



Modelli di Organizzazione e Gestione della Sicurezza

Le criticità nelle strutture complesse

di **Francesca Mariani**
Coordinamento editoriale rivista
Ambiente&Sicurezza sul Lavoro

Intervista a Leandro Casini, Ufficio Alta Vigilanza, La Sapienza - Università di Roma

Il panorama nella P.A. in materia di sicurezza è caratterizzato da un forte ritardo nello sviluppo di modelli di organizzazione e gestione efficaci, ma anche da una sempre crescente consapevolezza che la gestione delle attività di lavoro in salute e sicurezza sia diventata una necessità imprescindibile.

In questo contesto, particolarmente interessante è il caso della Sapienza, Università di Roma.

Infatti il più grande Ateneo di Europa ha avviato dapprima una ampia riflessione, e poi una profonda riorganizzazione del Modello di Organizzazione e Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, che lo ha portato in pochi anni a sviluppare un modello innovativo, oggi in fase di implementazione.

Il rinnovamento è finalizzato non solo ad aumentare gli standard di salute e sicurezza, ma anche ad aumentare il livello di cultura, consapevolezza e responsabilizzazione tra i suoi numerosi dipendenti, nonché a promuovere una nuova "missione" per il corpo docente.





La nuova "Missione", secondo l'ambizioso progetto a lungo termine, consiste nel cercare di completare i percorsi formativi in cui sono coinvolti i suoi numerosissimi studenti, percorsi di crescita anche in materia di salute e sicurezza, e non solo tramite l'insegnamento, ma soprattutto tramite l'esempio dei Docenti e dei Ricercatori.

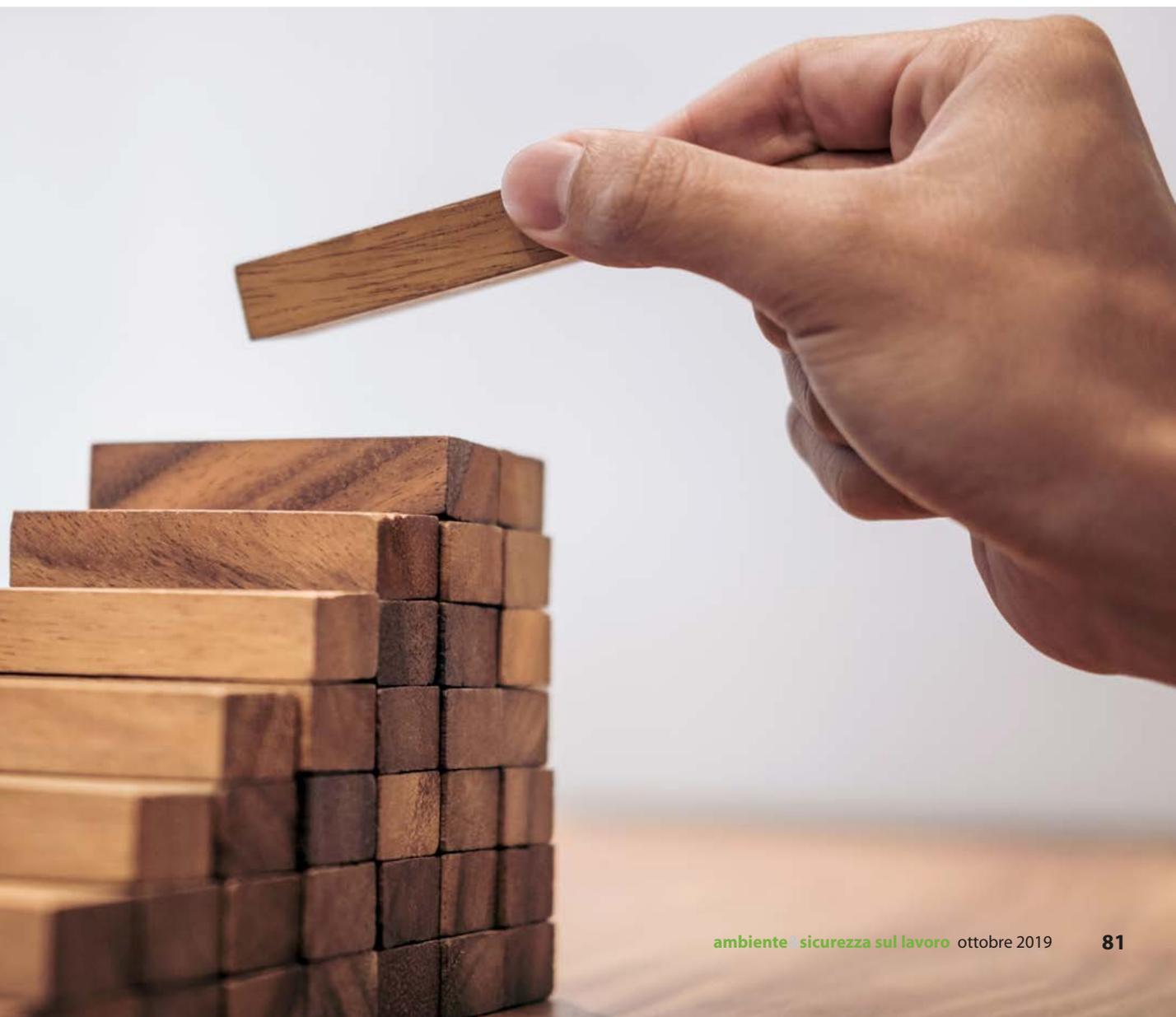


In un'ottica di più generale riorganizzazione, attualmente in atto in Sapienza, una delle prime azioni messe in campo è relativa all'adozione ed implementazione di un nuovo Modello di Gestione per la Sicurezza sul Lavoro. Ing. Casini, perché siete partiti proprio da qui?

La realtà è che servivano risposte concrete e sistemiche.

Ci siamo resi subito conto che, per quanto impegno e investimenti potessimo mettere in campo, senza un'adeguata riorganizzazione non si sarebbe mai ottenuto il 100% di quello che si desiderava, ovvero: piena conformità legale e miglioramenti in termini di Salute e Sicurezza dell'Ateneo. Quindi si è dovuto pensare a qualcosa che desse risultati strutturali e duraturi nel tempo.

Io sono arrivato in Sapienza nel 2015, proprio all'indomani dell'individuazione da parte del C.d.A. dei Direttori delle Strutture Organizzative quali Datori di Lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.Lgs. 81/08 in cambiato disposto con l'art. 2 del D.M. 363/98. Da qualche mese in-



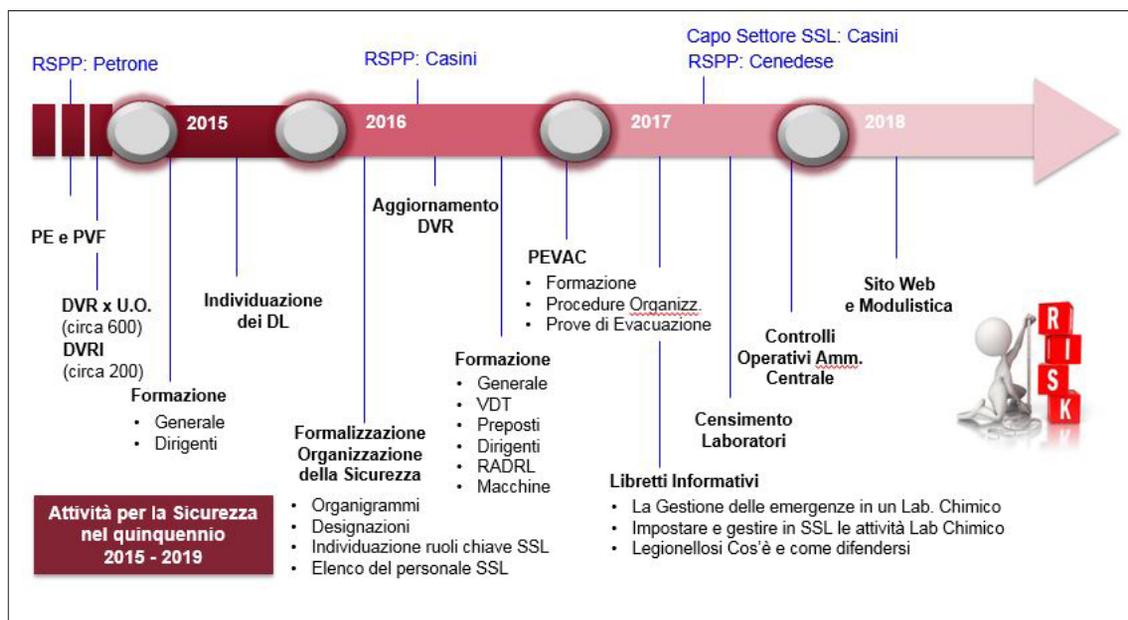


Figura 1 - Evoluzione Organizzativa e Gestionale 2015-2018

fatti erano divenuti "Datori di Lavoro" ben 67 Direttori di Dipartimento, 11 Presidi di Facoltà e svariati Direttori di Centro. Ad oggi, in totale, ci sono oltre 100 Datori di Lavoro (DL).

Il mandato del Rettore è stato molto preciso: mettere in condizione tutti i DL di tutelare la Salute e Sicurezza della propria struttura e di poter dimostrare la propria conformità legale.

Dall'analisi organizzativa effettuata è emerso chiaramente che il modello organizzativo esistente non lo avrebbe permesso in tempi ragionevoli.

In particolare è emerso come un singolo RSPP non potesse far fronte a oltre 100 Datori di Lavoro.



Cosa è stato fatto allora?

Innanzitutto, durante il mio mandato di RSPP abbiamo provveduto ad una riorganizzazione del servizio e delle attività da esso erogate, effettuando una programmazione pluriennale che permettesse di riguardare gli obiettivi più urgenti nel più breve tempo possibile, e di impostare le soluzioni dei problemi meno urgenti nel tempo.

Nel frattempo abbiamo gettato le basi per il nuovo modello organizzativo, avviando un lavoro di

Tesi di Laurea che ha messo a confronto i Modelli di Organizzazione e Gestione di tutte le Università italiane, ne ha individuate alcune con caratteristiche simili a quelle del ns. Ateneo e ne ha analizzato le loro scelte organizzative. Ne sono uscite indicazioni interessanti per la Sapienza, tra cui quella di moltiplicare il numero di RSPP e di creare un Ufficio di controllo che si occupano del Sistema di Gestione e dell'Alta Vigilanza sul suo grado di implementazione e di efficacia.

Nel fare questo abbiamo cercato anche il parere degli OO.VV., intervistando informalmente soggetti di INAIL, ASL, ecc. e chiedendo il loro parere informale sulle possibili soluzioni per le problematiche della Sapienza. Ne è scaturita una proposta di Modello di Organizzazione e Gestione (MOG), che è stata presentata al Rettore e al Direttore Generale e nel giro di 2 anni è divenuta ufficiale: attualmente si è in fase di nomina dei nuovi RSPP, che saranno 5.

5 Servizi di Prevenzione e Protezione distinti, che si occuperanno ciascuno di un numero ben definito di Unità Produttive caratterizzate dalla stessa tipologia di rischio prevalente: un'area biomedica, un'area chimica, un'area meccanico-fisica, una umanistica e in più un'area dedicata all'Amministra-



zione Centrale. Quindi ciascun Servizio seguirà dai 15 ai 25 Datori di Lavoro (a seconda delle complessità dei sistemi e delle attività) che hanno più o meno lo stesso rischio prevalente per ricorrenza o per gravità.

Nell'Ufficio di Alta Vigilanza nasce il settore Audit del Sistema di Gestione (SG) che si occuperà proprio dello sviluppo e della formalizzazione del SGSSL nonché dell'auditing sia sulle Strutture, per verificare il livello di applicazione del SG, ma anche sui SPP per verificare che operino in conformità alla norma ed al SG e che garantiscano un'efficace assistenza ai DL.

Tutta la struttura organizzativa è stata varata, siamo in fase di assegnazione degli incarichi.



Una realtà particolare e particolarmente complessa, quella dell'Ateneo romano... Quali sono le principali criticità con cui vi siete dovuti confrontare nella creazione del nuovo Modello di Gestione della Sicurezza sul Lavoro?

La prima complessità in Ateneo è data banalmente dai numeri... Tutte le cose che facciamo coinvolgono una platea enorme.

Facciamo l'esempio dei corsi di formazione obbligatori:

- Corso di formazione Dirigenti: oltre 600 persone;
- Corso per Responsabili dell'attività didattica e di ricerca (che possono essere Preposti o Dirigenti): circa 1.000 persone;
- Formazione generale: oltre 4.000 lavoratori, altrettanti collaboratori equiparabili, senza contare gli studenti-equiparabili;
- Formazione specifica: chiunque entri in un Laboratorio, quindi si stima oltre 40.000 persone.

...i numeri sono enormi!

Di conseguenza anche i tempi di realizzazione dei programmi di formazione sono enormi. E anche i tempi di realizzazione dei programmi di audit e di controllo saranno enormi.

Indipendentemente dalle risorse investite (sia in termini finanziari che di risorse impiegate), ci so-

CHI È LEANDRO CASINI



Leandro Casini, ingegnere gestionale esperto in Organizzazione e Gestione Aziendale e Organizzazione e Gestione della Sicurezza, "già Responsabile dell'Organizzazione del Gruppo Ilva S.p.A.", è Responsabile del Settore Salute e Sicurezza della Sapienza.

no dei tempi minimi organizzativi ineliminabili che sono assolutamente rilevanti. Pensate solo ai tempi tecnici di convocazione ai corsi.

Un'altra criticità sta nel fatto che la platea di riferimento è molto varia: studenti, docenti, ricercatori, amministrativi. Pensano tutti in maniera estremamente differente.

Erogare una formazione che abbia contenuti, modalità e linguaggi adeguati a ciascuna categoria, o anche pensare procedure comuni per categorie di persone che ragionano in maniera molto differente è estremamente complesso.

Elaborare una procedura che sia compresa dall'ingegnere, dal chimico, dal filosofo, dall'architetto, tanto quanto dal letterato, dal fisico, dal medico, è estremamente complesso, perché i linguaggi sono diversi e soprattutto i paradigmi di lettura della procedura sono differenti. Trovare qualcosa che vada bene per tutto il Sistema è quindi particolarmente difficile.

Un altro motivo di complessità è dato dalla natura delle problematiche.

Passiamo dal chimico che fa esperimenti con sostanze cancerogene o esplosive, al biologo che maneggia virus, all'archeologo che lavora negli scavi, al videoterminista che lavora al computer, l'ingegnere che lavora in officina o costruisce prototipi, al letterato che vive di libri. Queste differenze introducono un'estrema variabilità dal punto di vista della valutazione del rischio, delle proce-

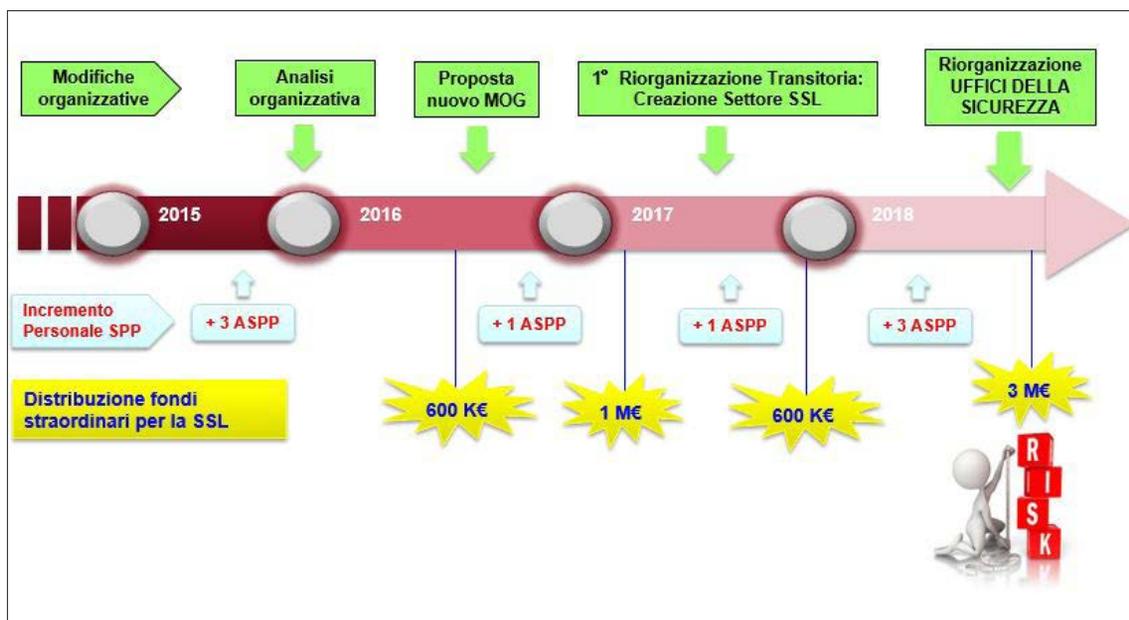


Figura 2 - Evoluzione Organizzativa e Gestionale 2015-2018

diure operative da adottare, della formazione da effettuare. Quindi anche la lettura delle esigenze è estremamente complessa. Altro aspetto importante: è difficile insegnare ad un Docente. I Docenti si “annoiano” ad ascoltare “lezioni”; sono estremamente critici - perché esperti della materia – e con un elevatissimo livello culturale. Quando si prepara un corso per i Professori, quello che si propone deve essere “eccellente”. Non si può sbagliare!

Oltre a questo, con i ritmi universitari di un Docente (congressi, lezioni, esami, ecc.), non è possibile, ad esempio, impostare un calendario corsi bloccato; bisogna trovare strumenti di prenotazione flessibile e riuscire ad essere flessibili nella gestione del corso stesso, senza aumentare i costi. Se quindi le scelte organizzative devono essere molto ben ponderate, quelle gestionali devono esserlo ancora di più.

Un altro elemento da evidenziare, in termini di figure e ruoli, è la grande differenza esistente fra personale Amministrativo e personale Docente. Il personale Amministrativo è di norma più abituato alla gerarchia, rispetto a quello docente. Quindi se è possibile in qualche modo “obbligare” l’amministrativo a seguire un corso, non esistono leve

simili per portare in aula un Docente. Alla stessa stregua è pressoché impossibile imporre a un Docente l’applicazione di una procedura nell’intimo del suo laboratorio. Nasce dunque l’esigenza di motivare in maniera adeguata la necessità di fare un corso, o di adottare una procedura, è necessario far “nascere in ciascuno un’esigenza di cambiamento”.

Questo implica un lavoro importante dal punto di vista comunicativo-relazionale. Messaggio e relazione instaurata diventano chiavi strategiche fondamentali per la riuscita del progetto.

Non si può far leva sull’obbligo, ma si deve puntare sul coinvolgimento e sul valore aggiunto che il contenuto proposto - o la procedura presentata - può fornire nella quotidianità del Docente o del Ricercatore, per la sicurezza e salute propria e dei propri studenti, e dei collaboratori.



Che peso ha la formazione, nella realizzazione di questo Sistema?

Fondamentale.

In particolare, per far acquisire consapevolezza. Molti Docenti e Ricercatori operano in maniera corretta, ma lo fanno per così dire “a intuito”. Inve-



Figura 3 - Evoluzione Organizzativa e Gestionale 2019

ce noi vogliamo rafforzare la loro consapevolezza, in modo tale che possano individuare e formalizzare i giusti metodi, e poi possano insegnarli sistematicamente anche ai collaboratori, ed agli studenti.

Questa è una vera occasione per l'Università!

È l'occasione di completare i percorsi formativi fornendo parallelamente ai discenti skill dall'importanza strategica nell'attuale mondo del lavoro, ovvero l'attenzione alla Salute e la Sicurezza.

Infatti, quello che mi è capitato di vivere nell'industria, è che spesso i neoassunti si rivelavano estremamente preparati dal punto di vista tecnico/scientifico, ma erano dei "pericoli pubblici" quando si aggiravano per i reparti, soprattutto quelli più delicati, come quelli chimici e biologici.

Quello che può fare l'Università è inserire nel percorso di formazione uno "stile" sicuro, che significa approcciare i problemi in maniera sicura.

Per dare questa spinta, il docente stesso deve essere consapevole, non soltanto delle modalità per lavorare in sicurezza, ma anche della necessità di trasmetterle ai ragazzi. Quando si innesca questo circuito, sono i docenti stessi che diventano "affamati" di sicurezza; sono loro che ti chiedono maggiori informazioni, maggiore formazione.

Questo circuito si è innescato in diverse occasioni, ora sta a noi mantenerlo. Quindi in questo caso parlerei più che di formazione, di "trasmissione della cultura della sicurezza".

Per quanto riguarda la formazione erogata, abbiamo innanzitutto scelto di adattare tutti i corsi alle esigenze dell'Ateneo.

Per i Preposti abbiamo predisposto corsi Blended learning, con 5 ore di formazione e-learning calati sulla realtà universitaria, con slides fatte da noi e passate ai fornitori per l'erogazione su portali elettronici e con almeno 4 ore di formazione frontale passate ad analizzare le peculiarità delle loro attività, e dei rischi a queste collegate.

Per i responsabili dell'attività didattica ricerca e laboratorio, che sono quelli che poi devono trasmettere ai ragazzi come lavorare in Sicurezza, abbiamo fatto una scelta ancora più importante: 8 ore di formazione e-learning, sulla parte normativa, e 8h in aula (che per un Docente sono tante!) sulla parte più operativa.

Per la formazione in aula dei Docenti abbiamo scelto il meglio che abbiamo trovato sul mercato, ovvero un fornitore specializzato nella formazione dei Docenti sui rischi di laboratorio.

Abbiamo organizzato un percorso formativo ba-



sato su incontri di formazione in piccoli gruppi (massimo 30 persone con iscrizione flessibile), più simili a tavoli tecnici che a lezioni frontali, che hanno l'obiettivo di stimolare anche la condivisione delle conoscenze e delle esperienze di tutti i presenti, per ottenere un involvement reale sui problemi di salute e sicurezza dei laboratori. Ne abbiamo fatte già 25 edizioni, si è innescato un bel passaparola, e i Docenti e Ricercatori sono stati entusiasti. Alla fine scegliere la qualità è stata una strategia vincente.



Chi si occuperà dell'implementazione e successivamente del controllo del SGSL?

È stato creato un settore ad hoc che si occuperà di questo, ovvero il Settore Audit e Sistema di Gestione. Si occuperà di riorganizzare in maniera sistemica tutte le procedure gestionali ed operative, promuovendo l'elaborazione di quelle mancanti, e produrrà tutte le linee guida necessarie ad implementare un corretto sistema di gestione a livello operativo.

Quindi in sede di Audit verificherà il grado di implementazione e di efficacia del modello gestionale, nonché delle sue procedure. Un controllo di alta vigilanza.

I controlli operativi esistono anche oggi (anche se non sono strutturati come i controlli operativi industriali), ma spesso non sono formalizzati e sistemici. Questo espone particolarmente i Datori di Lavoro in caso di problemi, perché diventa difficile dimostrare la propria conformità legale.

Si tratta spesso di formalizzare attività che sostanzialmente vengono già effettuate.

Il lavoro sarà quello di individuare le prassi virtuose presenti all'interno dell'ateneo e farle diventare standard utili per tutti.

C'è un forte pericolo in un progetto di questo tipo, ovvero quello di ingessare il sistema, o peggio di creare regole inapplicabili, che nessuno applicherà. Questo sarebbe un completo fallimento.

Diceva Francesco de Sanctis: *"la semplicità è la forma della vera grandezza"*.

Se il Sistema di Gestione (che di per sé è un qualcosa di complesso) non è reso semplice e di facile applicazione, allora non serve. Quindi noi puntiamo a realizzare delle procedure di alto livello, ma estremamente comprensibili e operativamente applicabili. Che dovranno poi essere prese in carico in sede locale, con l'eventuale stesura di procedure operative di dettaglio. Vista l'enormità del nostro Ateneo non è possibile pensare che in breve tempo il nostro SG potrà divenire conforme alla ISO 45001, ma sono fiducioso che il processo avviato, nell'arco di un quinquennio, ci porterà ad ottenere un sistema di gestione efficace, omogeneo e ben diffuso, e magari anche conforme allo standard internazionale.

È senz'altro una bella sfida! Ma a qualcuno le sfide piacciono.



Che impatto ha il SGSL sull'ambiente esterno? Penso ad esempio alla gestione di eventuali emergenze...

Dal punto di vista della gestione della Sicurezza La Sapienza non fa distinzioni tra studenti, visitatori e utenti, soprattutto per tematiche come l'antincendio e la gestione delle emergenze, in cui sono tutti coinvolti.

I Piani di Emergenza prevedono dei Sistemi di evacuazione di tutto il personale, ma anche e soprattutto degli studenti.

È in corso un grandissimo lavoro di progettazione antincendio per ottenere i CPI. Nel frattempo, mettiamo in atto tutte le procedure possibili per sopperire alle carenze strutturali.



Una curiosità: quanto ci è voluto per impostare tutto il Sistema?

Per la realizzazione del Modello di Organizzazione ci sono voluti circa 6 mesi di lavoro tra studio, incontri, e confronti con chiunque potesse dare una visione o una soluzione utile. Volevamo portare una proposta che fosse assolutamente compatibile con il D.Lgs. 81/08 e fosse efficace ed efficiente per traguardare gli obiettivi che ci eravamo



mo posti. Per l'approvazione della proposta ci sono voluti oltre 18 mesi, per la sua implementazione ci vorranno ancora alcune settimane.

Ci sono tante esigenze da contemperare ed alcuni passaggi burocratici da completare.

Non va dimenticato che siamo in un contesto di Pubblica Amministrazione, per cui le decisioni non sono mai unilaterali. Per prendere una decisione, soprattutto se organizzativa, c'è un Collegio di persone da mettere d'accordo, una infinita serie di passaggi informali e formali da espletare, alla ricerca di continue mediazioni tra visioni ed interessi differenti. Ecco, tutte queste criticità dilatano sia i tempi di realizzazione dell'impianto organizzativo che in alcuni casi l'avvio delle attività operative (senza parlare dei tempi per l'acquisizione dei servizi esterni, imposti dal Codice degli Appalti!) Per questa ragione ritengo che aver fatto in 4 anni questa rivoluzione - anche dal punto di vista operativo - sia stato un grande successo; dettato soprattutto dall'approccio che si è utilizzato nel proporre le attività. Un approccio estremamente aperto alle proposte, ben orientato verso l'obiettivo, sempre attento a comunicare il valore aggiunto delle novità introdotte.



Vision zero... è un traguardo possibile per Sapienza?

Dopo 15 anni nella Sicurezza credo che il *rischio zero* non possa esistere. Però "zero infortuni" è un obiettivo a cui tendere, malgrado l'Università, per la peculiarità delle attività di Ricerca, sia un sistema con una oggettiva difficoltà nell'individuazione dei pericoli potenziali, e delle situazioni di rischio che possono non essere sempre prevedibili.

Ma mettendo in atto un atteggiamento iper-cautelativo anche nelle attività di ricerca l'obiettivo "zero infortuni" (che non deve voler significare zero infortuni "segnalati" o "emersi", ma zero infortuni realmente accaduti) è raggiungibile.



Mi conceda una piccola provocazione... Quello messo in campo è un approccio gestionale, orientato al rispetto di procedure e step predefiniti... ma per Lei, la Sicurezza sul Lavoro è una questione di forma o di sostanza?

Come ho detto prima, riferendomi al "dimostrare la propria conformità", e intendo anche la confor-

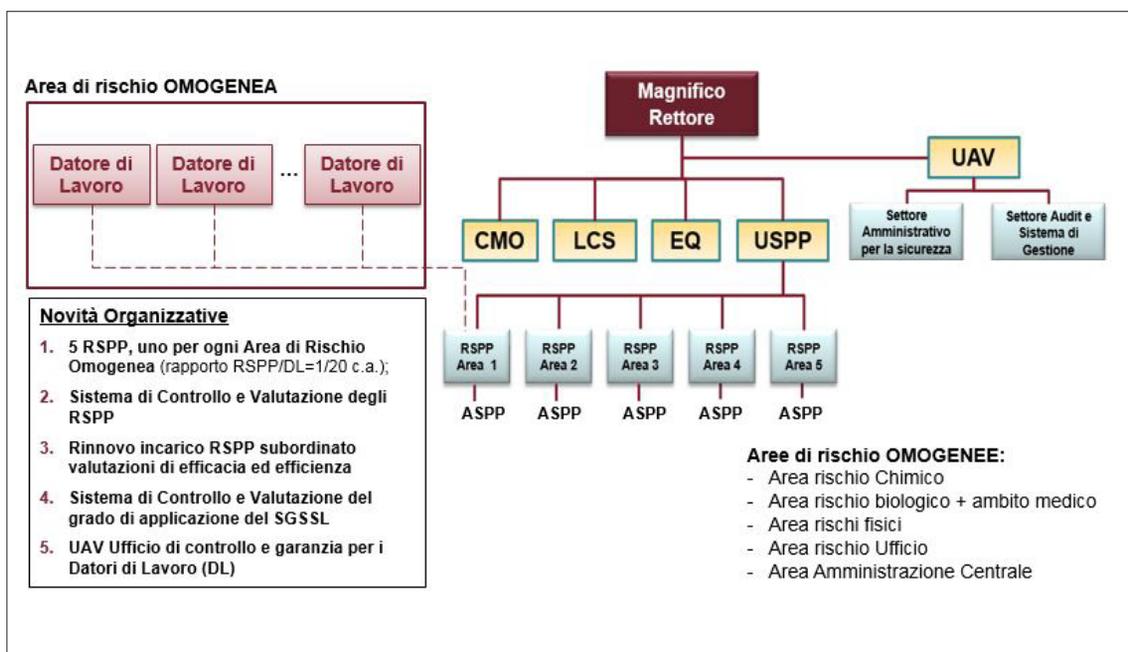


Figura 4 - Novità organizzative



mità legale, credo si debba “formalizzare la sostanza”. Perché è la norma stessa a chiedere di dare evidenza oggettiva di quello che si fa.

È poi necessario introdurre la sostanza, ma non una sostanza “operativa”, fatta solo di procedure operative; piuttosto una sostanza generata dalla “consapevolezza”.

Perché se riusciamo a rendere consapevoli tutte le persone che entrano in un laboratorio, allora saranno loro ad evitare l’incidente; saranno loro a definire delle prassi operative idonee, anche perché nessun esperto di rischio potrà mai essere in grado di individuare i pericoli meglio di chi i laboratori (di didattica, ricerca, servizio, nella loro grande variabilità tra chimici, fisici, biologici e tecnici) li utilizza, svolgendo ogni giorno attività spesso non standardizzate e non standardizzabili. Secondo me, la vera sfida è proprio questa: coinvolgere loro, far diventare loro esperti di rischio. Ed è anche l’intuizione che è alla base dell’art. 5 del D.M. 363/98.

La Valutazione del Rischio deve diventare attività quotidiana dei responsabili delle attività di laboratorio, perché sono loro che quotidianamente, operando in quel contesto, devono essere in grado di lavorare e far lavorare i collaboratori e gli studenti in piena salute e sicurezza.



Quali passaggi, a Suo giudizio, sono stati particolarmente utili nel garantire il successo del percorso attivato?

La distribuzione delle responsabilità: che sia tramite delega formale, o che sia tramite individuazione del Datore di Lavoro, comunque l’ufficializzazione dei ruoli dà una forte spinta di miglioramento. Le persone, conoscendo le proprie responsabilità, cominciano ad occuparsi seriamente di Sicurezza.

La formalizzazione delle responsabilità è il primo passo per il cambiamento.

Ma distribuzione delle responsabilità non significa soltanto investire i Datori di Lavoro e i Dirigenti, ma anche le altre figure chiave della sicurezza quali i Preposti.

In Ateneo abbiamo deciso di individuare formalmente con protocollo anche i preposti, gli addetti all’emergenza, finanche gli addetti all’assistenza dei diversamente abili in fase di evacuazione.

Tutti hanno ricevuto una lettera di incarico, in cui si comunicava loro il ruolo che rivestivano nell’ambito della Sicurezza.

Ciascuno di loro poi viene informato dei propri compiti, e formato a metterli in atto.

Tutti devono avere ben chiaro (e per iscritto) il ruolo che ricoprono e i compiti loro assegnati in materia di SSL.



In chiusura...

Cosa - secondo Lei - ha realmente reso possibile questo importante processo in Sapienza?

La leadership. Questa “rivoluzione” è stata determinata da un fortissimo commitment della cosiddetta “Alta Direzione”

L’attuale Rettore (il Prof. Eugenio Gaudio, n.d.r.) assieme all’attuale Direttore Generale (Dott.ssa Simonetta Ranalli, n.d.r.) hanno ereditato il processo di crescita in materia di salute e sicurezza avviato dai predecessori, e lo hanno portato a buon fine con grande determinazione, dimostrando una estrema sensibilità in materia di Salute e Sicurezza, ma anche una raffinata intelligenza organizzativa e gestionale, che ha captato l’esigenza di dare una svolta strutturale.

Quando arrivai in Sapienza ricordo che il Rettore, il primo giorno in cui ci sedemmo al tavolo, mi chiese di pensare a un progetto efficace di miglioramento del Sistema Sicurezza di Sapienza.

Non “risposte immediate a problemi contingenti” (che pure non mancavano all’indomani della chiusura dell’Obitorio più grande di Roma ad opera dell’ispettorato sul lavoro), ma “un progetto”. Non mi ha chiesto una soluzione, ma un miglioramento sistemico e strutturale.

La vera svolta è stata la domanda, non la risposta. Il resto lo dovranno fare il nostro impegno e la nostra determinazione.



ASSOSISTEMA
SAFETY Produzione, Distribuzione
e Manutenzione di DPI



UNA LUCE PER LA VOSTRA SICUREZZA



SAFCO
ANTINCENDIO E SICUREZZA

Safco Italia S.r.l., fondata nel 2005 inizia la propria attività commercializzando materiali antincendio e proponendo servizi inerenti al settore sicurezza. Nel 2006, intraprende una nuova attività atta alla produzione di indumenti di protezione antincendio anticalore di altissima qualità a Marchio SAF-TEX®, marchio registrato per identificare i capi progettati e prodotti da Safco Italia. La nostra missione produttiva ruota attorno alla conoscenza e padronanza delle normative, al rispetto degli standard qualitativi richiesti dalle ISO 9001. Ciascuna fase produttiva prevede specifici controlli e verifiche funzionali che unite ai test e alla certificazione della fase finale garantiscono la qualità del prodotto. Safco Italia S.r.l. produce: indumenti e attrezzature per Vigili del fuoco, indumenti e attrezzature per Protezione Civile, indumenti e attrezzature per addetti agli incendi boschivi, indumenti anticalore antistatici per industria, indumenti ad alta resistenza termica alluminizzati, piccoli allestimenti speciali su rimorchi e pick-up, distribuisce sistemi di ventilazione positiva e aspiratori, lance idriche, monitori veicolari e per postazioni fisse.

Safco Italia S.r.l. / via B. Castelli, 45-47-49 / 25064 Gussago (BS) / Tel. 030 3733937 / info@safcoitalia.net / www.safcoitalia.net

I soci Assosistema SAFETY

3M

Ansell

**Cartelli
segnalatori**



Dräger

GVS
FILTER TECHNOLOGY

Honeywell

KASK

Lyreco
YOUR SAFETY MAKER

MAPA
PROFESSIONAL

MILLA
SAFETY EQUIPMENT

MSA
The Safety Company

millemalbox®
Safety On

edibi
ANTIFORFORNISTICA

SAFCO
ANTINCENDIO E SICUREZZA

SEBA

SIGGI
GROUP

Sikura®
in buone mani

Spasclad
YOUR SAFETY MAKER

unicum

uvex