro non solo il rischio, ma anche il lavoratore con le sue specificità. In pratica è necessario valutare la probabilità con cui un rischio può causare un danno non solo per le caratteristiche dell'esposizione (dose, tempo, potenzialità lesiva, condizioni espositive), ma anche in relazione alla diversa suscettibilità del lavoratore dovuta all'influenza dell'età e delle altre "diversità" già richiamate dal TUS: genere, provenienza geografica e tipologia contrattuale.

GESTIONE DEI RISCHI

L'Agenzia Europea per la Salute e Sicurezza su Lavoro (OSHA) richiama l'attenzione sul focus degli interventi preventivi che non dovrebbero riguardare "l'individuo", ma il "miglioramento del lavoro". Infatti, tenuto conto della variabilità inter-individuale, va evitato il rischio che misure troppo "protettive" e "difensive" mirate sul gruppo dei lavoratori "anziani" finiscano per "marginalizzarlo".

Pertanto, anche in una visione prospettica che tiene conto del fatto che i lavoratori giovani diventeranno a loro volta lavoratori anziani, gli interventi per il miglioramento delle condizioni dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro, dovrebbero apportare benefici a tutti i gruppi di età.

Una buona progettazione del luogo di lavoro è vantaggiosa per tutti i lavoratori anche se mirata a quelli "anziani" (OSHA).

FORMAZIONE

La formazione è un'altra sfida per tutti i lavoratori, ma in particolare per quelli "anziani". Dovrebbe essere "continua" e non "una tantum". In tale contesto il mantenimento di adeguati livelli di formazione (competenze tecniche, informatiche e conoscenza del ciclo lavorativo compresi i profili di rischio) può giocare un ruolo decisivo per sostenere la capacità lavorativa e di adattamento ai cambiamenti dei lavoratori "anziani". Non solo quindi formazione secondo i vecchi e attuali standard previsti dagli Accordi Stato Regioni, ma facendo ricorso a tecniche comunicative innovative e più idonee (evoluzione anche del ruolo e delle capacità comunicative del formatore) e a tecniche pratiche calate nelle varie realtà aziendali.

PROMOZIONE DELLA SALUTE

L'impegno per la promozione della salute parte dall'applicazione della definizione di "salute", dalle disposizioni contenute nel TUS per l'attuazione di programmi volontari di promozione della salute, dalle normative in materia di dipendenze. Sono un insieme di innovazioni legislative che hanno ampliato il concetto di tutela della salute nei luoghi di lavoro estendendolo anche al controllo dei fattori di rischio presenti negli ambienti di vita o conseguenti a comportamenti e stili di vita non virtuosi, in grado di aumentare il rischio relativo di importanti patologie croniche e degenerative che possono compromettere in modo rilevante anche la capacità lavorativa. Grazie al miglioramento della qualità

delle cure mediche e chirurgiche aumenta il numero dei lavoratori con patologie croniche e degenerative ancora operativi in età avanzata.

Occorre quindi studiare, di concerto con il medico competente, la ricollocazione di questi lavoratori, attraverso la valorizzazione delle loro capacità lavorative residue. In tale contesto i nuovi scenari di maggiore automazione dei processi e di riduzione del carico fisico del lavoro possono avere dei riflessi positivi anche per quanto riguarda gli interventi di "accomodamento ragionevole", facilitando il reinserimento di lavoratori con ridotta capacità lavorativa. Fondamentali anche le forme di "tutela sociale" di cui i lavoratori possono beneficiare: conservazione del posto di lavoro, facilitazione all'accesso e alle terapie e a forme più flessibili di orario di lavoro.

In conclusione, è indispensabile avviare da parte di tutti gli addetti ai lavori (mondo scientifico, istituzioni, parti sociali, consulenti e RSPP) studi per l'individuazione dei "livelli di soglia" dei vari fattori di rischio in relazione all'età; superare la prassi di valutare i rischi "facendo riferimento a soggetti standard", senza considerare l'influenza delle "diversità" sulla suscettibilità ai rischi professionali; maggior impegno delle parti sociali per aumentare la consapevolezza su questo tema specialmente nelle PMI, anche attraverso programmi di formazione manageriale e degli RLS; portare a conoscenza di tutte le imprese l'esistenza di fondi INAIL per i finanziamenti in materia di sicurezza e quindi a supporto degli interventi per il miglioramento degli ambienti di lavoro e delle azioni di adattamento ragionevole; evoluzione del concetto di "promozione della salute" verso l'approccio più complessivo del *Total Worker Health* (TWH) che ha l'obiettivo di promuovere il benessere globale del lavoratore attraverso l'integrazione della promozione di stili di vita più virtuosi e degli interventi per il miglioramento della qualità complessiva del lavoro con un insieme di altre misure più "politiche" di supporto e sostegno sociale, sanitario ed economico, di miglioramento di vari aspetti della qualità e dell'ambiente di vita.

Andrea Orsi



FARE FORMAZIONE MOTIVANDO ALLA SICUREZZA



Raccontami e io dimenticherò, insegnami e potrei ricordare, coinvolgimi e io imparerò. *B. Franklin*

In che modo si fa formazione sulla Sicurezza nelle aziende? Quali pratiche mettono in atto i formatori per rendere efficace la formazione?

Sono tanti i metodi con cui si approcciano le ore di docenza. Qui di seguito ne analizzerò alcuni.

Nella disamina degli approcci del "fare formazione" non posso evitare, anche se vorrei, di citare quello che si può definire "l'approccio illegale".

Purtroppo vediamo spesso, sotto i riflettori dell'opinione pubblica, questo diffuso malcostume con cui vengono gestiti gli adempimenti formativi in materia di Sicurezza. L'approccio illegale è quella modalità di NON fare Sicurezza in cui sguazzano centinaia di aguzzini del malaffare, che propongono all'imprenditore di turno, spesso connivente, di sistemare le scartoffie necessarie per "superare qualsiasi controllo" apponendo una serie di timbri su pezzi di carta a fronte di corsi fantasma mai erogati. Purtroppo il rivolgersi a soggetti discutibili e intraprendere strade formative fuori dei confini della

legalità, sembra essere abitudine alquanto diffusa. Molto più spesso di quanto vorremmo ammettere, società e imprenditori si sono spinti addirittura ad acquistare le "certificazioni" richieste, senza passare per alcun processo formativo, senza domandarsi se i loro responsabili abbiano o meno la formazione necessaria per poter salvare vite e contribuire a migliorare le pratiche aziendali di Salute e Sicurezza.

Questo avviene il più delle volte perché non si dà valore alla Sicurezza. Abbiamo davanti un enorme lavoro da fare per creare cultura della Sicurezza in questo Paese e si può iniziare anche dal porsi in modo corretto durante le ore di docenza. Altro metodo piuttosto diffuso è quello in cui, con vari gradi di perizia, il formatore affronta le ore di docenza limitandosi puramente a ripetere gli argomenti previsti dai vari Accordi Stato Regioni o dalle leggi in materia come se fosse solo una questione "burocratica", tecnico-normativa. Il formatore, incurante di chi ha di fronte, ripete a memoria quanto studiato e quanto è suo sapere, quasi fosse una formazione a "catena di montaggio".

A questo livello siamo sì rientrati nei ranghi della legge, ma chi concepisce la formazione sulla Sicurezza secondo la sola e unica lente della burocrazia non ha chiaro cosa voglia dire ottenere risultati per questo vitale obiettivo. Quello che manca in questo tipo di approccio è un coinvolgimento reale e profondo delle persone. Oltre a norme e burocrazia c'è molto di più, ci sono le persone che vanno coinvolte utilizzando strumenti e strategie diverse a seconda dei casi.

È possibile identificare le cause degli infortuni sul lavoro secondo tre ordini di fattori:

- 1) FATTORI TECNICI
- 2) FATTORI ACCIDENTALI
- 3) FATTORI UMANI

Il fattore umano occupa una posizione di preminenza su tutti gli altri.

Secondo i dati INAIL, due infortuni su tre sono dovuti a comportamenti insicuri o disattenzione. Ecco dunque l'importanza di abbracciare una dualità tecnico-umana per motivare alla Sicurezza.

All'estremo opposto dell'approccio alla formazione di tipo "tecnico-burocratico" sopra evidenziato, troviamo quei formatori che, in buona fede, trasformano la Sicurezza sul Lavoro in una parata motivazionale a tinte folkloristiche.

Quando si cerca di motivare alla Sicurezza, uno degli errori più comuni, è confondere la motivazione umana con salti, giochi, *speech* di grande effetto o attività emotive dal dubbio riscontro pratico. Non è che queste pratiche non siano utili, anzi. Tuttavia da sole non bastano. Se non siamo in grado di ricondurre tutto alle azioni quotidiane dei lavoratori, alle routine comportamentali da costruire, si rischia di organizzare un bel party fine a sé stesso.

Motivare alla Sicurezza è attività complessa.

Non possiamo ridurre tutto a qualche video scioccante; dobbiamo costruire, con grandissima fatica, quella motivazione intrinseca, duratura ed efficace, che trasformerà ogni lavoratore in una persona proattiva e capace di prendere decisioni di qualità.

Quali caratteristiche contraddistinguono quindi un formatore della Sicurezza che ottiene risultati?

Facciamo un passo indietro. In che modo viene condivisa la formazione sulla Sicurezza nelle aziende?

Esiste un formatore, l'esperto, che avendo a disposizione conoscenza tecnica e informazioni in merito, diffonde il "verbo" ai vari livelli aziendali. La logica quindi con cui si trasmette la Sicurezza nelle organizzazioni è completamente direttiva.

Il problema più grande di questa modalità tradizionale di insegnamento è che considera l'essere umano come un contenitore da riempire.

I formatori invece, al termine delle lezioni, dovrebbero porsi alcune semplici domande:

Sono stato efficace? Ho stimolato nei partecipanti curiosità, partecipazione e condivisione?

Dalle risposte si potrebbe capire dove e cosa migliorare nel processo formativo.

Già Socrate con la sua maieutica rifletté sull'idea di "tirar fuori" dall'allievo pensieri assolutamente personali, piuttosto che limitarsi a una comunicazione direttiva o persuasiva. L'esperienza e decine di studi in materia, ci ricordano che per poter davvero motivare qualcuno e coinvolgerlo attivamente, è necessario stimolarlo con le giuste leve. La grande sfida per i professionisti della Sicurezza che ambiscono al ruolo di formatore sicurezza, è anzitutto dismettere le vecchie abitudini e lasciar spazio a un nuovo modo di coinvolgere gli altri. Bisogna immaginare la cultura della Sicurezza come una ghianda che possiede, al suo interno, tutto il potenziale per diventare una magnifica quercia.

L'essenza dell'albero già esiste: per crescere occorrono nutrimento, incoraggiamento e luce. Il primo passo per cambiare davvero il comportamento delle persone è avere fiducia nel fatto che sia possibile farlo.

La previsione di un certo comportamento può contribuire a determinare il comportamento degli altri. Aspettative condivise permettono di prevedere come una persona si comporterà in una certa situazione. Spesso infatti la gente agisce come ci si aspetta. Se dobbiamo influenzare le altre persone, inevitabilmente la capacità di farsi accettare dal prossimo diventa il primo scoglio da superare. Essere percepiti come "il rompiscatole della Sicurezza" è quanto di più improduttivo si possa ottenere.

Comunicare con efficacia, ascoltare attivamente, comprendere i bisogni e gestire gli aspetti emotivi di un dialogo o porre domande di qualità; tutti questi fattori sono la base di ogni relazione di fiducia.

Un buon formatore deve dimostrare capacità nel comunicare effettivamente i rischi nei luoghi di lavoro, facendo attenzione a costruire relazioni di valore e rafforzando la cultura della Sicurezza attraverso un clima di fiducia e rispetto tra tutti gli interlocutori coinvolti.

L'ascoltare attivamente è la capacità del formatore di focalizzarsi completamente sull'altro per afferrare schemi di pensiero, convinzioni, esperienze e stile di apprendimento.

Le domande poi sono essenziali per tutti i processi di comunicazione strategica, finalizzata cioè al raggiungimento di obiettivi specifici. Questa competenza si esprime come la capacità di formulare domande che creino nuove prospettive, aumentino la consapevolezza e permettano di far muovere persone e organizzazioni verso la ricerca di soluzioni e di comportamenti efficaci. Creare consapevolezza è la capacità di accompagnare i lavoratori a riconoscere i rischi nei luoghi di lavoro e le opportune soluzioni, favorendo l'auto-generazione delle risposte comportamentali più opportune in base al contesto.

"La gente si aggrappa all'abitudine come ad uno scoglio, quando invece dovrebbe staccarsi e buttarsi in mare. E vivere." Charles Bukowski

CASSAZIONE PENALE - SEZ. 4 24 GIUGNO 2019 - N. 27786

Responsabilità per l'uso di un macchinario privo di protezione



**Colpevole inerzia di un Datore di Lavoro che tollera l'uso di un macchinario privo di protezione.
Difficile pensare che il capocantiere agisse all'insaputa del titolare.**

La Corte di Appello di Torino ha confermato la sentenza di primo grado che ha dichiarato la responsabilità di M.M., quale Amministratore Unico della ditta Hydroedile S.p.a, in relazione alle lesioni colpose cagionate al dipendente C.D., mentre questi stava operando su un macchinario privo del grigliato di protezione di cui originariamente era dotato: il lavoratore, durante le operazioni di pulizia, aveva inavvertitamente introdotto una mano all'interno del serbatoio ove erano in funzione gli organi lavoratori e si era procurato le lesioni di cui alla documentazione medica in atti, dalle quali derivava una malattia della durata di 137 giorni ed un indebolimento permanente dell'organo della prensione.

Al M.M. è stato addebitato, quale responsabile della ditta e datore di lavoro, la totale assenza di attenzione, vigilanza e controllo sulle modalità di gestione del cantiere dove è avvenuto l'infortunio e sul rispetto delle cautele antinfortunistiche.

Nella sentenza in oggetto si legge che, secondo il giudicante, nessun capocantiere avrebbe agito in tal modo all'insaputa del datore di lavoro, rischiando il posto di lavoro in quanto artefice di illeciti imputabili allo stesso datore di lavoro, commessi senza che il superiore gerarchico nulla sapesse, con la conseguenza che la scelta di fare lavorare il C.D. in quelle condizioni doveva essere stata comunque tollerata o condivisa con il titolare della ditta. Del resto - ha significativamente aggiunto il giudice di merito - non risulta che il M.M. avesse delegato ad altri il controllo dei macchinari utilizzati dai dipendenti, per cui la loro costante verifica di conformità alla normativa prevenzionistica era rimessa alla esclusiva competenza del medesimo.

Anche ammesso che la griglia fosse stata materialmente rimossa dal capocantiere, è stato congruamente e logicamente ritenuto che ciò sia stato "tollerato", non vigilato, o comunque avallato dal datore di lavoro, per cui

il profilo di colpa omissivo addebitato al datore di lavoro è sempre lo stesso, ed attiene alla sua colpevole inerzia rispetto ad una conosciuta (o comunque conoscibile) situazione di pericolo, in quanto presente da diverso tempo nel cantiere ove si è verificato l'infortunio.

COMMENTO

Si legge molte volte nelle sentenze della Corte di Cassazione che molti infortuni sul lavoro sembrerebbero imputabili a negligenze degli operatori... *“ha rimosso la protezione, ha inavvertitamente introdotto una mano nel macchinario...”*.

Difficile spiegare, a volte, la motivazione per la quale sussistano ancora questi comportamenti e ci si chiede se accadano per mera pigrizia, imprudenza, distrazione o per qualche altra motivazione.

A volte i lavoratori stessi lamentano la “fretta” nello svolgimento dell’attività lavorativa, i ritmi stressanti a cui sono sottoposti ed in virtù di questo arrivano a commettere leggerezze fino a farsi male, anche seriamente.

Resta da chiederci se il datore di lavoro sia al corrente di prassi sbagliate che si instaurano nella propria azienda, se vengano da lui tollerate o se, al contrario, sia all’oscuro di tutto.

Nella sentenza presa ad esame, il giudice non ha dubbi: difficile pensare che il capocantiere, in tal caso, abbia agito all’insaputa del datore di lavoro, appunto perché teme di perdere il proprio posto di lavoro. Non si rifiuta di compiere un’operazione pericolosa e non si rende conto del rischio cui può andare incontro e nemmeno del fatto di mettere a repentaglio l’incolumità del collega.

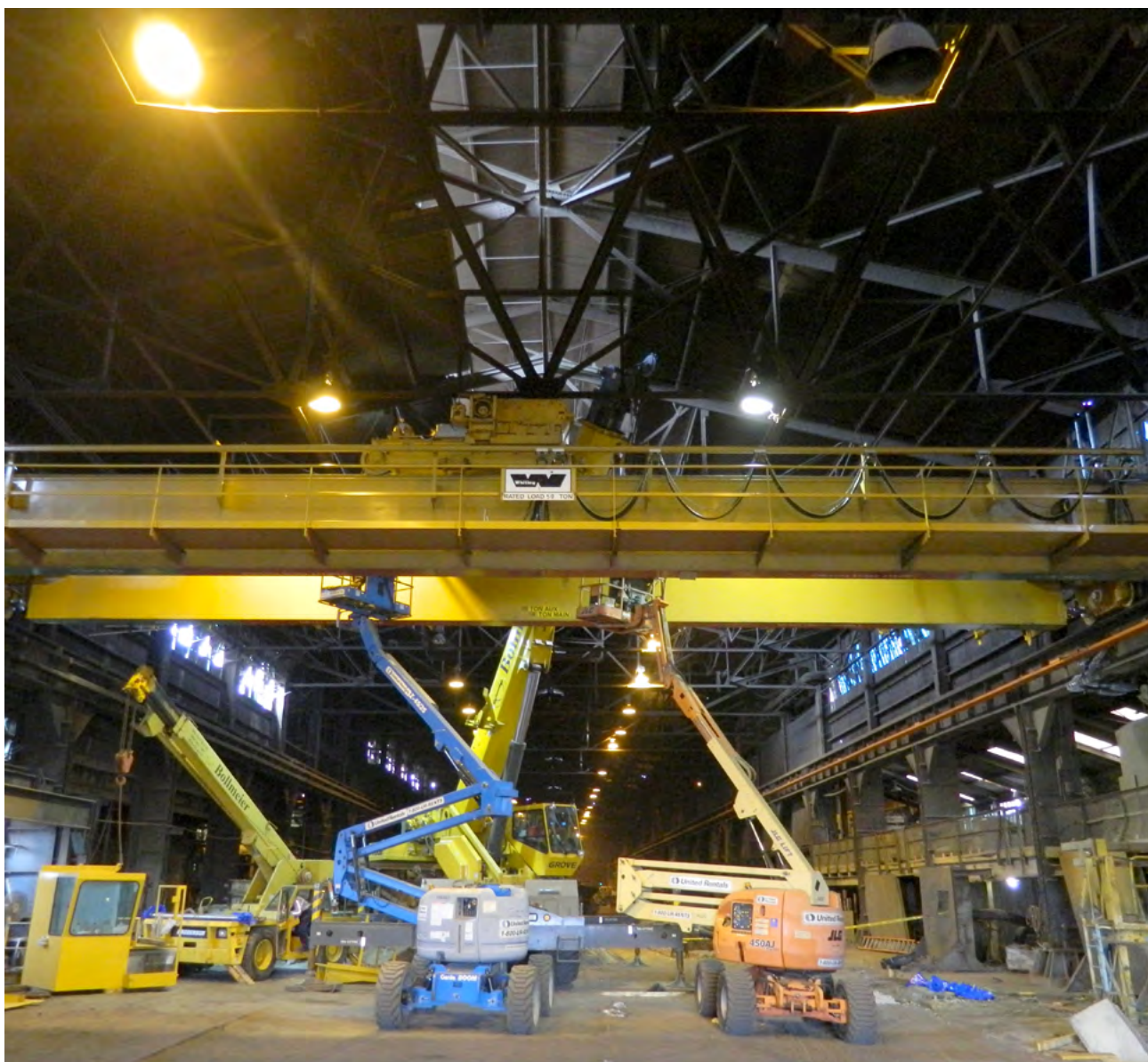
Al datore di lavoro è stata imputata la mancata attenzione, vigilanza ed il controllo sulle modalità di gestione del cantiere. Ciò significa che ci si aspetta che il datore di lavoro sia un soggetto sempre attento agli aspetti della sicurezza e che rispetti la Salute e la Sicurezza di tutti. Un lavoratore deve poter tornare a casa tutti i giorni dalla propria famiglia.

Giovanna Rosa



CIVA

Il nuovo applicativo Inail per la gestione informatizzata di Certificazioni e Verifiche



Dal 27 Maggio 2019 l'INAIL ha messo in campo una svolta informatizzando i sistemi di gestione dei servizi di certificazione e verifica con l'obiettivo di favorire un'interlocuzione più agevole con l'utenza.

Gli adempimenti burocratici, ai quali il Datore di Lavoro è chiamato ogni qualvolta si trova nella condizione di iniziare l'iter per la regolarizzazione delle proprie attrezzature di lavoro (mezzi di sollevamento/attrezzature in pressione) e dell'impianto di messa a terra, a decorrere dalla suddetta data, vengono gestiti esclusivamente dal nuovo servizio telematico, al quale si accede tramite il portale INAIL.

CIVA è l'applicativo che l'INAIL ha messo a disposizione dell'utenza per la gestione dei servizi inerenti la regolarizzazione delle attrezzature di lavoro e degli impianti di messa a terra, tra i quali:

- denuncia di impianti di messa a terra;
- denuncia di impianti di protezione da scariche atmosferiche;
- messa in servizio e immatricolazione delle attrezzature di sollevamento;
- riconoscimento d'idoneità dei ponti sollevatori per autoveicoli;
- prestazioni su attrezzature di sollevamento non marcate CE;
- messa in servizio e immatricolazione degli ascensori e dei montacarichi da cantiere;
- messa in servizio e immatricolazione di apparecchi a pressione singoli e degli insiemi;
- approvazione del progetto e verifica primo impianto di riscaldamento;
- prime verifiche periodiche.

Le prestazioni non incluse nell'elenco saranno oggetto di un secondo rilascio e, pertanto, attualmente devono essere richieste utilizzando i moduli disponibili sul portale, da inviare tramite PEC.

Tra le **funzionalità** di cui gli utenti possono avvalersi grazie all'introduzione dell'**applicativo CIVA**:

- verificare la lista degli impianti e degli apparecchi a essi associati, con indicazione della relativa matricola, presenti negli archivi dell'INAIL;
- comunicare all'Istituto l'acquisizione delle attrezzature ovvero la loro cessione/dismissione, attraverso il servizio di voltura per acquisizione/cessione dell'impianto/apparecchio;
- disporre dei canali messi a disposizione per il pagamento delle prestazioni di certificazione e verifica;
- è stato poi creato un nuovo profilo che prende il nome di "consulente per le attrezzature e impianti", per consentire ai consulenti tecnici di accedere e operare nell'espletamento degli incarichi loro affidati.

I dettagli per l'accesso all'applicativo sono contenuti nella circolare n. 12 del 13 maggio 2019 e nel Manuale utente dell'INAIL.

Emanuele Rostan

VERIFICHE IMPIANTI DI MESSA A TERRA

I Datori di Lavoro sono tenuti all'invio della comunicazione entro 30 giorni dalla messa in servizio degli impianti di messa a terra e dei dispositivi di protezione contro le scariche atmosferiche della propria azienda (ai sensi dell'articolo 2, comma 2, del Decreto del Presidente della Repubblica 22 ottobre 2001, n. 462) e ad inviare la relativa dichiarazione di conformità dell'impianto alla regola d'arte rilasciata dall'installatore abilitato.

VERIFICHE PERIODICHE ATTREZZATURE DI LAVORO

Per le attrezzature di lavoro definite nell'Allegato VII del Testo Unico sulla Salute e Sicurezza sul Lavoro, i Datori di Lavoro devono comunicarne la messa in servizio all'INAIL competente, nonché richiedere la prima delle verifiche periodiche secondo le periodicità indicate nel citato Allegato.

Esempi di attrezzature da sottoporre a verifica periodica:

APPARECCHI DI SOLLEVAMENTO COSE

Gru a torre, gru su autocarro, carrelli semoventi, carriponte, etc.

APPARECCHI DI SOLLEVAMENTO PERSONE

Piattaforme aeree, autocarri con braccio articolato, scale aeree, etc.

ATTREZZATURE IN PRESSIONE

Recipiente in pressione, autoclavi, serbatoi, scambiatori di calore, generatori di vapore, etc.

Per la richiesta delle verifiche successive non ci sono state variazioni di procedura, ci si può rivolgere direttamente al Soggetto Abilitato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di preferenza.



LA GESTIONE DELL'IMPATTO DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO

La pubblicazione del primo standard Internazionale ISO per l'adattamento al cambiamento del clima



Il cambiamento climatico è una realtà ad oggi innegabile. Il rapido mutamento delle temperature sta provocando condizioni meteorologiche estreme di frequenza e impatti mai visti.

Temperature in aumento ed emissioni di gas serra sono tutti aspetti attuali del cambiamento climatico che non possono essere ignorati anche nelle analisi di rischio aziendali oltre che nella realtà di tutti i giorni.

Senza dubbio le aziende hanno una responsabilità maggiore per questi avvenimenti; di contro possono conseguire un danno controproducente notevole e, se da una parte si spera in uno sviluppo tecnologico ed un impegno pubblico che possa migliorare la direzione verso cui il mondo si dirige, dall'altra le imprese devono urgentemente adattarsi e adottare contromisure per mitigare i rischi immediati.

Una recente relazione della Convenzione quadro delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici (UNFCCC) ha dimostrato che alcuni gruppi delle più grandi aziende del mondo, per un valore di quasi 17 trilioni di dollari, ha valutato il costo dei rischi per il cambiamento climatico per le loro attività a quasi 1 trilione di dollari. Circa 500 miliardi di dollari di costi sono classificati come praticamente certi, con costi operativi più elevati legati a cambiamenti legali e politici che costituiscono un rischio significativo.

D'altra parte, hanno valutato i potenziali guadagni derivanti da opportunità di business più del doppio: il gruppo ha anche riportato infatti guadagni cumulativi

derivanti dalla realizzazione di opportunità commerciali legate al cambiamento climatico a 2,1 trilioni di dollari. Queste opportunità includono un aumento delle entrate attraverso la domanda di prodotti e servizi a basse emissioni (come i veicoli elettrici), il cambiamento delle preferenze dei consumatori e una maggiore disponibilità di capitale in quanto le istituzioni finanziarie preferiscono sempre più i produttori a basse emissioni, o incentivi per produzioni di bioplastiche e prodotti green etc.

Da questi presupposti, nel 2016, è stato intrapreso un progetto dalla commissione "ISO/TC 207/SC 7 Greenhouse gas management and related activities" per sviluppare un nuovo standard internazionale, pubblicato a giugno 2019, ISO 14090: "Adattamento ai cambiamenti climatici – Principi, requisiti e linee guida".

La ISO 14090:2019 è la prima norma ISO in questo settore specifico e mira a sostenere le organizzazioni a valutare gli impatti dei cambiamenti climatici e a mettere in atto piani per un adattamento efficace. Il presupposto della norma è quello di identificare e gestire i rischi, oltre che cogliere tutte le opportunità che il cambiamento climatico può portare.

Questo documento specifica i principi, i requisiti e le linee guida per l'adattamento ai cambiamenti climatici. Ciò include l'integrazione dell'adattamento all'interno o tra le organizzazioni, la comprensione degli impatti e delle incertezze e il modo in cui questi possono essere utilizzati per informare le decisioni.

Pertanto, questa nuova norma invita le aziende a valutare sia i rischi quanto le opportunità. Avere piani solidi per adattarsi ai cambiamenti climatici è la chiave per il successo delle imprese future. La norma presenta una struttura HLS (*High Level Standard*) che, come sappiamo, è il nuovo approccio delle norme ISO, ed è applicabile a qualsiasi organizzazione, indipendentemente dalle dimensioni, dal tipo e dalla natura, ad esempio unità aziendali locali, regionali, internazionali, commerciali, settori industriali, etc.

L'implementazione consente inoltre agli utenti di contribuire direttamente all'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite sull'azione per il clima (SDG 13).

Il dott. John Dora, uno dei coordinatori della commissione che ha sviluppato lo standard, ha affermato che gli impatti del cambiamento climatico, come i cambiamenti imprevedibili di temperatura, possono avere un effetto significativo sui profitti di un'organizzazione se non sono predisposte contromisure efficaci, causando danni alle infrastrutture o notevoli disagi alle loro attività: *"Comprendere gli impatti climatici non è utile solo per coloro che attuano azioni per il clima. Le decisioni organizzative sono prese sulla base di rischi e opportunità, quindi la comprensione del concetto di resilienza è utile in tutta la catena di mercato come negli acquisti, negli investimenti e nelle assicurazioni..."*.

Il collega Liang Sun ha aggiunto: *"La norma ISO 14090 consentirà alle organizzazioni di valutare e prepararsi agli impatti climatici e di renderli più duttili. Le aiuterà anche a individuare potenziali opportunità per massimizzare l'uso delle risorse o nuove fonti di reddito"*.

Questa nuova norma è destinata ad essere lo standard generale e precursore per l'adattamento ai cambiamenti climatici e il comitato ISO sta anche lavorando su altri standard per lo stesso settore che forniranno ulteriori orientamenti. Questi includono ISO 14091, Adattamento ai cambiamenti climatici - Vulnerabilità, valutazione degli impatti e dei rischi e ISO 14092, gestione GHG e attività correlate: requisito e orientamento della pianificazione dell'adattamento per le organizzazioni, compresi i governi locali e Comunità.

Claudia Veraldi

LE ALTRE PRINCIPALI NORME ISO PER IL MIGLIORAMENTO DELL'IMPATTO AMBIENTALE

LA FAMIGLIA SUI SISTEMI DI GESTIONE

Il sistema di gestione ambientale ISO 14000, è saldamente stabilito come globale punto di riferimento per promuovere le buone pratiche di gestione, progettazione e miglioramento dell'impatto ambientale (ISO 14001 sistema di gestione ambientale, ISO 14006 *ecodesign*, ISO 14040 e ISO 14044 *Life cycle assessment*); il sistema di gestione per il miglioramento delle prestazioni energetiche, **ISO 50001 *Energy management systems***, aiuta le organizzazioni di tutti i tipi e settori a gestire la loro energia migliorando le prestazioni e utilizzando l'energia in modo efficiente ottenendone un risparmio notevole.

ISO GHG EMISSION STANDARD

Forniscono un quadro concordato a livello internazionale per misurare le emissioni di gas serra, verificare i reclami e accreditare gli organismi che svolgono tali attività per garantire accuratezza e completezza (ISO 14064 Gas ad effetto serra, ISO 14080 gestione e relative attività GHG).

COMUNICAZIONE DELLE PRESTAZIONI AMBIENTALI

Una serie di standard per garantire buona pratica delle dichiarazioni ambientali e comunicazioni: ISO 14020 "Etichette e dichiarazioni ambientali", ISO 14026 "Principi, requisiti per la comunicazione delle informazioni sull'impronta ambientale" (footprint), ISO 21930 "Norme fondamentali per le dichiarazioni di prodotti ambientali di prodotti e servizi per l'edilizia".



Una grande Federazione,
tante realtà rappresentate,
una gamma completa
di servizi, opportunità
e relazioni, un unico
obiettivo: la Sicurezza.

Certificazione della Formazione

Corsi e-Learning

Formazione Professionale
per Ingegneri

Centri di Addestramento
PARALLELO 45

Formazione Finanziata
con Fondi Interprofessionali

Polizza RC Professionale

Apprendistato

Portale EVERYDAY RLS

Associati adesso!



Via Aniene, 14
00198 ROMA
Tel./Fax 06.85355350
Cell. 333.6491600
www.federsicurezzaItalia.it



PARTNER ISTITUZIONALI



ACCREDITAMENTI REGIONALI

