

INAIL Robotica, esoscheletri, nanotecnologie, scienza e tecnica possono migliorare la vita delle persone

Con la ricerca la nuova frontiera della sicurezza

La sicurezza sul lavoro nasce anche dalla capacità di immaginare il futuro, progettando soluzioni innovative e tecnologicamente avanzate in grado di ridurre o eliminare i rischi per i lavoratori. L'Inail non è più soltanto un ente assicuratore, ma un vero e proprio Polo della salute e sicurezza sul lavoro: prevenzione, cura, riabilitazione, reinserimento, ricerca. I ricercatori Inail, Direzione centrale Ricerca e Dipartimenti scientifici: Di-meila (Medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale) e Dit (Innovazione tecnologica e sicurezza degli impianti e degli insediamenti antropici), sono impegnati nello studio e sviluppo di sperimentazioni che attraverso la tecnologia applicata possano rendere la vita dei lavoratori meno rischiosa e faticosa.

Esoscheletri per limitare o eliminare gli sforzi muscolari, robot teleguidati capaci di sostituire o assistere i lavoratori in ambienti confinati ad alto rischio - serbatoi, cisterne, silo - nanotecnologie, la ricerca elabora idee e prototipi che, in un futuro non remoto, potranno salvare la vita di tante persone, riducendo il numero degli infortuni. La tutela della sicurezza dei lavoratori, al centro della "mission" dell'Istituto, non si traduce soltanto nel rendere meno pericolosi i luoghi in cui si opera, ma anche nel ricercare e predisporre misure e accorgimenti per favorire la riabilitazione e il reinserimento sociale e lavorativo degli infortunati. Struttura d'eccellenza, a livello internazionale, il Centro protesi Inail di Vigorso di Budrio, realizza da oltre cinquant'anni protesi e ortesi all'avanguardia nel mondo.

Dalla collaborazione tra il Centro emiliano e l'Istituto italiano di tecnologia di Genova (IIT) sono nati autentici gioielli dell'innovazione: la mano robotica "Hannes" capace di una funzionalità pari al 90 per cento di quella naturale e l'exoscheletro "Twin" per aiutare chi non può camminare a muoversi in autonomia. Utilizzati soprattutto, nell'ambito riabilitativo e militare, gli esoscheletri non hanno trovato finora larga diffusione in scenari industriali, Inail e IIT stanno realizzando un prototipo ado-



perabile, in situazioni differenti, in base alle specifiche esigenze del lavoratore.

Progettazione, tecnologia e partnership sono le parole al centro della campagna di comunicazione che l'Istituto dedica, in questi giorni, all'attività di ricerca. Spot televisivi e radiofonici, articoli sulla stampa periodica e sul web per diffondere il messaggio che "Anche questo è Inail", ossia un costante impegno nell'ideazione e realizzazione di strumenti e tecnologie per rendere più sicuri i luoghi di lavoro. Una sfida coraggiosa affrontata insieme a prestigiosi enti accademici e autorevoli partner della Comunità scientifica. Se dalla collaborazione tra il Centro Inail di riabilitazione motoria (Crm) di Volterra e

l'Istituto di BioRobotica della Scuola superiore Sant'Anna di Pisa è nato il verticalizzatore "Rise" per restituire la postura eretta alle persone con disabilità motoria, grazie alla sinergia con il Campus Bio-Medico di Roma, è venuto alla luce, "Sensibilia", per ridare sensazioni tattili a chi ha perso una mano. Percorsi congiunti e sinergici imprescindibili da un'accurata formazione dei "risk manager" del futuro, nuove figure professionali che grazie al Master interfacoltà Inail - La Sapienza Università di Roma in "Gestione integrata di salute e sicurezza nell'evoluzione del mondo del lavoro", possano apprendere conoscenze specifiche per la gestione dei rischi in tutta la filiera dei processi produttivi.

FEDERPRIVACY Diventare un Data Protection Officer

Conoscere il Gdpr? Facile come bere un caffè



Con l'introduzione del Gdpr, la normativa sulla protezione dei dati personali è diventata tanto nota quanto complessa. Chi aspira a svolgere il ruolo di Data Protection Officer deve necessariamente acquisire un notevole bagaglio di conoscenze. Per poter svolgere legittimamente le loro mansioni, la maggior parte dei dipendenti di enti e aziende non devono diventare veri e propri esperti della materia, ma comunque essere autorizzati a trattare i dati personali per conto del datore di lavoro, e da questo istruiti sulle nozioni basilari della legge sulla privacy, come previsto dall'art.29 del Regolamento Ue 2016/679. Con l'obiettivo di aiutare le persone a conoscere meglio il Gdpr, Federprivacy ha appena realizzato un breve corso gratuito online di circa trenta minuti, strutturato con dieci vivaci videoclip ispirati alla celebre sitcom televisiva "Camera Café" e ambientato in un ipotetico 'break' di un corso di formazione aziendale. Durante il corso, il partecipante deve rispondere anche a una serie di domande per dimostrare di aver appreso i concetti e ottenere l'attestato di partecipazione, che viene rilasciato al superamento del punteggio minimo richiesto di 60/100 direttamente sul sito istituzionale al termine del percorso. Data la gratuità dell'iniziativa, il corso non è però stato pensato solo per coloro che devono trattare i dati personali per motivi di lavoro, come sottolinea Nicola Bernardi, presidente di Federprivacy: «Il diritto alla privacy è un diritto fondamentale sancito dall'Unione europea che dovrebbe essere conosciuto non solo dagli addetti ai lavori, ma anche dai cittadini, specialmente quando firmano contratti, navigano in internet, o usano i social network. Per questo abbiamo realizzato questo corso online a beneficio di tutti gli utenti, professionali e privati, per dare un contributo che auspichiamo possa essere utile all'intera collettività per diffondere una maggiore cultura della protezione dei dati personali, e dei diritti che sono riconosciuti all'interessato».

Per svolgere il corso online "Caffè Privacy" e ottenere il relativo attestato di partecipazione, basta registrarsi gratuitamente sul sito www.federprivacy.org, ed effettuare il login all'area riservata, dove si troverà l'accesso al percorso che sarà visualizzato nel menù utente.

LA RICERCA I risultati del Randstad Workmonitor

Imprese e performance dei dipendenti

Quasi tre imprese italiane su quattro (72%) effettuano valutazioni dell'operato dei propri dipendenti, ma dal confronto internazionale emerge chiaramente un divario di attenzione e organizzazione sul tema rispetto alla maggior parte degli altri paesi. Se infatti soltanto il 28% non analizza le performance della forza lavoro, il dato è 11 punti sopra la media globale e soltanto le imprese di Lussemburgo (35%), Austria (34%), Grecia (32%) e Germania (32%) appaiono più disattente. Poco più di un'azienda su due, inoltre, assegna un punteggio al lavoro dei propri dipendenti (il 55%), un valore ben 17 punti inferiore alla media globale e superiore soltanto al punteggio di Romania (54%), Nuova Zelanda (54%), Regno Unito (53%), Norvegia (53%) e Spagna (51%). A rivelarlo l'ultima edizione del Randstad Workmonitor - l'indagine trimestrale sul mondo del lavoro di Randstad, leader mondiale nei servizi per le risorse umane, condotta in 35 Paesi del mondo su un campione di 405 lavoratori di età compresa fra 18 e 67 anni per ogni nazione, che lavorano almeno 24 ore alla settimana e percepiscono un compenso economico per questa attività - che evidenzia, appunto, un certo ritardo delle imprese italiane nella valutazione del lavoro dei propri dipendenti e ancora di più quando si tratta di essere valutate dai lavoratori. Il divario con gli altri paesi esaminati si allarga ulteriormente se si analizzano l'interesse delle imprese per il parere della forza lavoro e gli sforzi dei datori di lavoro per organizzare occasioni di feedback reciproco. In oltre un terzo delle aziende il parere dei dipendenti non è richiesto (il 37%), in penultima posizione davanti al



Giappone (39%) e 18 punti al di sopra della media globale. Appena il 36% dei datori di lavoro fa ricorso a valutazioni in tempo reale -10% rispetto alla media mondiale, e solo il 32% organizza momenti di formazione su come scambiarsi opinioni con colleghi e superiori, contro il 45% della media degli altri paesi (a pari merito con Giappone e Nuova Zelanda e davanti solo alla Grecia, ferma al 27%).

«Dalla ricerca emerge come la maggior parte delle aziende si stia attrezzando per dotarsi di sistemi efficaci di valutazione dell'operato della propria forza lavoro, ma c'è ancora una minoranza molto numerosa che appare disinteressata e impreparata ad affrontare l'argomento», commenta Marco Ceresa, amministratore delegato Randstad Italia.

«Spesso, poi, il processo sembra ancora unidirezionale, con buona parte delle imprese attenta ad analizzare le performance del dipendente ma poco disposta a farsi valutare e a incoraggiare momenti di scambio reciproco fra manager e lavoratori. Mettere i propri lavoratori nelle condizioni di ricevere feedback costanti e di esprimersi liberamente significa avere dipendenti più soddisfatti e produttivi e migliorare la capacità dell'azienda di attrarre e trattenere i talenti», conclude.