

A large, leafy tree stands prominently in a field of tall grass. A person is seated at a small, simple table or stand positioned directly beneath the tree's canopy. The background shows rolling hills and a clear sky.

UNI ISO 45001:2018 SISTEMI DI GESTIONE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

I PARTE

9 MARZO 2022

PRESENTAZIONE

Destinata a diventare autorevole riferimento riconosciuto in tutto il mondo, la norma UNI ISO 45001:2018 colma un vuoto di oltre un ventennio tra i riferimenti normativi ISO in materia di gestione aziendale. Molto più che una semplice evoluzione della OHSAS 18001:07 rappresenta soprattutto uno strumento gestionale e di evoluzione culturale che, nel fornire gli strumenti per safety and health, si offre all'integrazione con gli aspetti di qualità e ambiente; un assist che invita e facilita la gestione integrata, soluzione decisamente più accattivante per le organizzazioni che dai sistemi di gestione si aspettano valore aggiunto. La norma è applicabile a tutte le organizzazioni: pubbliche e private, produttive e di erogazione di servizi, di qualsiasi dimensione e soprattutto è riconosciuta a livello internazionale. Certificarsi UNI ISO 45001:2018 diverrà pertanto elemento distintivo nel proporre i propri beni e servizi nel mercato globale ma soprattutto strumento di tutela sociale per i lavoratori.

OBIETTIVI

Il corso si propone di fornire una conoscenza di base della norma UNI ISO 45001:2018 indispensabile per coloro che vogliono adottare o aggiornare un SGSL secondo le più moderne logiche sistemiche. In quest'ottica verranno illustrate sia le differenze con la norma BS OHSAS 18001:07, per coloro che conoscono questo standard di riferimento, sia i requisiti completi della nuova norma per chi si avvicina per la prima volta agli SGSL. Completa la trattazione una riflessione sui vantaggi sociali ed economici dell'applicazione di un SGSL.

DESTINATARI

Il corso è rivolto a: responsabili di SGSL, responsabili e addetti Servizi Prevenzione e Protezione, consulenti e professionisti, operatori dell'igiene e sicurezza sul lavoro, auditor OHSAS 18001 nonché alle figure del management aziendale: dirigenti, quadri, datori di lavoro.

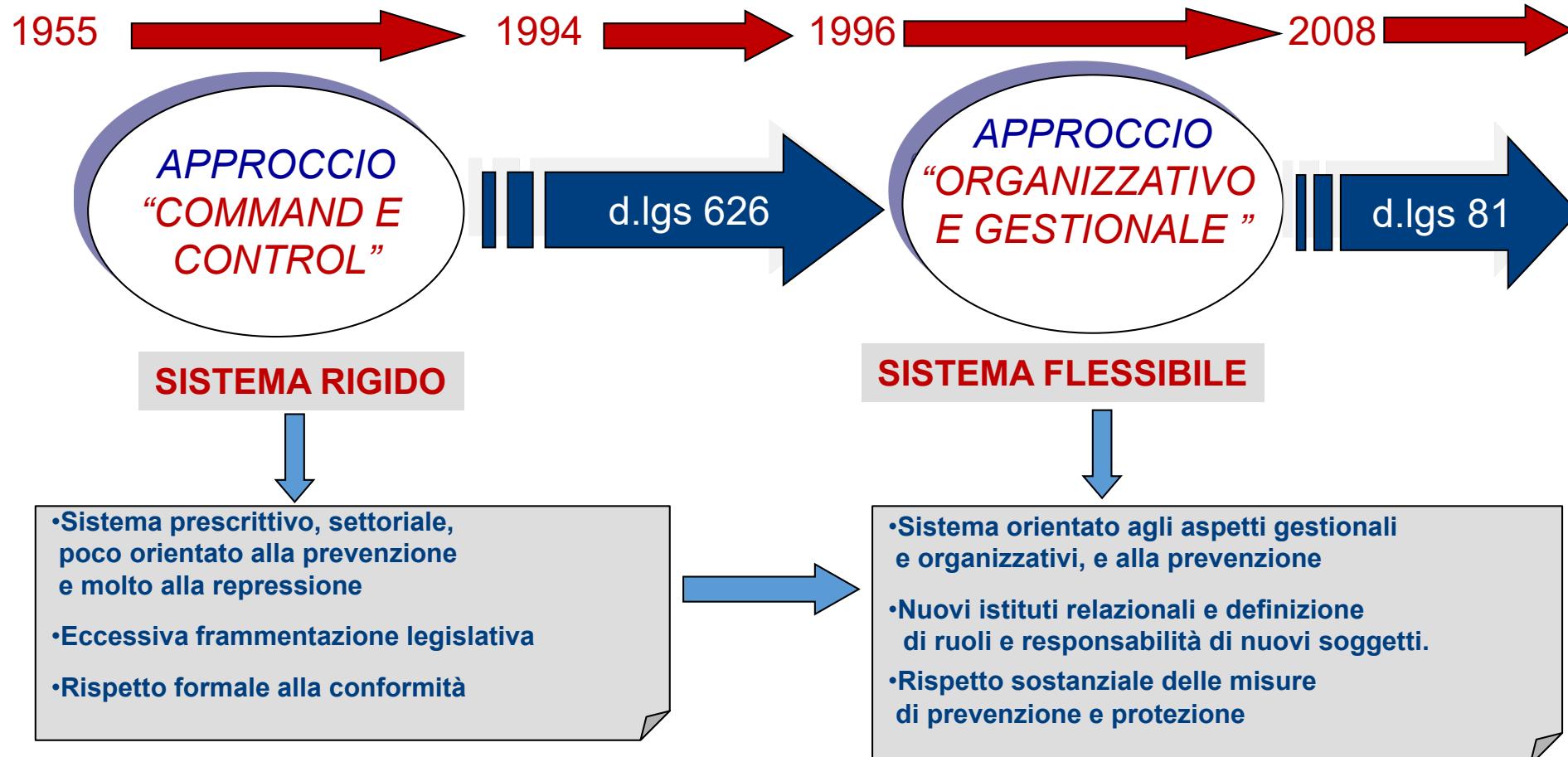
DOCENTI

LUCINA MERCADANTE - Esperta dei Gruppi di Lavoro UNI/CT 042/GL 55 "Metodi e sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro" e UNI/CT 016/GL 37 "Audit" Membro Comitato Tecnico UNI/CT 038 "Responsabilità sociale delle organizzazioni" e Sottocomitato Tecnico UNI/CT 033/SC 01 "Beni culturali"

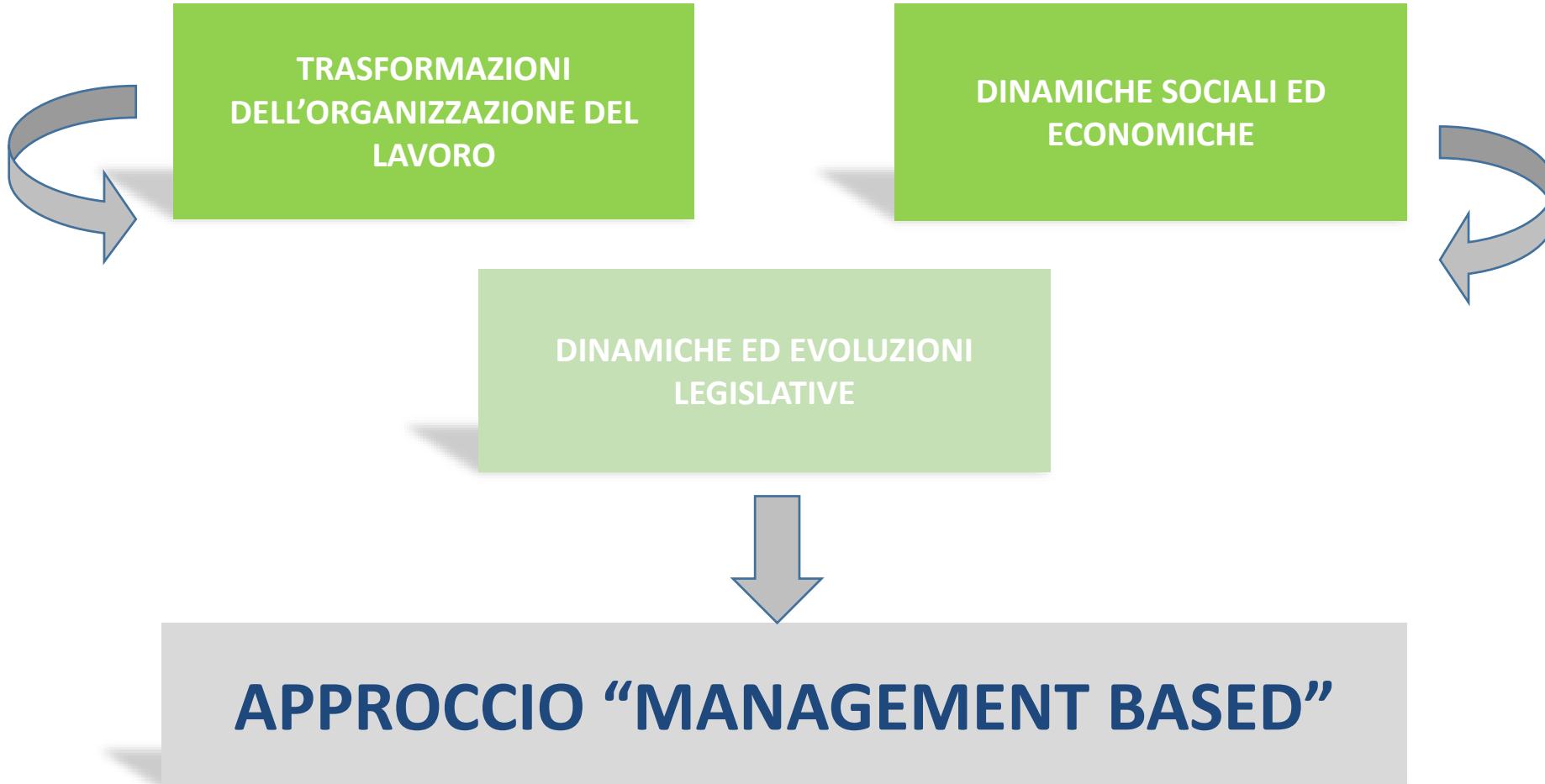
ANTONIO TERRACINA- Membro della Commissione Tecnica UNI/CT 042/GL 55 "Metodi e sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro"

I sistemi di gestione della sicurezza

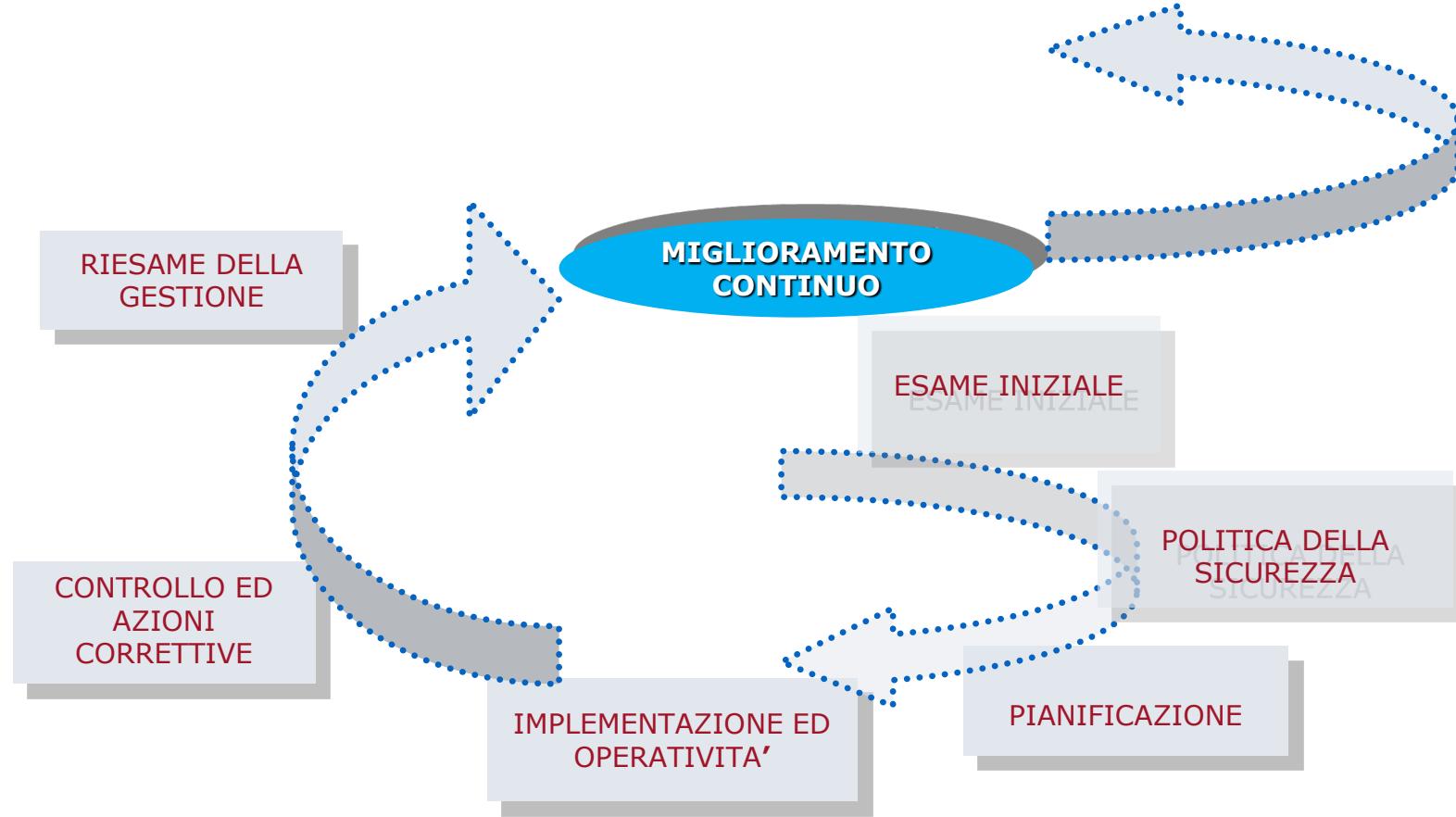
L'EVOLUZIONE NORMATIVA



ORGANIZZAZIONE E SISTEMI DI GESTIONE DELLA SICUREZZA



L'IMPOSTAZIONE DI BASE

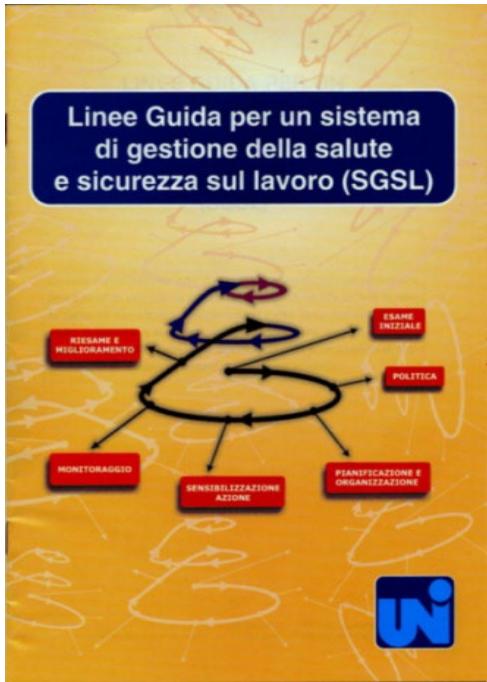


OBIETTIVO: migliorare la prestazione prevenzionale complessiva
in accordo con la politica dell'organizzazione.

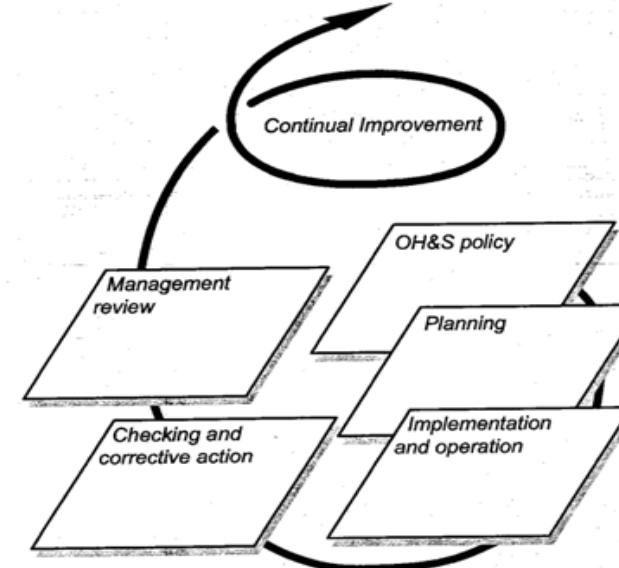
STANDARD DI GESTIONE DELLA SICUREZZA

ILO/OSH 2001	Guidelines on occupational safety and health management systems.
Doc. 0135/4/99 EN Commissione Europea	European guidelines on the Organisation of Occupational Safety and Health.
British Standard 8800/96	Guida ai sistemi di gestione della sicurezza nei luoghi di lavoro (<u>BS 8800:2004</u>).
OHSAS 18001	Occupational Health and Safety Assessment Series (rev. <u>OHSAS 18001:2007</u>).
UNI INAIL	Linee Guida SGSL (2001)

STANDARD DI GESTIONE DELLA SICUREZZA



OHSAS 18001



ISO 45001

SISTEMI DI GESTIONE, questi (mis)conosciuti

Come li immaginiamo



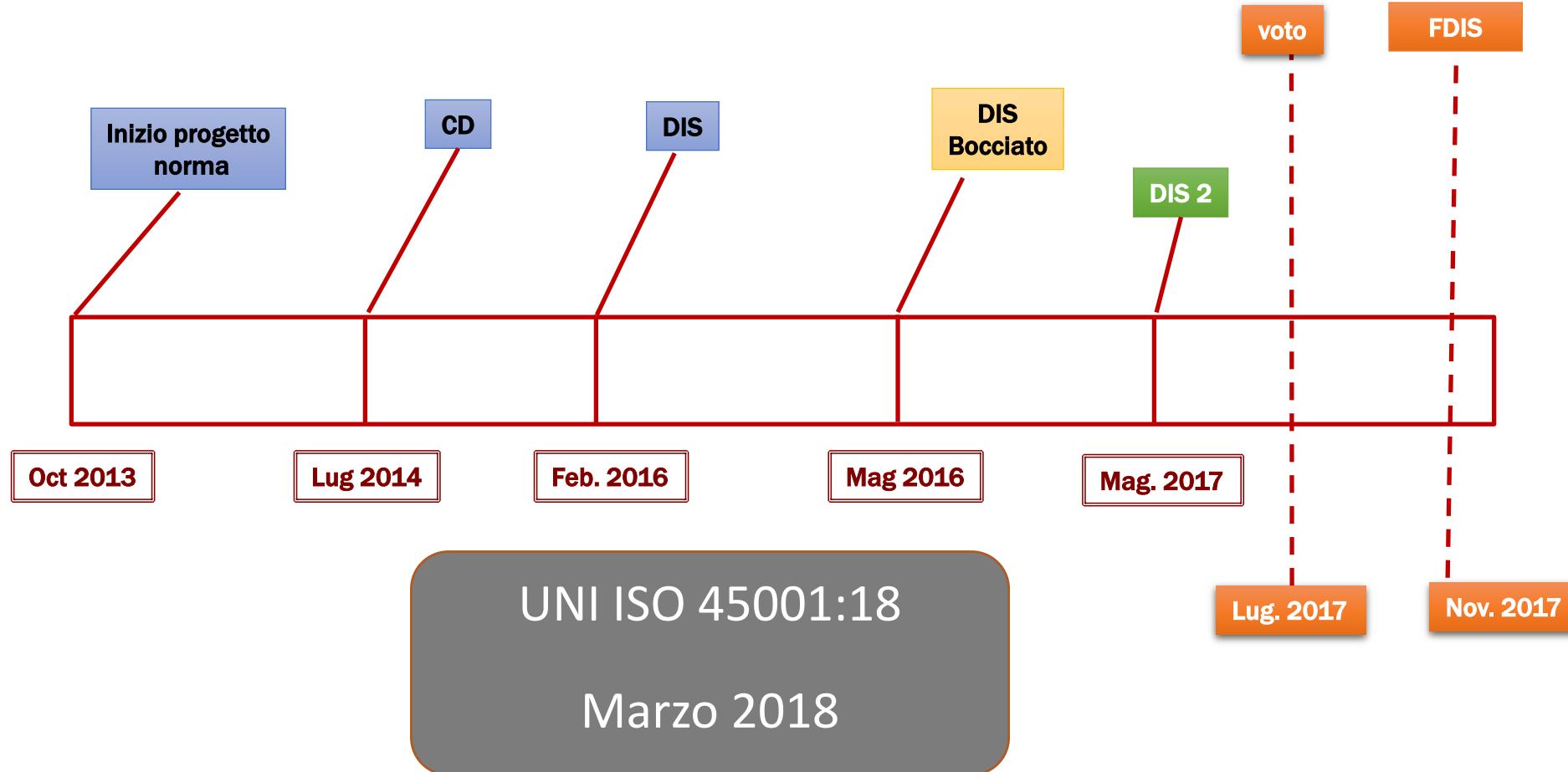
Come li viviamo



UNI ISO 45001:18

IL PROCESSO DI SVILUPPO DELLA ISO 45001

IL CRONOPROGRAMMA



Result of voting

P-Members voting: 57 in favour out of 61 = 93 % (requirement >= 66.66%)

(P-Members having abstained are not counted in this vote.)

Member bodies voting: 4 negative votes out of 66 = 6 % (requirement <= 25%)

Approved

NO: Francia, Spagna, India, Turchia
Astensione di 9 Paesi, tra cui l'Italia

Tra i detrattori

- L'ILO ha interrotto i rapporti con ISO
- L'associazione della OOSS (hanno diffuso un documento una formale opposizione)
- Il CEN non ha riconosciuto e realisticamente non riconoscerà la norma
- La votazione ha espresso voto positivo da parte della gran parte dei Paesi con «astensione» da parte dell'Italia

UNI ISO 45001:18

LE CARATTERISTICHE

IMPLICAZIONI DELLA HLS

- Struttura
- Alcuni termini
- Alcune definizioni
- Alcune parti di testo
- Il Risk Based Thinking

**Sono uguali in
tutte le norme**



RISK BASED THINKING

L'organizzazione deve considerare **i rischi** connessi con il mancato funzionamento del SGSL---- ma anche le **opportunità**.

- Prevenire o almeno ridurre conseguenze impreviste o indesiderate.
- Identificare quali misure/adempimenti/attività sono anche un'opportunità di miglioramento delle prestazioni:
(es: benchmarking, suggerimenti dai lavoratori, forme partecipative per i lavoratori, nuove tecnologie, progettazione dei cambiamenti, formazione addizionale ecc.).
- Assicurare il miglioramento continuo.

Gli altri aspetti comuni e le implicazioni

- La leadership
- L'analisi del contesto
- La parte generale della Pianificazione

Integrabile con
ISO 9000:15 e ISO 14001:15



BS OHSAS 18001 vs UNI ISO 45001

- Il cambiamento principale è che la nuova norma utilizza la HLS e si concentra sull'interazione tra l'organizzazione e il suo ambiente di business, mentre OHSAS 18001 si focalizza sulla gestione dei pericoli OH&S e altre questioni interne.
- Gli standard divergono però anche per molti altri aspetti, tra cui:
 1. ISO 45001 si basa **sui processi** la OHSAS 18001 si basa **sulle procedure**
 2. ISO 45001 considera sia i **rischi che le opportunità** // OHSAS 18001 si occupa esclusivamente di rischi per la SSL
 3. ISO 45001 considera le **parti interessate con maggior enfasi** della OHSAS 18001

UNI ISO 45001:18

TERMINI E DEFINIZIONI SIGNIFICATIVI

Termini e definizioni

**ALCUNE NOVITÀ SONO PROPRIE DELLA STRUTTURA AD ALTO
LIVELLO**

ALTRE SONO SPECIFICHE DI QUESTA NORMA

Termini e definizioni

3.10 SISTEMA DI GESTIONE: Insieme di elementi correlati o interagenti di *un'organizzazione* (3.1) finalizzato a stabilire *politiche* (3.14), *obiettivi* (3.16) e *processi* (3.25) per conseguire tali obiettivi.

- *Nota 1 Un sistema di gestione può riferirsi a una o più discipline.*
- *Nota 2 Gli elementi del sistema comprendono la struttura, i ruoli e le responsabilità, la pianificazione e il funzionamento, la valutazione delle prestazioni e il miglioramento dell'organizzazione*
- *Nota 3 Il campo di applicazione di un sistema di gestione può comprendere l'intera organizzazione, funzioni specifiche e identificate dell'organizzazione, settori specifici e identificati dell'organizzazione, oppure una o più funzioni nell'ambito di un gruppo di organizzazioni*
- *Nota 4 Il presente termine fa parte dei termini comuni e delle definizioni di base per le norme ISO di sistemi di gestione riportati nell'Appendice SL del Supplemento consolidato alla Parte 1 delle Direttive ISO EC.*

Termini e definizioni

3.11 SISTEMA DI GESTIONE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO; sistema di gestione per la SSL: sistema di gestione (3.10) o parte di un sistema di gestione utilizzato per conseguire la politica per la SSL (3.15)

- *Nota 1 - risultati attesi del sistema di gestione per la SSL sono volti a prevenire lesioni e malattie (3.18) per i lavoratori (3.3) e a predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri (3.6).*
- *Nota 2- I termini 'salute e sicurezza sul lavoro' (SSL - OH&S) e "sicurezza e salute sul lavoro (SSL - OSH) hanno lo stesso significato.*

HIGH LEVEL STRUCTURE (HLS)

3.20 RISCHIO: Effetto dell'incertezza.

- *Nota 1 - Un effetto è uno scostamento da quanto atteso - positivo o negativo.*
- *Nota 2 - Incertezza è lo stato, anche parziale, di carenza di informazioni relative alla comprensione o conoscenza di un evento, delle sue conseguenze o della loro probabilità.*
- *Nota 3 - Il rischio è spesso caratterizzato dal riferimento a potenziali "eventi" (come definito nella Guida ISO 73:2009, punto 3.5.1.3) e "conseguenze" (come definito nella Guida ISO 73:2009, punto 3.6.1.3), o a una loro combinazione.*
- *Nota 4 - Il rischio è spesso espresso in termini di combinazione delle conseguenze di un evento (compresi cambiamenti nelle circostanze) e della "probabilità" (come definito nella Guida ISO 73:2009, punto 3.6.1.1) associata al suo verificarsi.*
- *Nota 5 - Nel presente documento, dove il termine "rischi e opportunità" è utilizzato sta ad indicare i rischi per la SSL (punto 3.21), opportunità per la SSL (punto 3.22) e altri rischi e altre opportunità per il sistema di gestione.*
- *Nota 6 - Il presente termine fa parte dei termini comuni e delle definizioni di base per le norme ISO di sistemi di gestione riportati nell'Appendice SL del Supplemento consolidato alla Parte 1 delle Direttive ISO/IEC.*

La nota 5 è stata aggiunta per chiarire il termine 'rischi e opportunità' per il suo uso all'interno del presente documento.

Termini e definizioni

3. 19 PERICOLO: Fonte avente il potenziale di causare *lesione e malattia* (punto 3.18).

- *Nota 1 - I pericoli possono includere fonti aventi il potenziale di causare danni o situazioni pericolose, o circostanze aventi il potenziale di esposizione a lesioni e malattie.*

3. 21 RISCHIO PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO; rischio per la SSL: Combinazione della probabilità che uno o più eventi pericolosi o esposizioni si verifichino in relazione al lavoro e della severità di *lesioni e malattie* (punto 3.18) che possono essere causati dall'evento o dalle esposizioni.

3.22 OPPORTUNITÀ PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO; opportunità per la SSL: Circostanza o serie di circostanze che possono portare al miglioramento delle *prestazioni in termini di SSL* (punto 3.28).

ISO 45001

3.3 LAVORATORE: Persona che svolge un lavoro o attività lavorative sotto il controllo dell'organizzazione (3.1).

- *Nota 1 - Le persone svolgono un lavoro o attività lavorative in base a varie forme, retribuite o non retribuite. quali, per esempio, a tempo indeterminato o determinato, intermittente o stagionale, saltuario o a tempo parziale.*
- *Nota 2 - I lavoratori includono l'alta direzione (3.12), persone con qualifica manageriale e non manageriale.*
- *Nota 3 - Il lavoro o le attività lavorative sotto il controllo dell'organizzazione possono essere svolte da lavoratori dipendenti dell'organizzazione, lavoratori di fornitori esterni, appaltatori, lavoratori autonomi, lavoratori di agenzie e da altre persone nella misura in cui l'organizzazione condivide il controllo sul loro lavoro o sulle loro attività lavorative, secondo il contesto dell'organizzazione.*

ISO 45001

3.2 PARTE INTERESSATA (termine preferito); **stakeholder** (termine ammesso): Persona oppure *organizzazione* (3.1) che può influenzare, essere influenzata, o percepire se stessa come influenzata, da una decisione o attività.

- *Nota 1 - Il presente termine fa parte dei termini comuni e delle definizioni di base per le norme ISO di sistemi di gestione riportati nell'Appendice SL del Supplemento consolidato alla Parte T delle Direttive ISO/IEC.*

3.4 PARTECIPAZIONE: Coinvolgimento nel processo decisionale.

- *Nota 1 - La partecipazione include il coinvolgimento di comitati per la salute e la sicurezza e, ove istituiti, di rappresentanti dei lavoratori.*

3.5 CONSULTAZIONE: Ricerca di pareri prima di prendere decisioni.

- *Nota 1 - La consultazione include il coinvolgimento di comitati per la salute e la sicurezza e, ove istituiti, di rappresentanti dei lavoratori.*

ISO 45001

3.1 ORGANIZZAZIONE: Persona o gruppo di persone aventi funzioni proprie con responsabilità, autorità e relazioni per conseguire i propri *obiettivi* (3.16).

- *Nota 1 - Il concetto di organizzazione comprende, in termini non esaustivi, singoli operatori, società, gruppi, aziende, imprese, autorità, partnership, enti di beneficenza o istituzioni, o loro parti o combinazioni, costituiti in persona giuridica o meno, pubblici o privati.*
- *Nota 2 - Il presente termine fa parte dei termini comuni e delle definizioni di base per le norme ISO di sistemi di gestione riportati nell'Appendice SL del Supplemento consolidato alla Parte 1 delle Direttive ISO/IEC.*

3.6 LUOGO DI LAVORO: **Luogo sotto il controllo dell' organizzazione (3.1), dove una persona ha la necessità di trovarsi o andare per motivi di lavoro.**

- *Nota 1 - Le responsabilità dell'organizzazione nell'ambito del sistema digestione per la SSL (3.11) per il luogo di lavoro dipendono dal grado di controllo sul luogo di lavoro stesso.*

ISO 45001

3.29 AFFIDARE ALL'ESTERNO (**outsource**, verbo): Stipulare un accordo mediante il quale *un' organizzazione* (3.1) esterna esegue parte di una funzione o di un *processo* (3.25) dell'organizzazione.

- *Nota 1 - Un'organizzazione **esterna** è fuori dal campo di applicazione del sistema di gestione (3.10), anche se la funzione o il processo affidato all'esterno ricade nel campo di applicazione stesso.*
- *Nota 2 - Il presente termine fa parte dei termini comuni e delle definizioni di base per le norme ISO di sistemi di gestione riportati nell'Appendice SL del Supplemento consolidato alla Parte 1 delle Direttive ISO/IEC.*

3.7 APPALTATORE: *Organizzazione* esterna (3.1) che fornisce servizi all'organizzazione in conformità alle specifiche, i termini e le condizioni concordate.

- *Nota 1 - I servizi possono includere, tra gli altri, attività di costruzione.*

ISO 45001

3.18 LESIONE E MALATTIA: Effetti negativi sulla condizione fisica, mentale o cognitiva di una persona.

- *Nota 1 - Questi effetti negativi includono malattia professionale, infermità e morte. I termini "lesione e malattia" implicano la presenza di tali elementi, da soli o in combinazione.*
- *Nota 2 - I termini "lesione e malattia" implicano la presenza di tali elementi, da soli o in combinazione.*

3.17 OBIETTIVO PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO; obiettivo per la SSL: obiettivo (punto 3.16) fissato dall'organizzazione (punto 3.1) per ottenere risultati specifici in coerenza con la *politica per la SSL* (punto 3.15).

UNI ISO 45001:18

LA STRUTTURA E I REQUISITI

STRUTTURA DELLA ISO 45001

La struttura di alto livello della ISO 45001 si allinea con gli altri nuovi standard di sistemi di gestione sviluppati da ISO. La High Level Structure (HLS):

- 1.Scopo
- 2.Riferimenti normativi
- 3.Termini e definizioni
- 4.Contesto dell'organizzazione
- 5.Leadership
- 6.Pianificazione
- 7.Supporto
- 8.Operatività
- 9.Valutazione delle prestazioni
- 10.Miglioramento



Le sezioni 4, 6, 9 e 10 differiscono dagli attuali sistemi di gestione ISO

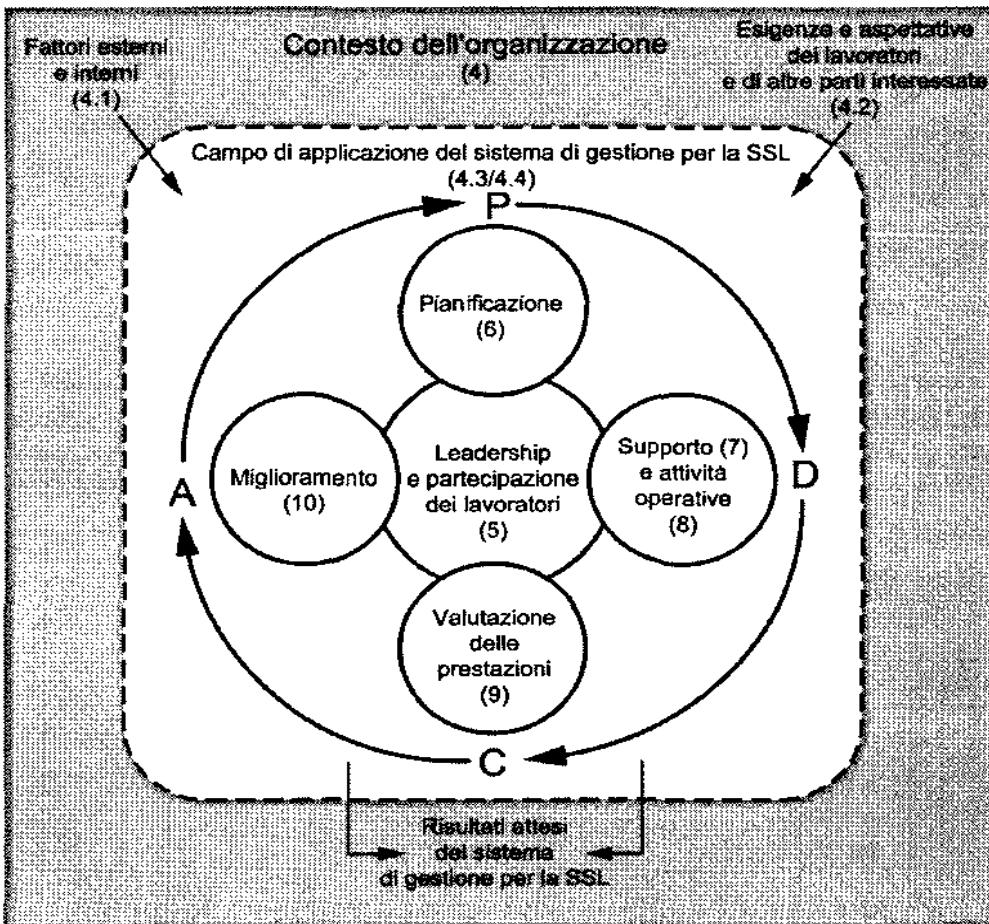
STRUTTURA DELLO STANDARD

Composta da:

- Requisiti
- Annex: Guida interpretativa (non guida all'implementazione)

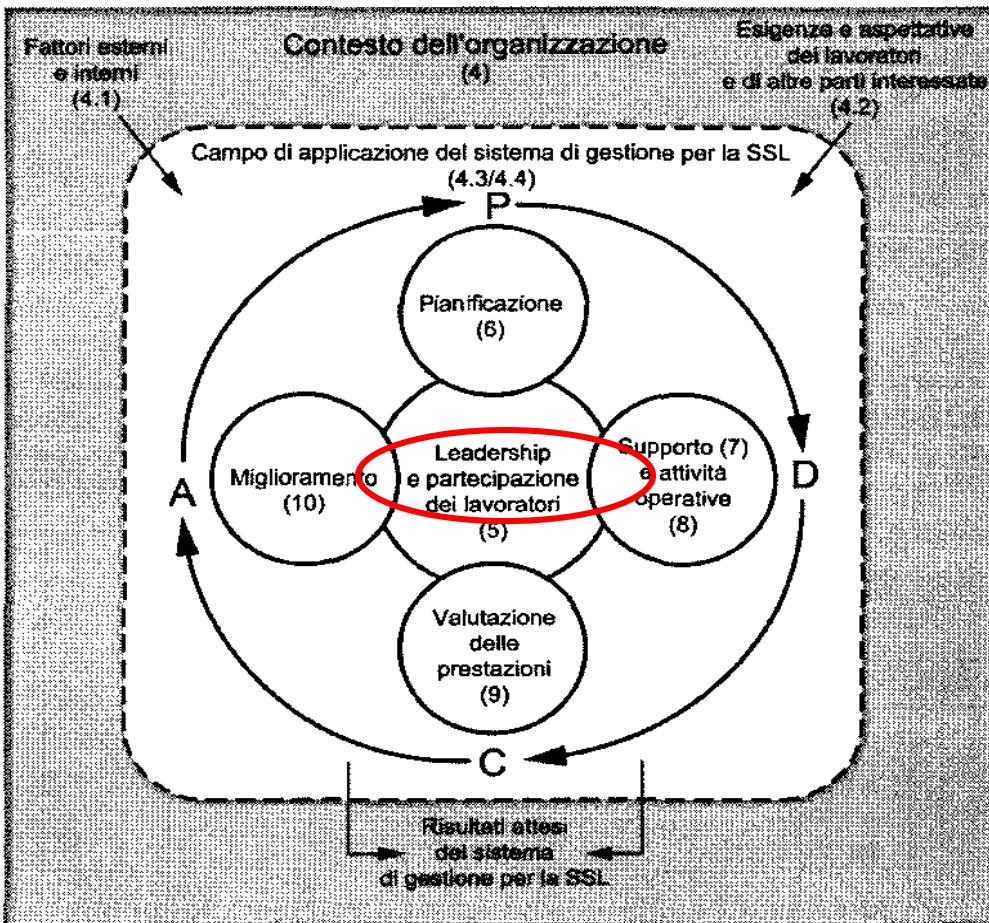
I contenuti dell'Annex sono inderogabili per una implementazione completa ed efficace anche se **non costituiscono «requisiti»**.

L'APPROCCIO PDCA



- 1. Definire una strategia**
- 2. Coinvolgere le parti interessate**
- 3. Valutare i rischi e le opportunità**
- 4. Dimostrare leadership**
- 5. Coinvolgere i lavoratori**
- 6. Auditare e riesaminare**

L'APPROCCIO PDCA



- 1. Definire una strategia**
- 2. Coinvolgere le parti interessate**
- 3. Valutare i rischi e le opportunità**
- 4. Dimostrare leadership**
- 5. Coinvolgere i lavoratori**
- 6. Auditare e riesaminare**

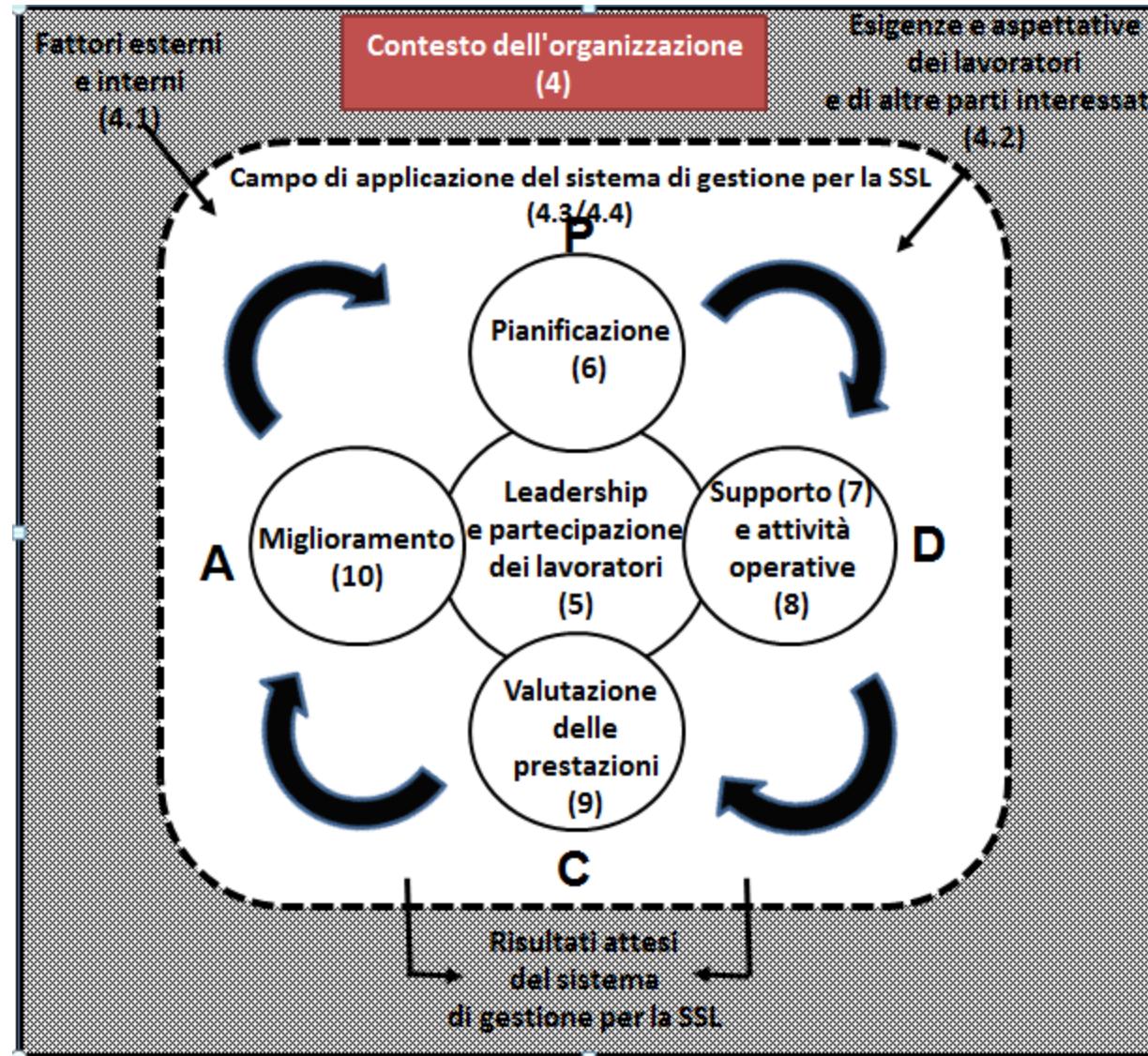
1. OBIETTIVI (INTENDED OUTCOMES)

- A. Il miglioramento continuo delle prestazioni OH & S.
- B. Adempiere ai requisiti legali e ad altri requisiti.
- C. Il raggiungimento degli obiettivi di OH & S.



UNI ISO 45001:18

ANALISI DEL CONTESTO



CONTESTO

- E' uno degli elementi della HLS
- Precedentemente effettuata in sede di analisi iniziale o GAP Analysys
- Il contesto va letto nella sua accezione più ampia

CONTESTO

ISO 9001:2015	ISO 14001:2015	ISO 45001:DIS
Context of the organisation	Context of the organisation	Context of the organisation
Understanding the organisation and its context	Understanding the organisation and its context	Understanding the organisation and its context
Understanding the needs and expectations of interested parties	Understanding the needs and expectations of interested parties	Understanding the needs and expectations of interested parties
Determining the scope of the quality management system	Determining the scope of the Environment management system	Determining the scope of the OH&S management system
Quality management system and its processes	Environment management system	OH&S management system
Leadership	Leadership	Leadership and worker participants

CONTESTO

4 CONTESTO DELL'ORGANIZZAZIONE

4.1 Comprendere l'organizzazione e il suo contesto

L'organizzazione deve determinare i fattori esterni ed interni pertinenti* alle sue finalità e che influenzano la sua capacità di conseguire i risultati attesi per il proprio SGSL

4.2 Comprendere le esigenze e aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate

L'organizzazione deve determinare:

- le altre parti interessate, oltre ai lavoratori, che sono «**pertinenti**» al sistema di gestione per la SSL;
- le esigenze e le aspettative pertinenti (cioè i requisiti) dei lavoratori e di altre parti interessate;
- quali di queste esigenze e aspettative sono o potrebbero diventare requisiti legali e altri requisiti.

Annex – fattori esterni

- 1) l'ambiente culturale, sociale, politico, legale, finanziario, tecnologico, economico e naturale, e di concorrenza del mercato, a livello internazionale, nazionale, regionale o locale;
- 2) l'introduzione di nuovi concorrenti, appaltatori, subappaltatori , fornitori di beni, partner e fornitori di servizi, nuove tecnologie, nuove leggi e l'emergere di nuove professioni;
- 3) nuove conoscenze sui prodotti e sui loro effetti su salute e sicurezza;
- 4) fattori chiave e relative tendenze per l'industria o il settore che hanno un impatto sull'organizzazione;
- 5) relazioni con le parti interne interessate e loro percezioni e valori;
- 6) cambiamenti in relazione a uno dei precedenti

Annex – fattori interni

- 1) governance, struttura organizzativa, ruoli e responsabilità;
- 2) politiche, obiettivi e le strategie attuate per realizzarli;
- 3) capacità, intese in termini di risorse, conoscenza e competenza (per esempio, capitale, tempo, risorse umane, processi, sistemi e tecnologie);
- 4) sistemi informativi, flussi di informazioni e processi decisionali (sia formali sia informali);
- 5) introduzione di nuovi prodotti, materiali, servizi, strumenti, software, locali e attrezzature;
- 6) relazioni con i lavoratori, e loro percezioni e valori.

Annex – fattori interni

- 7) cultura nell'organizzazione;
- 8) norme, linee guida e modelli adottati dall'organizzazione;
- 9) forma ed estensione dei rapporti contrattuali, incluse, per esempio, le attività affidate all'esterno;
- 10) disposizioni relative all'orario di lavoro;
- 11) condizioni lavorative;
- 12) cambiamenti in relazione a qualsiasi elemento dei precedenti.

Annex – parti interessate

Per questo motivo devono essere identificati le altre parti interessate significative per la gestione della SSL

Le parti interessate, oltre ai lavoratori, possono includere:

- *autorità legislative e regolamentari (locali, regionali, statali/provinciali, nazionali o internazionali);*
- *organizzazioni capogruppo;*
- *fornitori, appaltatori e subappaltatori;*
- *rappresentanti dei lavoratori;*
- *organizzazioni dei lavoratori (sindacati) e organizzazioni datoriali;*
- *proprietari, azionisti, clienti, visitatori, comunità locale, vicinato dell'organizzazione e la comunità in generale;*
- *clienti, servizi medici e altri servizi sociali, media, università, associazioni di imprese e organizzazioni non governative (ONG);*
- *organizzazioni per la salute e la sicurezza sul lavoro, operatori e professionisti sanitari e della sicurezza sul lavoro.*

bisogni ed aspettative significativi di lavoratori e altre p.i.

Swot analysis (tradizionale)

punti di forza e di debolezza **interni all'organizzazione**, propri del contesto di analisi, sono **modificabili** grazie agli interventi ed alle politiche proposte.

minacce ed opportunità, derivanti dal **contesto esterno** all'organizzazione, **non sono modificabili** perché derivano dal contesto esterno.

SWOT ANALYSIS



Evoluzione SWOT Analysis

Strengths (Punti di forza) <ul style="list-style-type: none">• Maggiore consapevolezza dei rischi, che porta ad una riduzione degli incidenti causati da scarsa informazione;• migliore coinvolgimento e partecipazione positiva all'attuazione delle azioni mitigatrici	Weakness (Punti di debolezza) <ul style="list-style-type: none">• eccessiva fiducia nei propri mezzi;• resistenza ad attuare misure di protezione ritenute "superflue";
Opportunities (Opportunità) <ul style="list-style-type: none">• Normativa favorevole all'implementazione di sistemi aziendali atti a garantire la sicurezza sul lavoro.• Sistemi incentivanti...	Threats (Minacce) <ul style="list-style-type: none">• Tendenza dei fornitori a non rispettare gli standard di sicurezza (o le procedure interne)• Carenza strutturale di organico in una certo reparto

Annex - Opportunità

Le opportunità per la SSL riguardano l'identificazione dei pericoli, come questi vengono comunicati e l'analisi e la mitigazione dei pericoli noti. Altre opportunità riguardano le strategie di miglioramento del sistema.

Esempi di opportunità per migliorare le prestazioni in termini di SSL sono:

- *funzioni di ispezione e auditing;*
- *analisi dei pericolo sul lavoro (analisi della sicurezza sul lavoro) e valutazioni associate alle mansioni;*
- *miglioramento delle prestazioni in termini di SSL attenuando condizioni di monotonia del lavoro o lavoro con ritmo predefinito potenzialmente pericoloso;*
- *permessi di lavori, e altri metodi di riconoscimento e controllo;*
- *indagini su incidenti o su non conformità e azioni correttive;*
- *valutazioni ergonomiche e altre valutazioni per la prevenzione delle lesioni.*

Metodi

- SWOT Analysis
- PESTLE Analysis
- Brainstorming
- Surveys
- Interviews
- Historical data on Failures
- Organization's Records
- Professional Expertise
- On-Site Investigations



DETERMINARE IL CAMPO DI APPLICAZIONE DEL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SSL (SCOPE)

L'organizzazione deve determinare i confini e l'applicabilità del sistema di gestione per la SSL, al fine di stabilirne il campo di applicazione.

Nel determinare il campo di applicazione, l'organizzazione deve:

- considerare i fattori esterni e interni di cui al punto 4.1;
- tenere conto dei requisiti di cui al punto 4.2;
- tenere conto delle attività correlate al lavoro pianificate o svolte.

Il sistema di gestione per la SSL deve includere le attività, i prodotti e i servizi nell'ambito del controllo o dell'influenza dell'organizzazione i quali possono avere un impatto sulle prestazioni in termini di SSL dell'organizzazione.

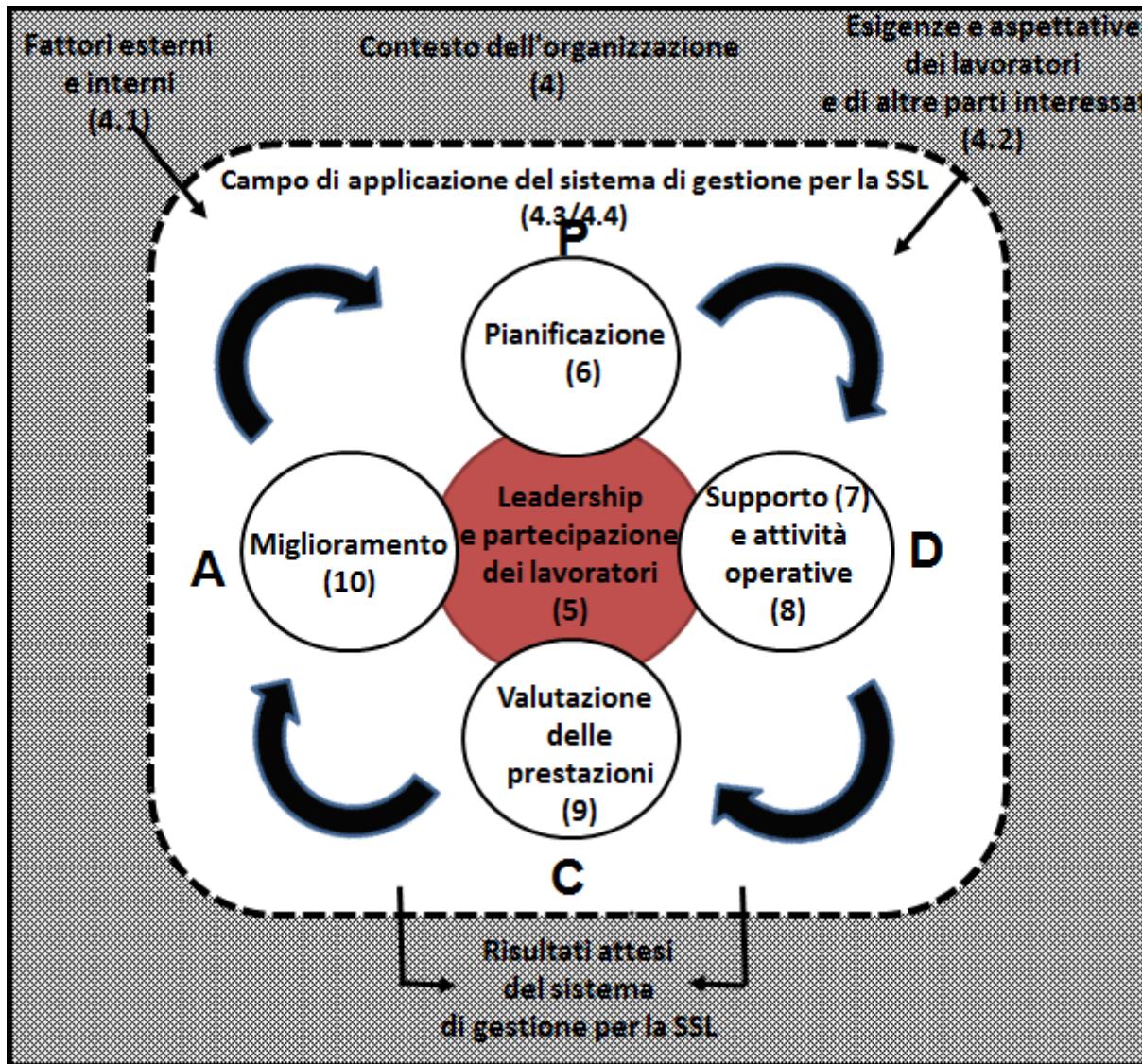
Il campo di applicazione deve essere disponibile come informazione documentata.

Annex – campo di applicazione

La credibilità del sistema di gestione per la SSL dell'organizzazione dipenderà dalla scelta dei confini. Il campo di applicazione non è da usare per escludere attività, prodotti e servizi che hanno o possono avere un impatto sulle prestazioni in termini di SSL dell'organizzazione, o per eludere i suoi requisiti legali e altri requisiti. Il campo di applicazione è una definizione effettiva e rappresentativa delle attività operative dell'organizzazione comprese entro i confini del proprio sistema di gestione per la SSL che non sia fuorviante per le parti interessate.

UNI ISO 45001:18

LEADERSHIP, PARTECIPAZIONE CONSULTAZIONE



5 Leadership e partecipazione dei lavoratori

5.1 Leadership e impegno

L'alta direzione deve dimostrare leadership e impegno nei riguardi del sistema di gestione per la SSL:

- a) assumendosi la piena responsabilità e l'obbligo complessivo di rendere conto della prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro, nonché della predisposizione di luoghi di lavoro e attività sicuri e salubri;
- b) assicurando che siano stabiliti la politica e gli obiettivi di SSL e che questi siano compatibili con gli indirizzi strategici dell'organizzazione;
- c) assicurando l'integrazione dei requisiti del sistema di SSL nei processi di business dell'organizzazione;
- d) assicurando che siano disponibili le risorse necessarie per stabilire, attuare, mantenere e migliorare il sistema di gestione per la SSL;

5.1 Leadership e impegno

- e) comunicando l'importanza di una gestione della SSL efficace, e della conformità ai requisiti del sistema di gestione per la SSL;
- f) assicurando che il sistema di gestione per la SSL consegua i risultati attesi;
- g) guidando e sostenendo le persone affinché contribuiscano all'efficacia del sistema di gestione per la SSL;
- h) assicurando e promuovendo il miglioramento continuo;
- i) fornendo sostegno agli altri pertinenti ruoli gestionali per dimostrare la loro leadership come essa si applica alle rispettive aree di responsabilità;

5.1 Leadership e impegno

- j) sviluppando, guidando e promuovendo una cultura nell'organizzazione che supporti i risultati attesi del sistema di gestione per la SSL;
- k) proteggendo i lavoratori** dalle ritorsioni a seguito della segnalazione di incidenti, pericoli, rischi e opportunità;
- l) assicurando che l'organizzazione stabilisca e implementi un processo o dei processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori (vedere punto 5.4);
- m) supportando l'istituzione e l'operatività dei comitati per la salute e sicurezza [vedere punto 5.4 e) 1)].

Nota: Nel presente documento, il termine "**business**" può essere inteso in senso ampio, come riferito a quelle attività che caratterizzano la ragion d'essere dell'organizzazione.

Annex - Leadership e impegno

Una cultura che supporta il sistema di gestione per la SSL di un'organizzazione è in gran parte determinata dall'alta direzione ed è il prodotto di valori individuali e di gruppo, attitudini, prassi manageriali, percezioni, competenze e modelli di attività che determinano l'impegno, lo stile e la padronanza del suo sistema di gestione per la SSL. È caratterizzata da, ma non limitata a, partecipazione attiva dei lavoratori, cooperazione [...].

[...] Un modo importante per dimostrare la leadership è incoraggiare i lavoratori a segnalare incidenti, pericoli, rischi e opportunità e proteggere i lavoratori quando lo fanno, da ritorsioni, come la minaccia di licenziamento o azioni disciplinari.

5. 2 Politica per la SSL

L'alta direzione deve stabilire, attuare e mantenere una politica per la SSL che:

- a) comprenda l'impegno a fornire condizioni di lavoro sicure e salubri per la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro, e sia appropriata allo scopo, alle dimensioni e al contesto dell'organizzazione e alla natura specifica dei suoi rischi per la SSL e opportunità per la SSL;
- b) costituisca un quadro di riferimento per fissare gli obiettivi per la SSL;
- c) comprenda l'impegno a soddisfare i requisiti legali e altri requisiti;
- d) comprenda l'impegno ad eliminare i pericoli e a ridurre i rischi per la SSL (vedere punto 8.1.2);

5.3 Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione

L'alta direzione deve assicurare che le responsabilità e le autorità per i ruoli pertinenti all'interno del sistema di gestione per la SSL siano assegnate e comunicate a tutti i livelli all'interno dell'organizzazione e mantenute come informazioni documentate. I lavoratori a ciascun livello dell'organizzazione devono assumersi la responsabilità di quegli aspetti del sistema di gestione per la SSL su cui hanno il controllo.

Nota Sebbene la responsabilità e l'autorità possano essere assegnate, in ultima analisi l'alta direzione comunque rende conto del funzionamento del sistema di gestione per la SSL.

L'alta direzione deve assegnare le responsabilità e autorità per:

- assicurare che il sistema di gestione per la SSL sia conforme ai requisiti del presente documento;
- riferire all'alta direzione sulle prestazioni del sistema di gestione per la SSL.

5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori

L'organizzazione deve stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori **a tutti i livelli e funzioni applicabili e, ove istituiti, dei rappresentanti dei lavoratori, nello sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento del sistema di gestione per la SSL.**

L'organizzazione deve:

- a) fornire **modalità, tempo, formazione e risorse necessarie per la consultazione e la partecipazione;**
- b) fornire un **accesso tempestivo a informazioni chiare, comprensibili e pertinenti sul sistema di gestione per la SSL;**
- c) individuare ed eliminare gli ostacoli o le barriere alla partecipazione e ridurre al minimo quelli che non possono essere rimossi;

5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori

- d) favorire la **consultazione dei lavoratori senza funzioni manageriali** sulle seguenti attività:
1. determinare le esigenze e le aspettative delle parti interessate (vedere punto 4.2);
 2. stabilire la politica per la SSL (vedere punto 5.2);
 3. assegnare ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione, per quanto applicabile (vedere punto 5.3);
 4. determinare come soddisfare i requisiti legali e altri requisiti (vedere punto 6.1.3);
 5. stabilire gli obiettivi per la SSL e pianificarne il raggiungimento (vedere punto 6.2);
 6. determinare i controlli applicabili per l'affidamento all'esterno, l'approvvigionamento e gli appaltatori (vedere punto 8.1.4);
 7. determinare cosa necessita di essere monitorato, misurato e valutato (vedere punto 9.1);
 8. pianificare, stabilire, attuare e mantenere uno o più programmi di audit (vedere punto 9.2.2);
 9. assicurare il miglioramento continuo, (vedere 10.3);

5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori

e) favorire la **partecipazione di lavoratori senza funzioni manageriali** nelle seguenti attività:

1. determinare le modalità per la loro consultazione e partecipazione;
2. identificare i pericoli e valutare i rischi e le opportunità (vedere punti 6.1.1 e 6.1.2);
3. determinare le azioni per eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la SSL (vedere punto 6.1.4);
4. determinare i requisiti di competenza, i fabbisogni formativi, la formazione da effettuare e valutare la formazione stessa (vedere punto 7.2);
5. determinare cosa è necessario comunicare e come farlo (vedere punto 7.4);
6. determinare le misure di controllo e la loro attuazione e uso efficaci (vedere punti 8.1, 8.1.3 e 8.2);
7. investigare incidenti e non conformità e determinare azioni correttive (vedere punto 10.2).

5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori

Nota 3: Il riferimento a favorire la consultazione e la partecipazione dei lavoratori senza funzioni manageriali è rivolto alle persone che svolgono le attività lavorative, senza escludere, per esempio, i manager su cui le attività lavorative o altri fattori all'interno dell'organizzazione hanno un impatto.

Nota 4: **Si riconosce che la formazione gratuita per i lavoratori e la formazione durante l'orario di lavoro, ove possibile, possono rimuovere ostacoli significativi alla partecipazione dei lavoratori.**

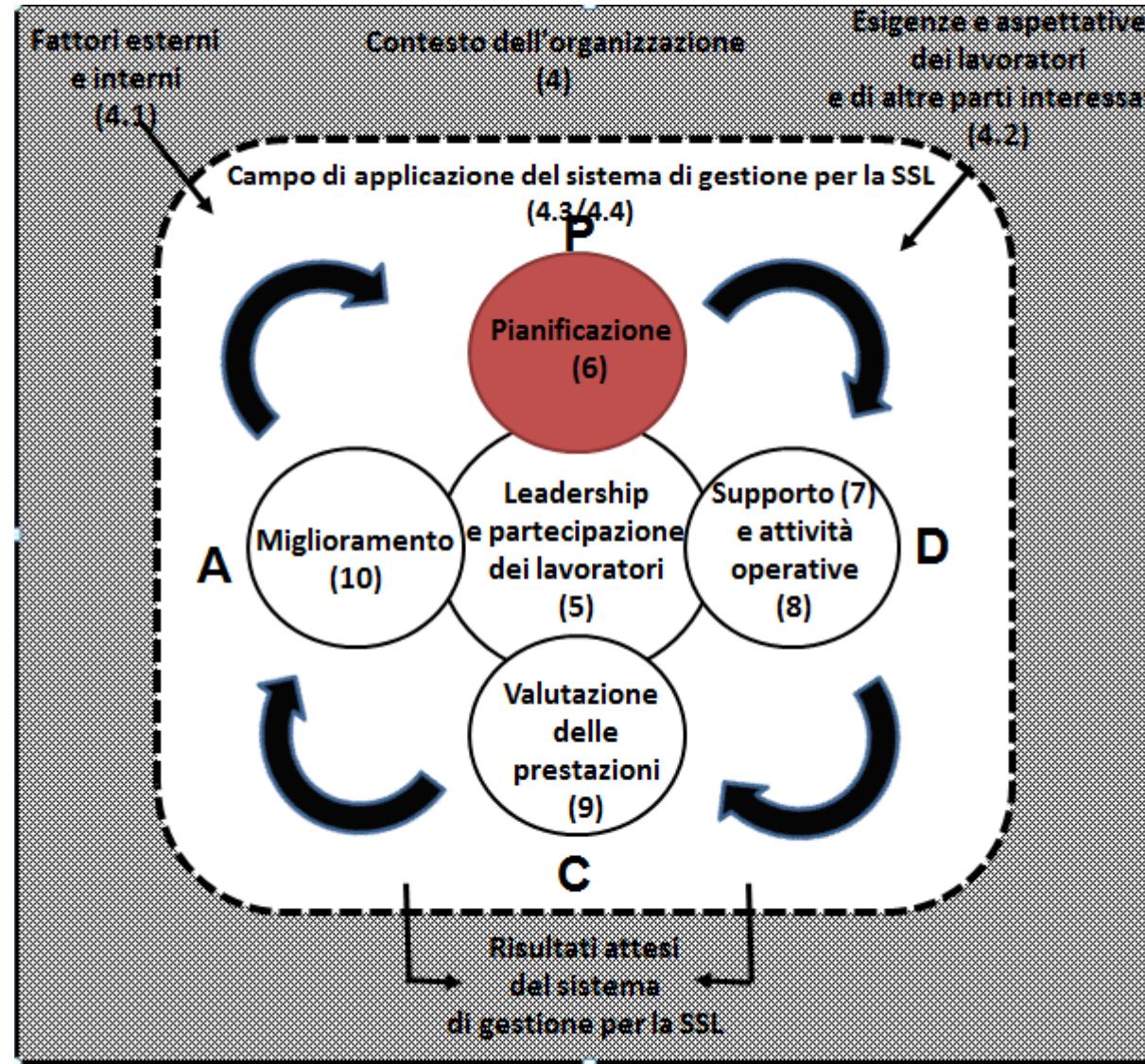
Annex - Consultazione e partecipazione dei lavoratori

[...] La consultazione implica una **comunicazione a due direzioni che coinvolga il dialogo e gli scambi**. La consultazione comporta il mettere a disposizione dei lavoratori e, ove istituiti, dei rappresentanti dei lavoratori in maniera tempestiva le informazioni necessarie, per fornire un feedback informato che deve essere considerato dall'organizzazione prima di prendere una decisione [...].

[...] La partecipazione consente ai lavoratori di contribuire ai processi decisionali relativi alle misure delle prestazioni in termini di SSL e ai cambiamenti proposti [...].

UNI ISO 45001:18

PIANIFICAZIONE



6. Pianificazione

6.1 Azioni per affrontare rischi e opportunità

6.1.1 Generalità

6.1.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e delle opportunità

6.1.3 Determinazione dei requisiti legali e altri requisiti

6.1.4 Attività di pianificazione

6.2 Obiettivi di SSL e pianificazione per il loro raggiungimento

6.2.1 Obiettivi SSL

6.2.2 Pianificazione per il raggiungimento degli obiettivi di SSL

Pianificazione

6.1.1 Generalità

Nel pianificare il sistema di gestione per la SSL, l'organizzazione deve considerare i fattori di cui al punto 4.1 (contesto), i requisiti di cui al punto 4.2 (parti interessate) e punto 4.3 (campo di applicazione del proprio sistema di gestione per la SSL) e determinare i rischi e le opportunità che è necessario affrontare per:

- fornire assicurazione che il sistema di gestione per la SSL possa conseguire i risultati attesi;
- prevenire, o ridurre, gli effetti indesiderati;
- conseguire il miglioramento continuo.

Pianificazione

Nel determinare i rischi e le opportunità, che è necessario affrontare per il sistema di gestione per la SSL e i suoi risultati attesi, l'organizzazione deve tenere conto:

- dei pericoli, (vedere punto 6.1.2.1);
- dei rischi per la SSL e altri rischi (vedere punto 6.1.2.2);
- delle opportunità per la SSL e altre opportunità (vedere punto 6.1.2.3);
- dei requisiti legali e altri requisiti (vedere punto 6.1.3).

L'organizzazione deve conservare informazioni documentate relative a:

- rischi e opportunità;
- processi e azioni necessarie per determinare e affrontare i rischi e le opportunità (vedere punti da 6.1.2 a 6.1.4) nella misura necessaria per poter ritenere che processi e azioni siano eseguiti come pianificato.

Annex - Opportunità

Le opportunità per la SSL riguardano l'identificazione dei pericoli, come questi vengono comunicati e l'analisi e la mitigazione dei pericoli noti. Altre opportunità riguardano le strategie di miglioramento del sistema.

Esempi di opportunità per migliorare le prestazioni in termini di SSL sono:

- *funzioni di ispezione e auditing;*
- *analisi dei pericolo sul lavoro (analisi della sicurezza sul lavoro) e valutazioni associate alle mansioni;*
- *miglioramento delle prestazioni in termini di SSL attenuando condizioni di monotonia del lavoro o lavoro con ritmo predefinito potenzialmente pericoloso;*
- *permessi di lavori, e altri metodi di riconoscimento e controllo;*
- *indagini su incidenti o su non conformità e azioni correttive;*
- *valutazioni ergonomiche e altre valutazioni per la prevenzione delle lesioni.*

6.1.2.1.Identificazione dei pericoli (SSL)

L'organizzazione deve stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per l'identificazione continua e proattiva dei pericoli. **I processi devono tener conto**, ma non limitarsi a:

a)come è organizzato il lavoro, fattori sociali (inclusi carico dì lavoro, ore di lavoro, vessazioni, molestie e intimidazioni), leadership e cultura nell'organizzazione;

b)attività e situazioni **di routine e non di routine**, compresi i pericoli derivanti da:

- 1) infrastrutture, attrezzature, materiali, sostanze e condizioni fisiche del luogo di lavoro;
- 2) progettazione di prodotti e servizi, ricerca, sviluppo, collaudo, produzione, assemblaggio, costruzione, erogazione di servizi, manutenzione e smaltimento;
- 3) fattori umani;
- 4) come viene eseguito il lavoro;

c)incidenti rilevanti accaduti, interni o esterni all'organizzazione, incluse le emergenze e le loro cause;

d)situazioni di potenziale emergenza;

Identificazione dei pericoli (SSL)

e) persone, tenendo in considerazione :

1. coloro che hanno accesso al luogo di lavoro e le loro attività, inclusi lavoratori, appaltatori, visitatori e altre persone;
2. coloro che, nelle vicinanze del luogo di lavoro, possono essere influenzati dalle attività dell'organizzazione;
3. lavoratori in un luogo non sotto il controllo diretto dell'organizzazione;

f) altri fattori, tenendo in considerazione:

1. la progettazione di aree di lavoro, processi, installazioni, macchinari/attrezzature, procedure operative e organizzazione del lavoro, compreso il loro adeguamento alle esigenze e alle capacità dei lavoratori coinvolti;
2. situazioni che si verificano nelle vicinanze del posto di lavoro causate da attività correlate al lavoro sotto il controllo dell'organizzazione;
3. situazioni non tenute sotto controllo dall'organizzazione e che si verificano nelle vicinanze del luogo di lavoro, che possono causare lesioni e malattie a persone sul luogo di lavoro;

Identificazione dei pericoli (SSL)

- g) cambiamenti effettivi o proposti nell'organizzazione, attività operative, processi, attività nel sistema di gestione per la SSL (vedere punto 8.1.3);
- h) cambiamenti nella conoscenza e nelle informazioni dei pericoli.

ANNEX

*Il processo di identificazione dei pericoli dell'organizzazione considera:
attività e situazioni di routine e non di routine:*

- le attività e le situazioni di routine creano pericoli nelle attività operative quotidiane e nelle normali attività lavorative;*
- le attività e le situazioni non di routine sono occasionali o non pianificate;*
- le attività a breve o lungo termine possono creare pericoli differenti;*

6.1.2.2. Valutazione dei rischi per la SSL e altri rischi per il sistema di gestione per la SSL

L'organizzazione deve stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per:

- valutare i rischi per la SSL provenienti dai pericoli identificati, tenendo conto, al contempo, dell'efficacia dei controlli esistenti;
- determinare e valutare gli altri rischi connessi alla costituzione, attuazione, attività operative e manutenzione del sistema di gestione per la SSL.

Le metodologie dell'organizzazione e i criteri per la valutazione dei rischi per la SSL devono essere definiti in relazione al loro campo di applicazione, alla loro natura e alla tempistica per assicurare che siano proattivi piuttosto che reattivi e utilizzati in modo sistematico.

Le informazioni documentate sulla metodologia e sui criteri devono essere mantenute e conservate.

6.1.2.3 VALUTAZIONE DELLE OPPORTUNITÀ PER LA SSL E DI ALTRE OPPORTUNITÀ PER IL SISTEMA DI GESTIONE PER LA SSL

L'organizzazione deve stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per valutare:

a) opportunità per la SSL per migliorare le prestazioni in termini di SSL, tenendo conto delle modifiche pianificate all'organizzazione, alle sue politiche, ai processi o alle sue attività, e:

- 1) opportunità di adattare il lavoro, l'organizzazione del lavoro e l'ambiente di lavoro ai lavoratori;
- 2) opportunità di eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la SSL

b) altre opportunità di migliorare **il sistema di gestione per la SSL**

Nota I rischi per la SSL e le opportunità per la SSL possono comportare altri rischi e altre opportunità per l'organizzazione

UNI ISO 45001:18

PIANIFICAZIONE – ASPETTI LEGALI E OBIETTIVI

6.1.3 Determinazione dei requisiti legali e altri requisiti

L'organizzazione deve stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per:

- a) determinare e avere accesso a requisiti legali aggiornati e ad altri requisiti applicabili ai suoi pericoli, ai rischi per la SSL e al sistema di gestione per la SSL;
- b) determinare in che modo questi requisiti legali e altri requisiti si applicano all'organizzazione e cosa necessita di essere comunicato;
- c) tenere conto di questi requisiti legali e altri requisiti nell'istituzione, attuazione, mantenimento e miglioramento continuo del proprio sistema di gestione per la SSL.

L'organizzazione deve mantenere e conservare le informazioni documentate sui propri requisiti legali e altri requisiti e deve assicurarsi che siano aggiornate per recepire gli eventuali cambiamenti.

Nota I requisiti legali e altri requisiti possono comportare rischi e opportunità per l'organizzazione.

6.1.4. Attività di pianificazione

L'organizzazione deve pianificare:

a) Azioni, per:

1. affrontare tali rischi e opportunità (vedere punto 6.1.2.2 e 6.1.2.3);
2. soddisfare requisiti legali e altri requisiti (vedere punto 6.1.3);
3. prepararsi e rispondere alle situazioni di emergenza (vedere punto 8.2);

b) Modalità per:

1. integrare e attuare le azioni nei processi del proprio sistema di gestione per la SSL e altri processi di business;
2. valutare l'efficacia di tali azioni.

L'organizzazione deve tenere conto della gerarchia delle misure di prevenzione e protezione (**hierarchy of controls - vedere punto 8.1.2**) e degli output dal sistema di gestione per la SSL nel pianificare l'azione da intraprendere.

Nel pianificare tali azioni, l'organizzazione deve considerare le migliori prassi, le opzioni tecnologiche e i suoi requisiti finanziari, operativi e di business.

6.2.1 Obiettivi per la SSL

L'organizzazione deve stabilire obiettivi per la SSL alle funzioni e ai livelli pertinenti al fine di mantenere e migliorare in modo continuo il sistema di gestione e la prestazione in termini di SSL (vedere punto 10.3):

Gli obiettivi per la SSL devono:

- a) essere coerenti con la politica per la SSL;
- b) essere misurabili (se praticabile) o essere in grado di fornire una valutazione delle prestazioni;
- c) tenere conto dei:
 1. *requisiti applicabili*;
 2. *risultati della valutazione dei rischi e delle opportunità*
 3. *risultati della consultazione dei lavoratori (vedere punto 5.4) e, ove istituiti, dei rappresentanti dei lavoratori*;
- d) essere monitorati;
- e) essere comunicati;
- f) essere aggiornati per quanto appropriato.

6.2.2. Pianificazione per il raggiungimento degli obiettivi per la SSL

Nel pianificare come raggiungere i propri obiettivi per la SSL, l'organizzazione deve determinare:

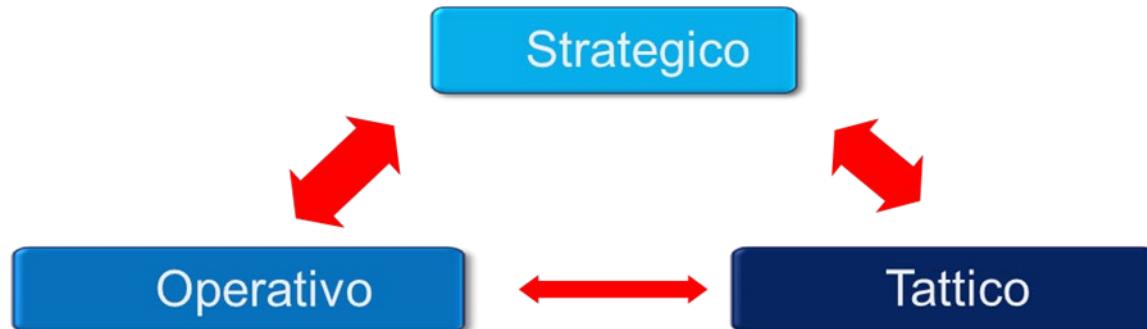
- a) cosa sarà fatto;
- b) quali risorse saranno richieste;
- c) chi ne sarà responsabile;
- d) quando sarà completato;
- e) come saranno valutati i risultati, compresi gli indicatori per il monitoraggio;
- f) come le azioni per raggiungere gli obiettivi per la SSL saranno integrate nei processi di business dell'organizzazione.

L'organizzazione deve **mantenere e conservare informazioni documentate sugli obiettivi e sui piani** della SSL per raggiungere tali obiettivi.

PIANIFICAZIONE

- Si sottolinea l'attenzione al modo in cui è organizzato il lavoro, ai fattori sociali, ai fattori umani, ai cambiamenti delle conoscenze sui singoli pericoli, agli incidenti e agli infortuni occorsi in passato
- E' indicata l'importanza della pianificazione delle modifiche, permanenti o temporanee, prima dell'attuazione delle stesse
- Si introduce la differenza livello che hanno gli obiettivi (ed i relativi indicatori)

- a) Strategici
- b) Tattici
- c) Operativi

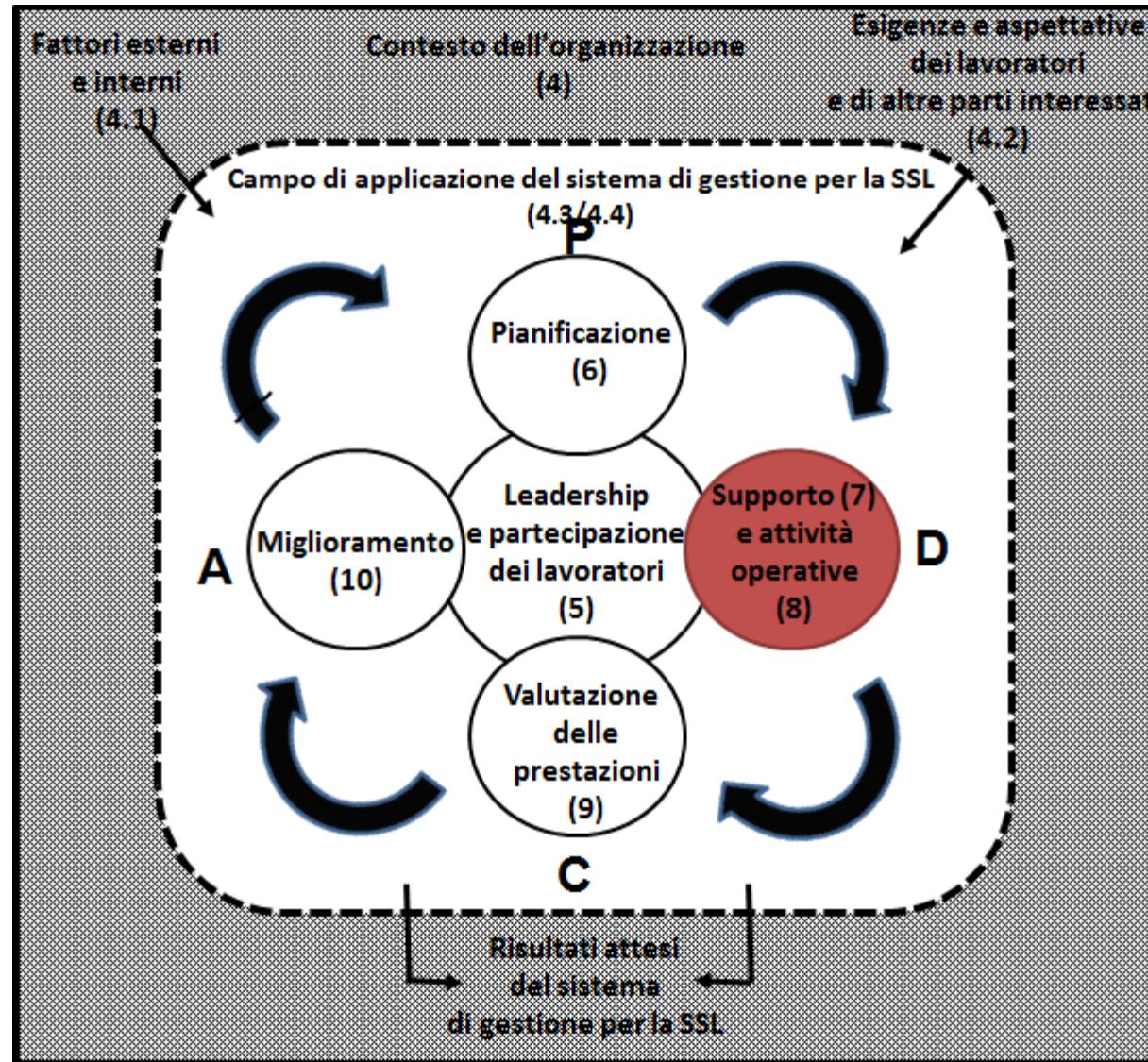


Annex – graduazione di obiettivi ed indicatori

- Gli obiettivi per la SSL possono essere integrati con altri obiettivi di business e sono attribuiti a funzioni e livelli pertinenti. Gli obiettivi possono essere strategici, tattici o operativi:
 - gli obiettivi **strategici** possono essere fissati per migliorare le prestazioni complessive del sistema di gestione per la SSL (per esempio, eliminare l'esposizione al rumore);
 - gli obiettivi **tattici** possono essere fissati a livello di stabilimento, progetto o processo (per esempio, ridurre il rumore alla fonte);
 - gli obiettivi **operativi** possono essere fissati a livello di attività (per esempio, involucri di singole macchine per ridurre il rumore).
- Quando possibile, ciascun obiettivo sia associato a un indicatore che può essere strategico, tattico od operativo.

UNI ISO 45001:18

RISORSE COMPETENZE E CONSAPEVOLEZZA



SUPPORTO

7.1 Risorse

- L'organizzazione deve determinare e fornire le risorse necessarie per l'istituzione, l'attuazione, il mantenimento e il miglioramento continuo del sistema di gestione per la SSL.

Esempi di risorse includono risorse umane, naturali, infrastrutturali, tecnologiche e finanziarie.

Esempi di infrastrutture includono gli edifici, gli impianti, le attrezzature, le utenze, i sistemi informatici e di comunicazione e i sistemi di contenimento delle emergenze dell'organizzazione.

7.2 Competenza

L'organizzazione deve:

- a) determinare le competenze necessarie dei lavoratori che influenzano o possono influenzare le sue prestazioni in termini di SSL;
- b) assicurare che i lavoratori siano competenti (compresa la capacità di identificare i percorsi) sulla base del livello di istruzione, della formazione o dell'esperienza adeguate;
- c) ove applicabile, intraprendere azioni per acquisire e mantenere le necessarie competenze e valutare l'efficacia delle azioni intraprese;
- d) conservare appropriate informazioni documentate, quale evidenza delle competenze.

Le azioni applicabili possono comprendere, per esempio: provvedere alla formazione, il mentoring, o la riallocazione delle persone attualmente impiegate oppure l'assunzione o l'incarico a contratto di persone competenti

ANNEX - Competenza

Nel determinare la competenza per ciascun ruolo, l'organizzazione tiene conto di aspetti come:

- istruzione, formazione, qualificazione ed esperienza necessarie per svolgere il ruolo, e riqualificazione necessaria per mantenere la competenza;
- ambiente di lavoro;
- misure preventive e di controllo derivanti dal processo di valutazione del rischio;
- requisiti applicabili al sistema di gestione per la SSL;
- requisiti legali e altri requisiti;
- politica per la SSL;
- potenziali conseguenze di conformità e non conformità, incluso l'impatto sulla salute e sicurezza del lavoratore;
- valore della partecipazione dei lavoratori al sistema di gestione per la SSL in base alle loro conoscenze e competenze;
- doveri e responsabilità associate ai ruoli;
- attitudini individuali, tra cui esperienza, abilità linguistiche, alfabetizzazione e diversità;
- aggiornamento pertinente della competenza reso necessario dal contesto o dai cambiamenti del lavoro.

7.3 Consapevolezza

I lavoratori devono essere resi consapevoli:

- a)della politica per la SSL e degli obiettivi per la SSL;
- b)del proprio contributo all'efficacia del sistema di gestione per la SSL, compresi i benefici derivanti dal miglioramento delle prestazioni in termini di SSL;
- c)delle implicazioni e delle conseguenze potenziali derivanti dal non essere conformi ai requisiti del sistema di gestione per la SSL;
- d)degli incidenti che li riguardano e dei risultati delle analisi delle relative cause;
- e)dei pericoli, dei rischi per la SSL e delle relative azioni che li riguardano;
- f)della capacità di allontanarsi da situazioni lavorative che ritengono rappresentino un pericolo grave e immediato per la loro vita o salute, nonché delle disposizioni per tutelarli da conseguenze ingiustificate qualora lo facciano.

Annex - Consapevolezza

Oltre ai lavoratori (in particolare i lavoratori temporanei), gli appaltatori, i visitatori e qualsiasi altra parte interessata sono resi consapevoli dei rischi per la SSL a cui sono esposti.

02 70024379 - 228  formazione@uni.com  www.uni.com

- Via Sannio, 2 - 20137 Milano

Congoscerre e applicare gli standard
UNITRAIN