



CONFINDUSTRIA

INAIL

ISTITUTO NAZIONALE PER L'ASSICURAZIONE
CONTRO GLI INFORTUNI SUL LAVORO

Premio Imprese per la Sicurezza 2023
VIII Edizione

La Metodologia

Webinar 9 novembre 2023

Massimo Tronci

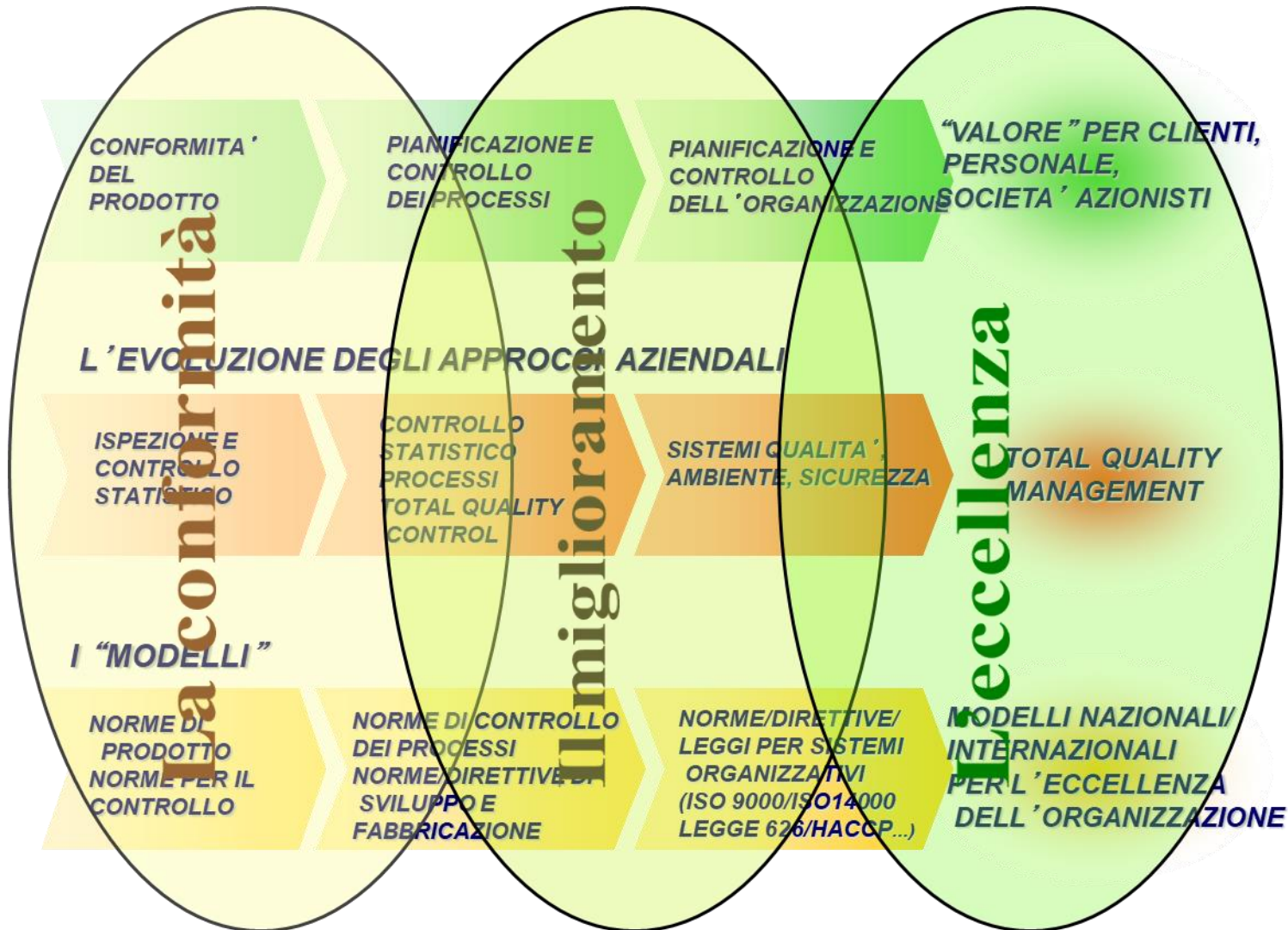
Consigliere Delegato APQI



I Modelli di Riferimento



DALLA QUALITÀ ALLA SICUREZZA



"VALORE" PER CLIENTI,
PERSONALE,
SOCIETÀ AZIONISTI

L'eccellenza

MODELLI NAZIONALI/
INTERNAZIONALI
PER L'ECCELLENZA
DELL'ORGANIZZAZIONE





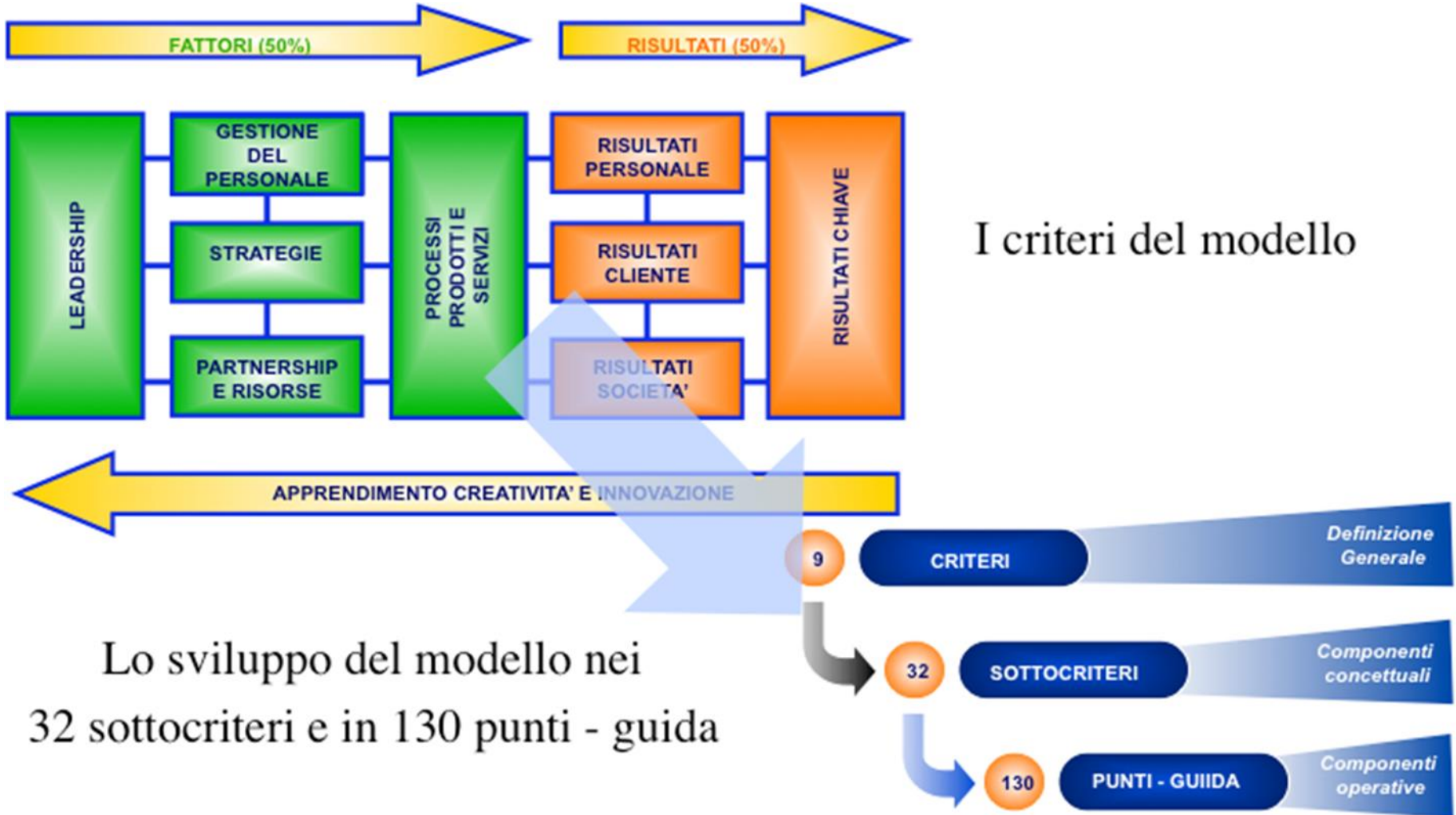
A prescindere dal settore in cui opera, dalle sue dimensioni, struttura o maturità, qualsiasi organizzazione ha bisogno di dotarsi di un adeguato sistema di management

Mediante i Modelli per l'Eccellenza essa può farlo nel modo migliore perché i Modelli:

- ✓ sono strumenti pratici che permettono di verificare l'organizzazione a fronte di criteri largamente condivisi
- ✓ forniscono una visione olistica dell'organizzazione, permettendo di individuare i punti forti e le aree da migliorare
- ✓ sono in grado di misurare la posizione dell'organizzazione sul cammino verso l'eccellenza ed i progressi ottenuti
- ✓ permettono di confrontarsi con le migliori organizzazioni
- ✓ permettono di focalizzare progetti ed iniziative di miglioramento assegnando priorità



I MODELLI: IL MODELLO EFQM



I criteri del modello

Lo sviluppo del modello nei 32 sottocriteri e in 130 punti - guida



Framework S&S e il Modello S&S

A supporto del Premio Imprese per la Sicurezza APQI di concerto con il CTS ha sviluppato il Framework “Linee guida e buone pratiche per la Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro nelle Imprese e per l’Autovalutazione della sua efficacia” :

- ❑ adottando una struttura coerente e integrabile con il Modello EFQM per l’Eccellenza che rappresenta lo standard europeo dei modelli per la valutazione dell'eccellenza nella governance a 360° di un'organizzazione
- ❑ mantenendo i principi, la metrica e la struttura di base del Modello EFQM e considerando un singolo aspetto di management: la gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro
- ❑ definendone una versione semplificata: il Modello S&S o anche Check List S&S per rendere il Modello più coerente con il contesto italiano, che conta molte PMI, e con il livello di maturità sulla S&S del Sistema Paese



Il Modello S&S è un
**QUADRO DI RIFERIMENTO PER L'ECCELLENZA
NELLA GESTIONE DELLA SALUTE & SICUREZZA,**
che riconosce la
PLURALITÀ DEGLI APPROCCI
al perseguimento di una
ECCELLENZA NELLA SICUREZZA SOSTENIBILE
nel tempo



UN QUADRO DI RIFERIMENTO PER L'ECCELLENZA

- ➔ Focalizzato sul **business** e sulla **soddisfazione degli stakeholder**
- ➔ Strutturato e concreto perché **basato su dati oggettivi**
- ➔ Un **insieme di *best practice*** organizzative
- ➔ Offre **punti di vista “di terza parte”**
- ➔ Un **metro per misurare le organizzazioni** tramite l'autovalutazione e/o la valutazione esterna
- ➔ Permette di ottenere **riconoscimenti visibili**
- ➔ Di **grande valore** per chi lo applica



Il Modello riconosce la

“PLURALITA’ DEGLI APPROCCI”

- ➔ **Riconosce la pluralità degli approcci** per il perseguimento dell’eccellenza e consente di operare liberamente la scelta dell’approccio aziendale ritenuto più funzionale al miglioramento della gestione per la S&S
- ➔ **E’ applicabile a tutte le organizzazioni**, senza distinzione di tipologia
- ➔ E’ flessibile e aperto a tutti i contributi a valore aggiunto
- ➔ **Non è prescrittivo**
- ➔ Non definisce regole di implementazione



Il Modello persegue una “ECCELLENZA SOSTENIBILE NEL TEMPO”

- ➔ Non è fissato un livello standard di eccellenza comune a tutte le organizzazioni, come potrebbe essere ad esempio quello dei premi
- ➔ **Ogni organizzazione deve comprendere quale possa essere il proprio livello di eccellenza sostenibile, in funzione del contesto in cui opera e delle risorse di cui dispone**
- ➔ Il livello di eccellenza sostenibile può variare nel tempo in funzione sia dei cambiamenti interni sia di quelli esterni all'organizzazione

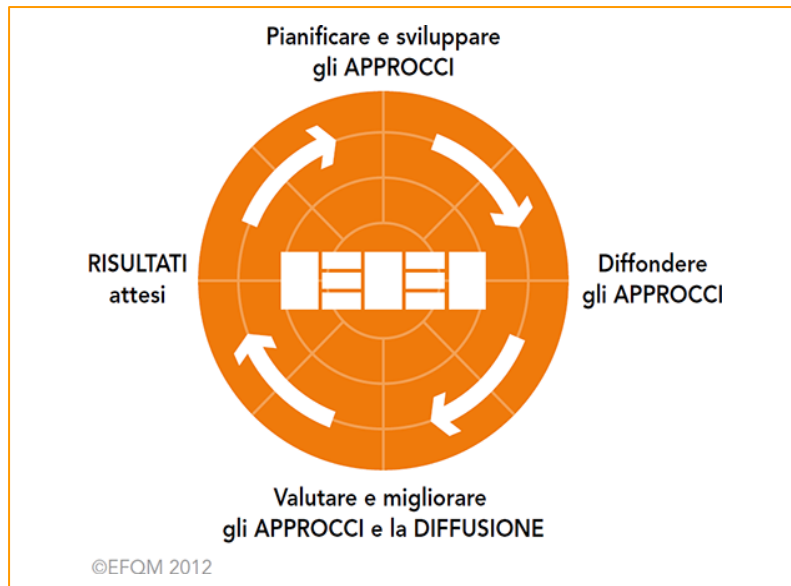
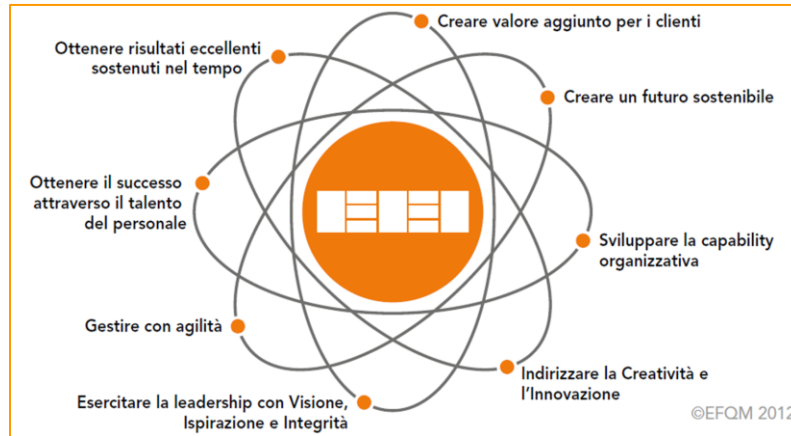


PECULIARITA' DEL MODELLO PIS

- Fornisce una struttura di base per il sistema di gestione complessivo, integra agevolmente altre iniziative già intraprese rendendo il loro contributo più efficace ed efficiente tramite l'eliminazione dei doppioni e la ricerca delle sinergie
- In particolare ha completamente integrato, nel tempo, i temi delle OHSAS 18001 prima e delle ISO 45001 poi, consentendo all'impresa di applicarle traendo il massimo risultato dal loro utilizzo
- Gli obiettivi e i contenuti delle norme e del Modello sono differenti e la sola applicazione della 18001 o 45001, sia pur massimizzate, portano a livelli di maturità di un certo rilievo ma non consentono di perseguire l'eccellenza

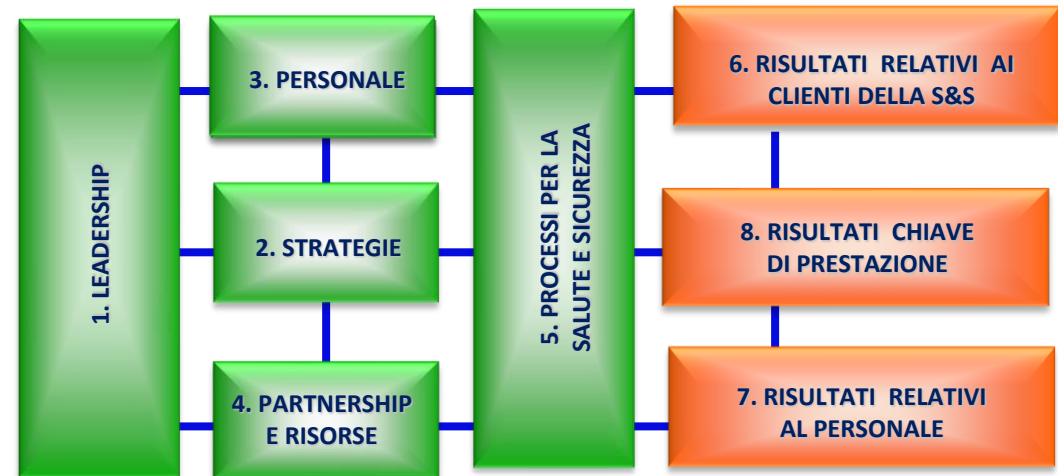


| Modello - PIS | BS OHSAS 18001/ISO 45001 |
|---|---|
| <p>Obiettivo: misurare numericamente il grado di maturità dell'organizzazione rispetto al Modello per l'Eccellenza</p> | <p>Obiettivo: verificare la conformità alla Norma e il livello di efficacia del Sistema di Gestione atto a raggiungere gli obiettivi</p> |
| <p>Output: Rapporto con Punti di Forza e Aree di Miglioramento rispetto ai criteri e sottocriteri del Modello e punteggio sia complessivo che per sottocriterio</p> | <p>Output: Rapporto di valutazione del Sistema H&S con Non Conformità maggiori o minori, Raccomandazioni e un giudizio sintetico sull'efficacia</p> |
| <p>Il Sistema di Gestione per la S&S è riferito a tutta l'organizzazione dalla Leadership ai risultati di efficacia e efficienza</p> | <p>Si analizza la Conformità del Sistema ai requisiti delle Norme BS OHSAS 18001 – ISO 45001 e se il Modello è efficacemente attuato secondo l'Articolo 30 (Dlgs 81/08)</p> |
| <p>Valutazione risultati sia di percezione che di prestazione: rilevanza e copertura degli indicatori, valutazione dei trend dei risultati, confronti con obiettivi e con riferimenti esterni e di sostenibilità nel tempo</p> | <p>Valutazione risultati: verifica della pianificazione degli obiettivi, monitoraggio dei Processi, analisi e valutazione risultati e conseguenti Piani di Miglioramento</p> |



I Concetti Fondamentali: gli elementi che caratterizzano le organizzazioni eccellenti

I Criteri: lo sviluppo dei Concetti in una logica organizzativa



La Logica RADAR: la metrica e la logica di governo delle organizzazioni



I CONCETTI FONDAMENTALI



©EFQM 2012



- **La struttura come insieme di best practice**
 - struttura portante (Criteri)
 - elementi concettuali (Sottocriteri)
 - componenti operativi (Punti guida, Esempi)

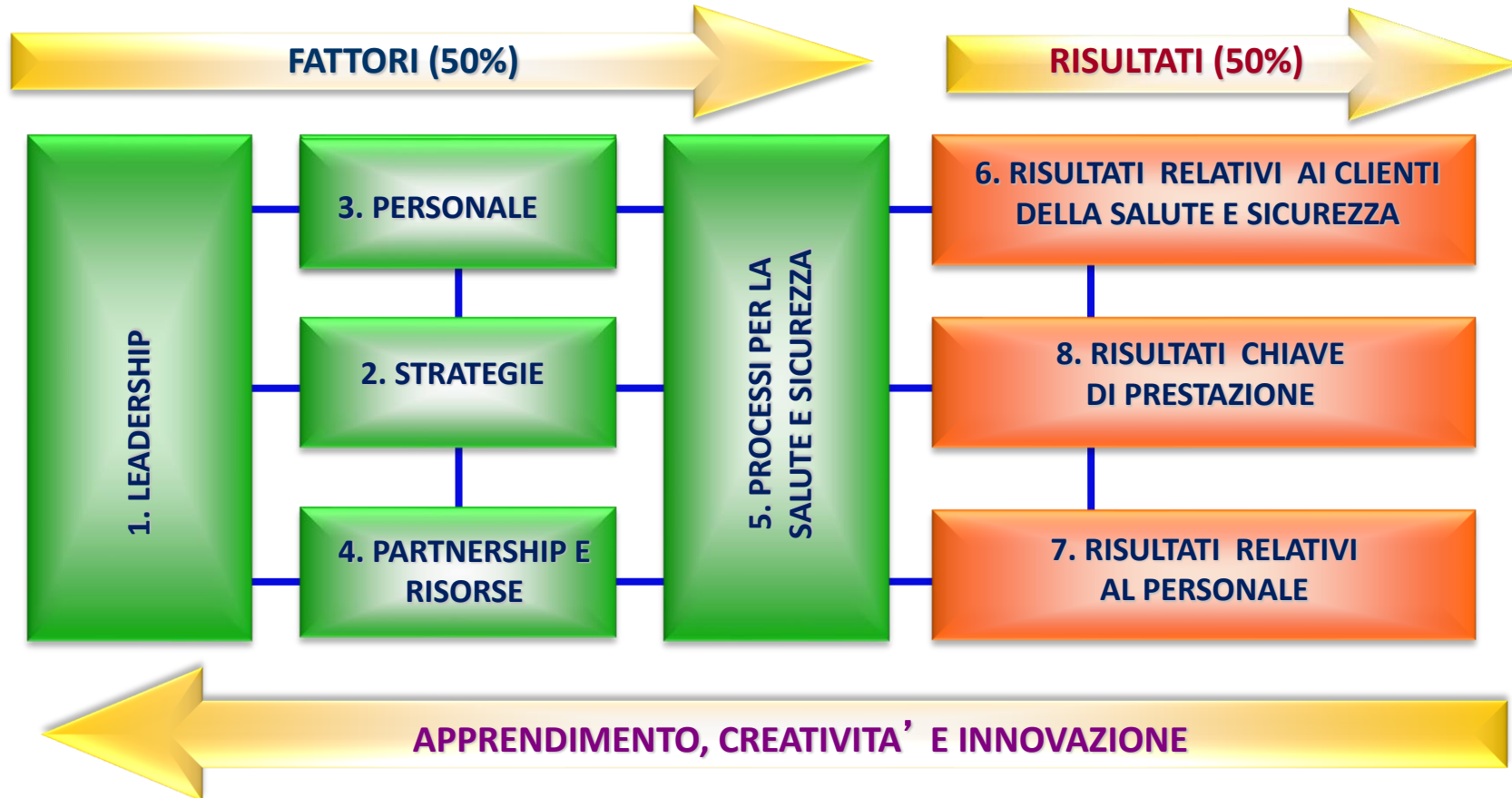
- **Fattori (Approcci) e Risultati**
 - i Fattori sono gli approcci, le iniziative, le attività, .. poste in atto per conseguire gli obiettivi attesi
 - i Risultati sono raggiunti tramite l'applicazione degli approcci (rapporto di causa-effetto)

- **I pesi**
 - i pesi identificano l'importanza dei criteri/sottocriteri
 - i pesi dei fattori e dei risultati sono bilanciati (500 punti + 500 punti)

- **I “fili rossi”**
 - il modello è *olistico* dato che i criteri e le varie componenti contenute negli stessi sono strettamente interconnessi e interdipendenti
 - questo consenta anche di risolvere rapidamente i problemi e capire dove e come intervenire con maggior efficacia

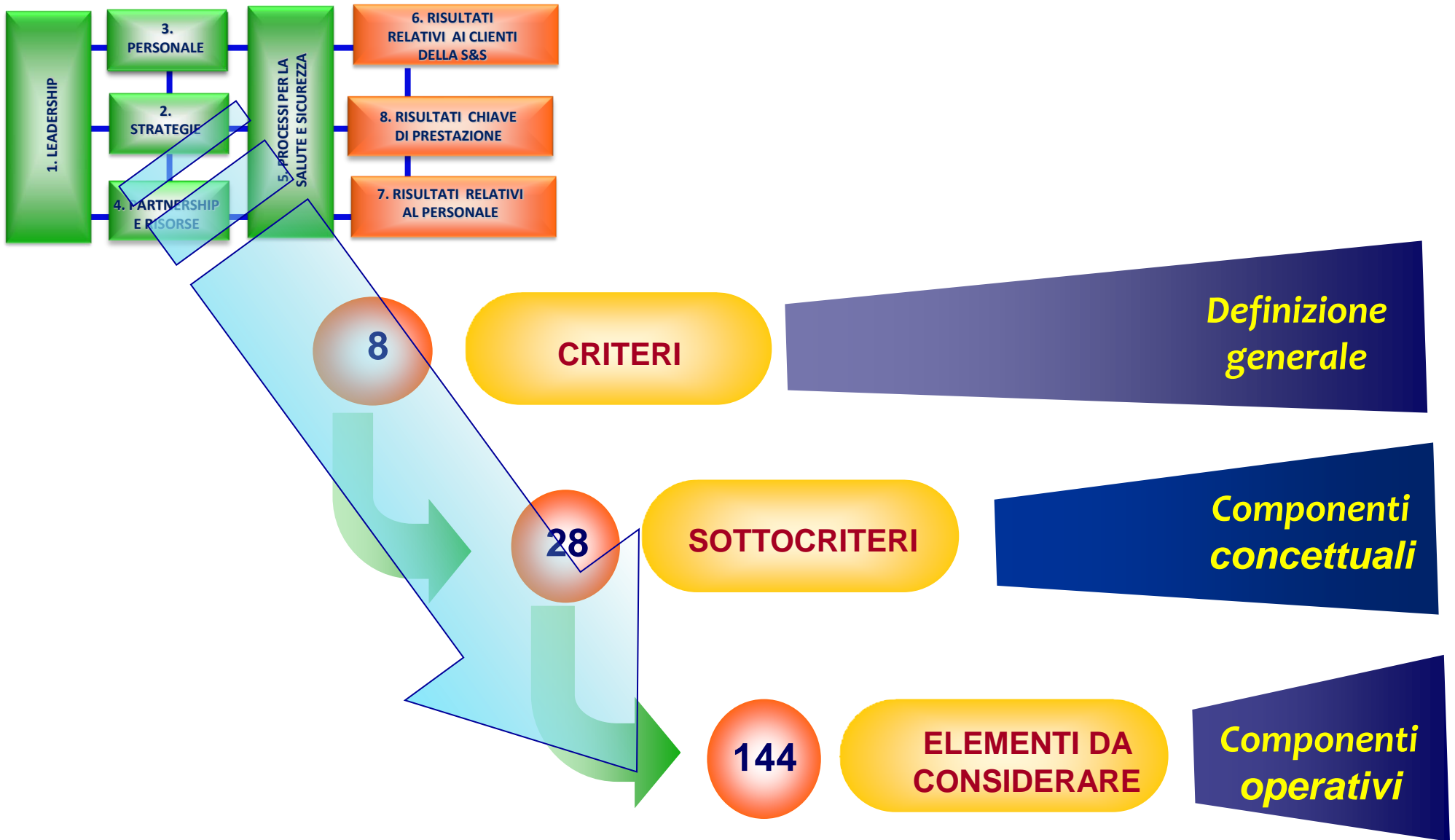


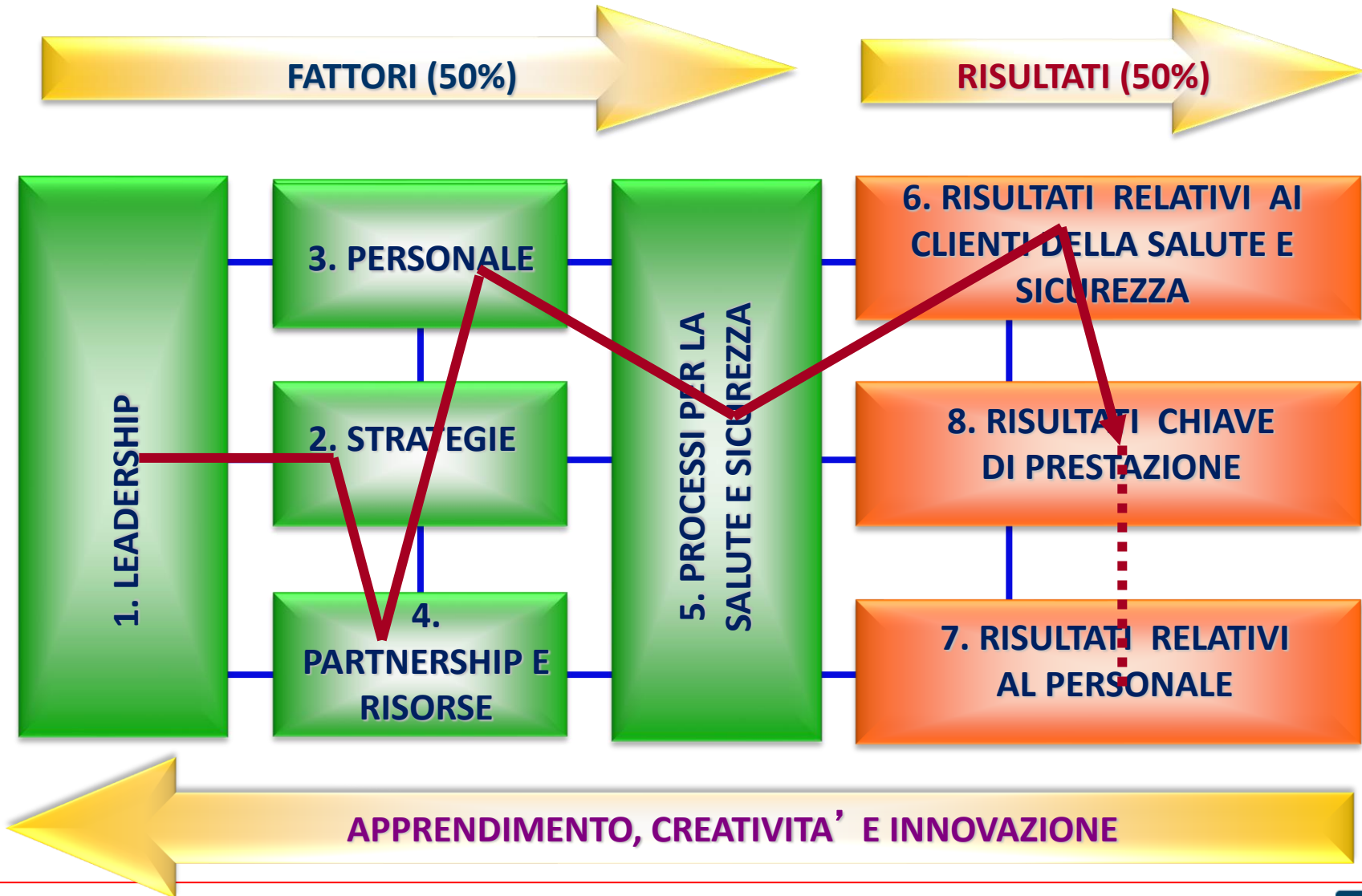
LA STRUTTURA






IL CONTENUTO DEI CRITERI DEL MODELLO S&S





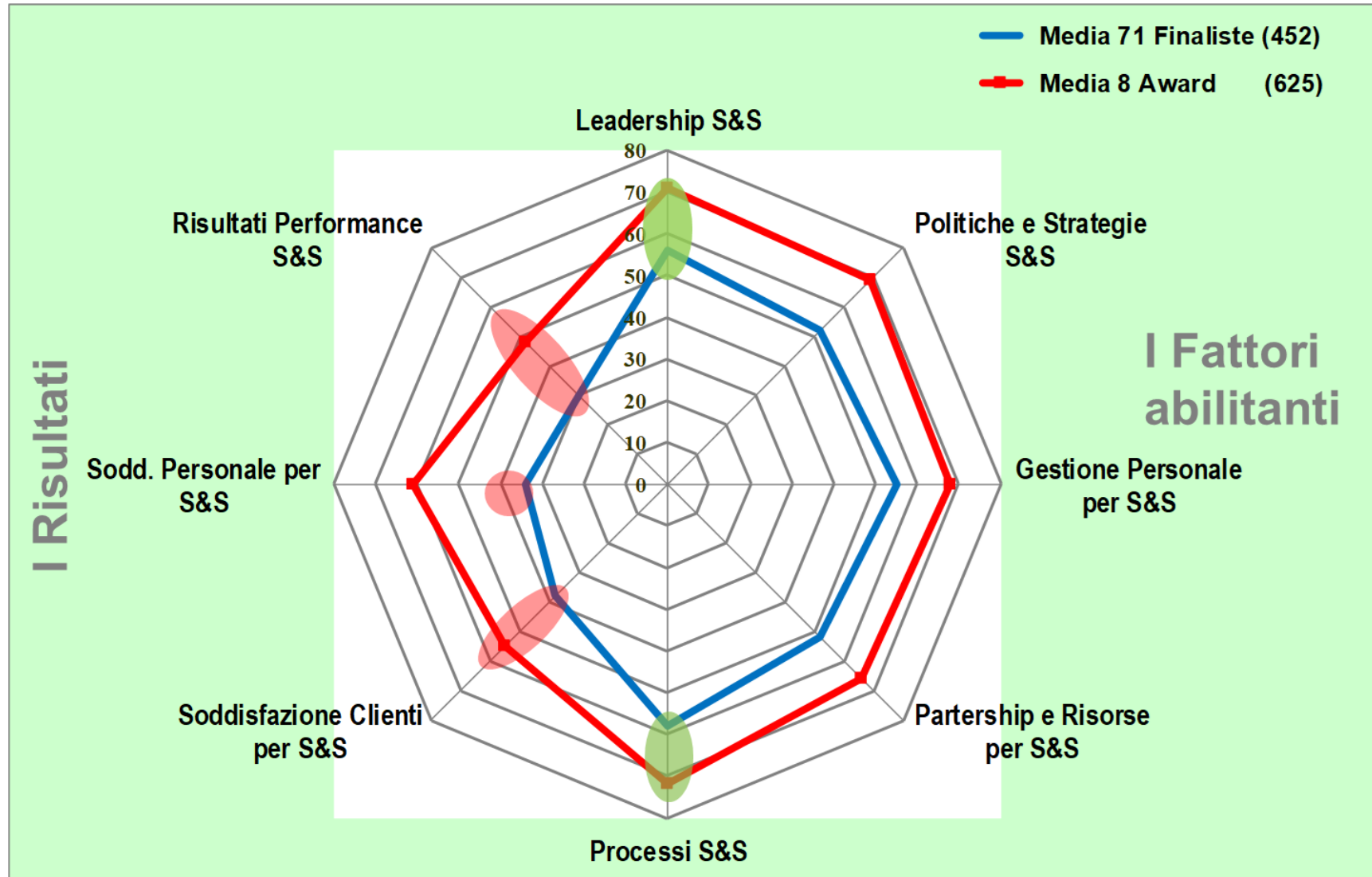


Nota:  peso del Criterio



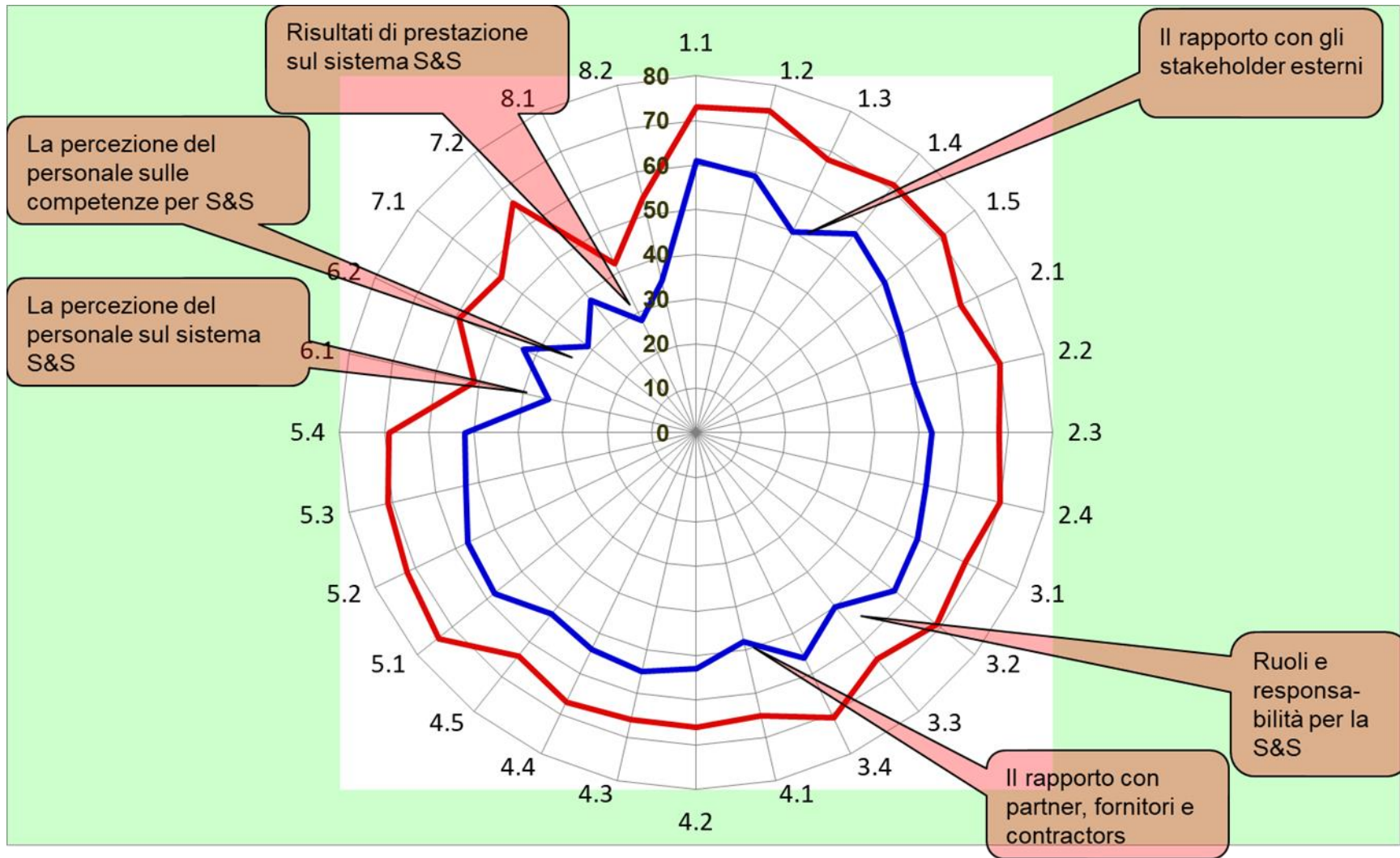


Alcuni risultati delle edizioni del PIS - 1



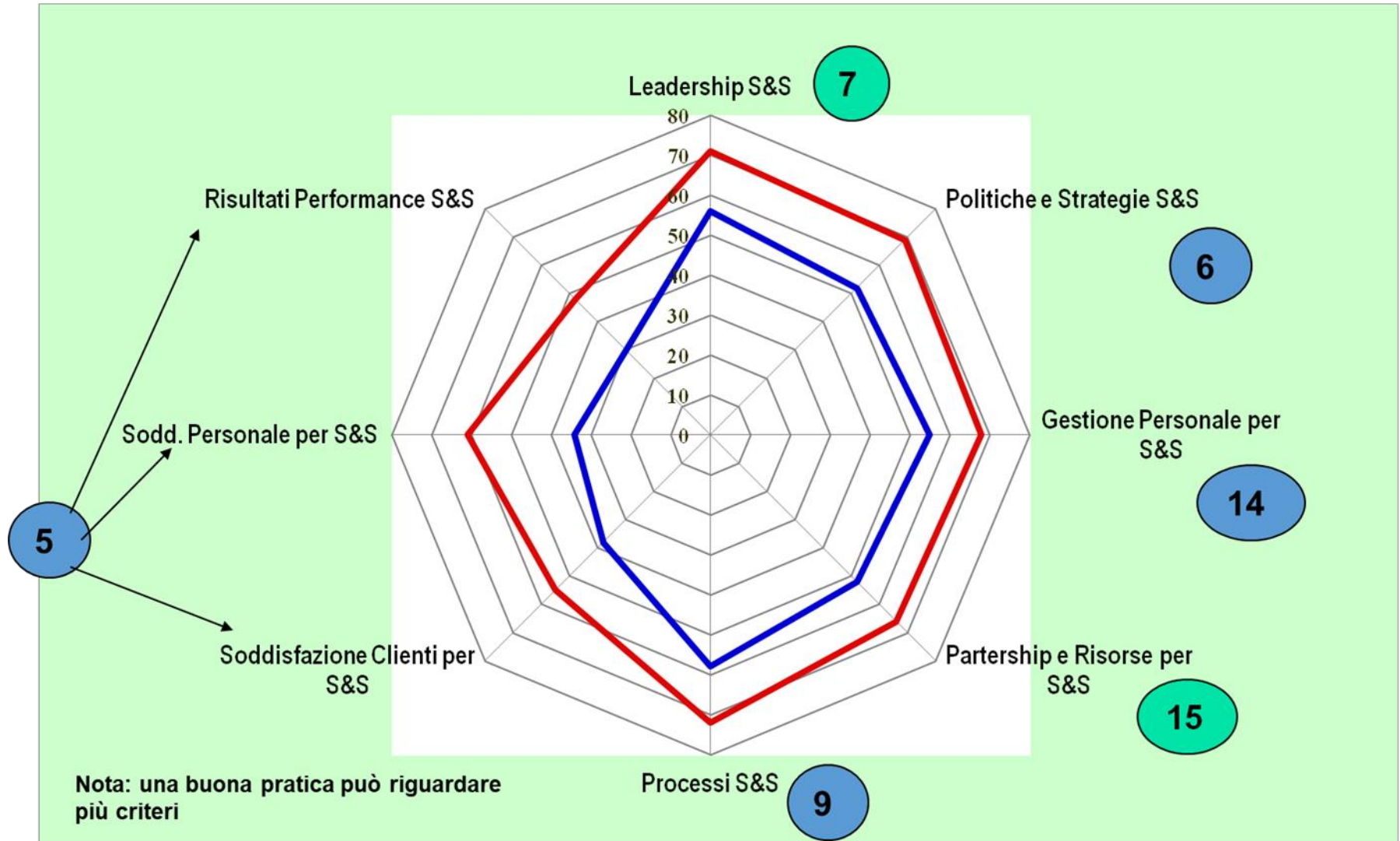


Alcuni risultati delle edizioni del PIS - 2



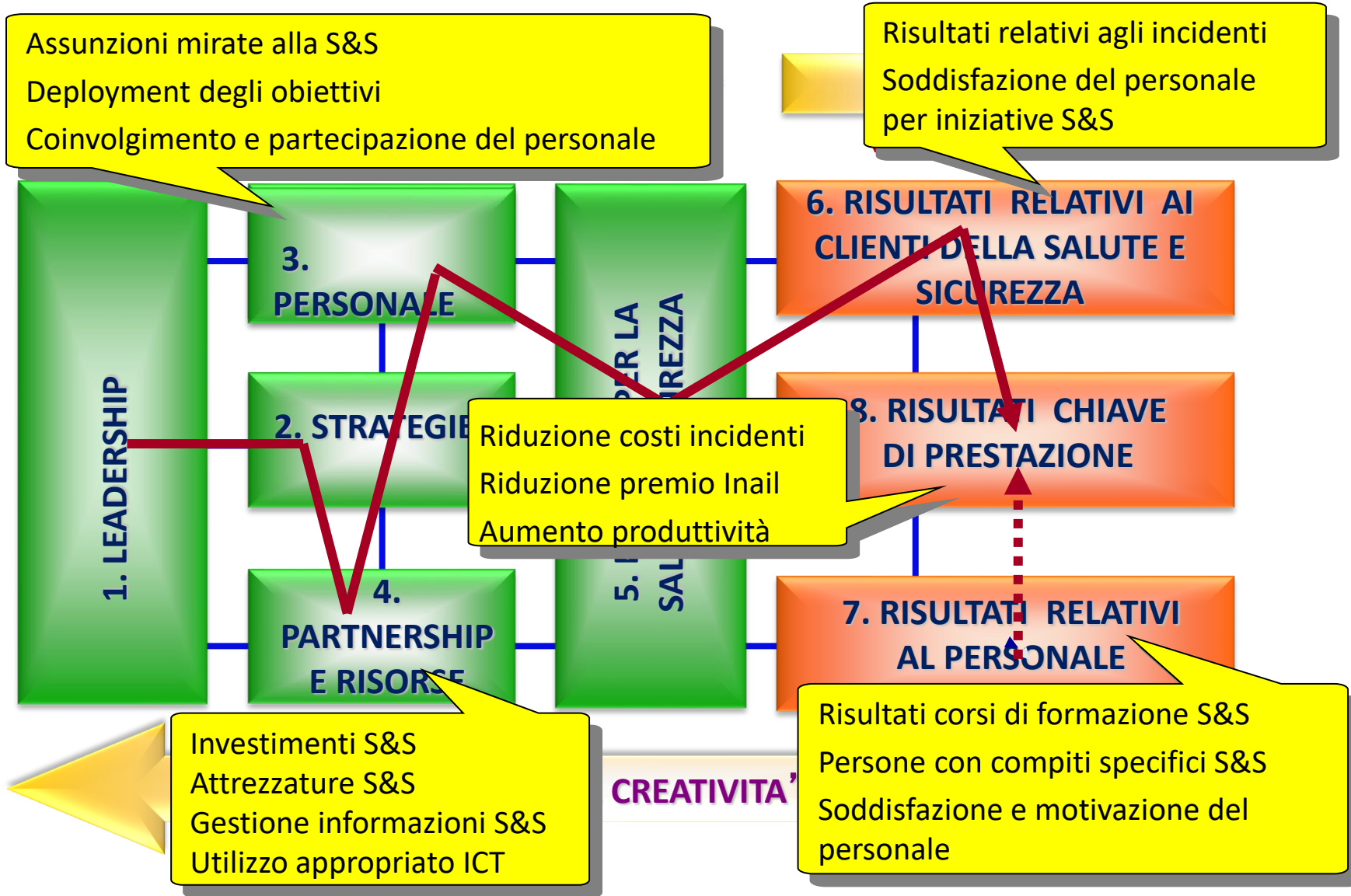


Alcuni risultati delle edizioni del PIS - 3





Il "filo rosso" Strategie - Risultati

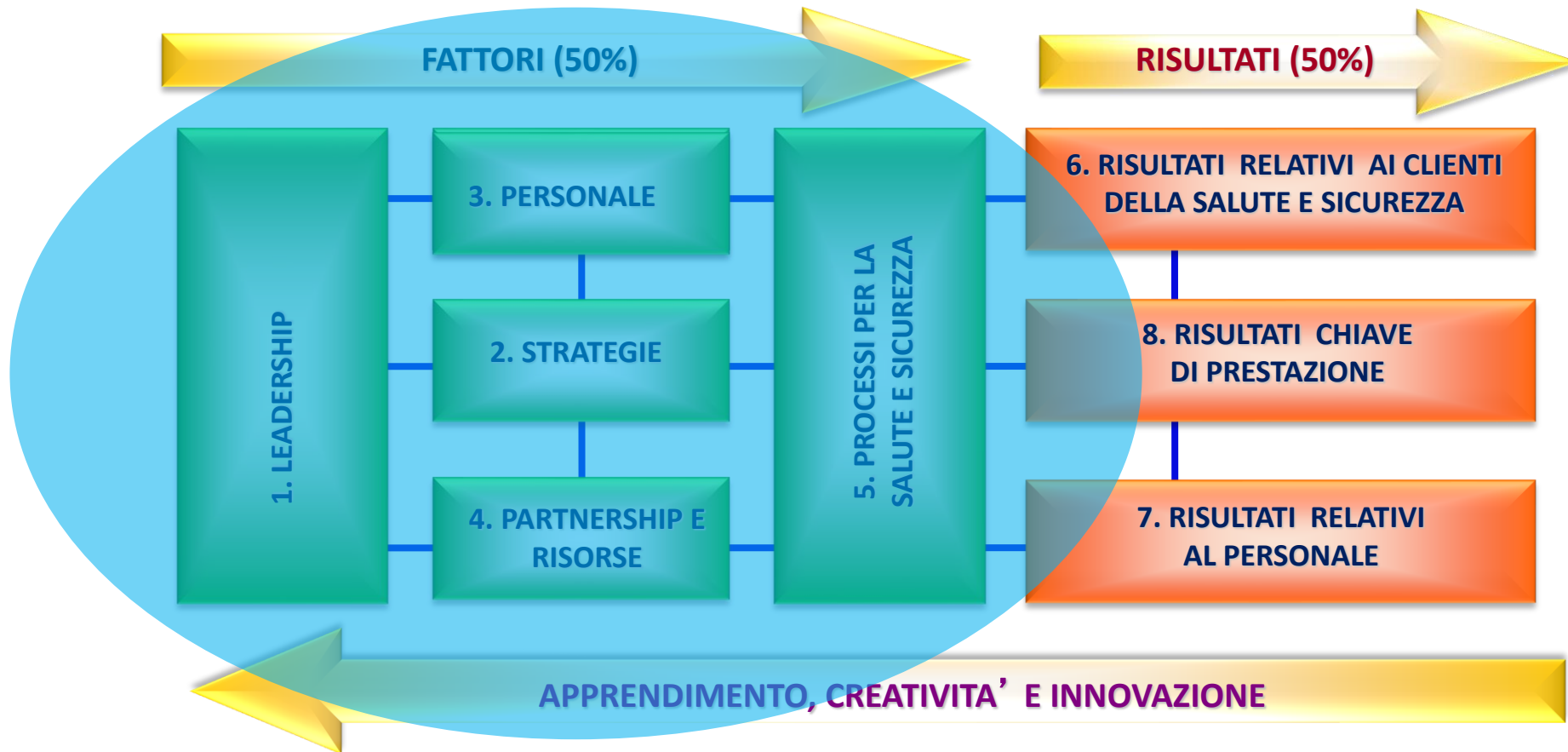




I Criteri: Approfondimenti ed Esempi



I FATTORI





Definizione

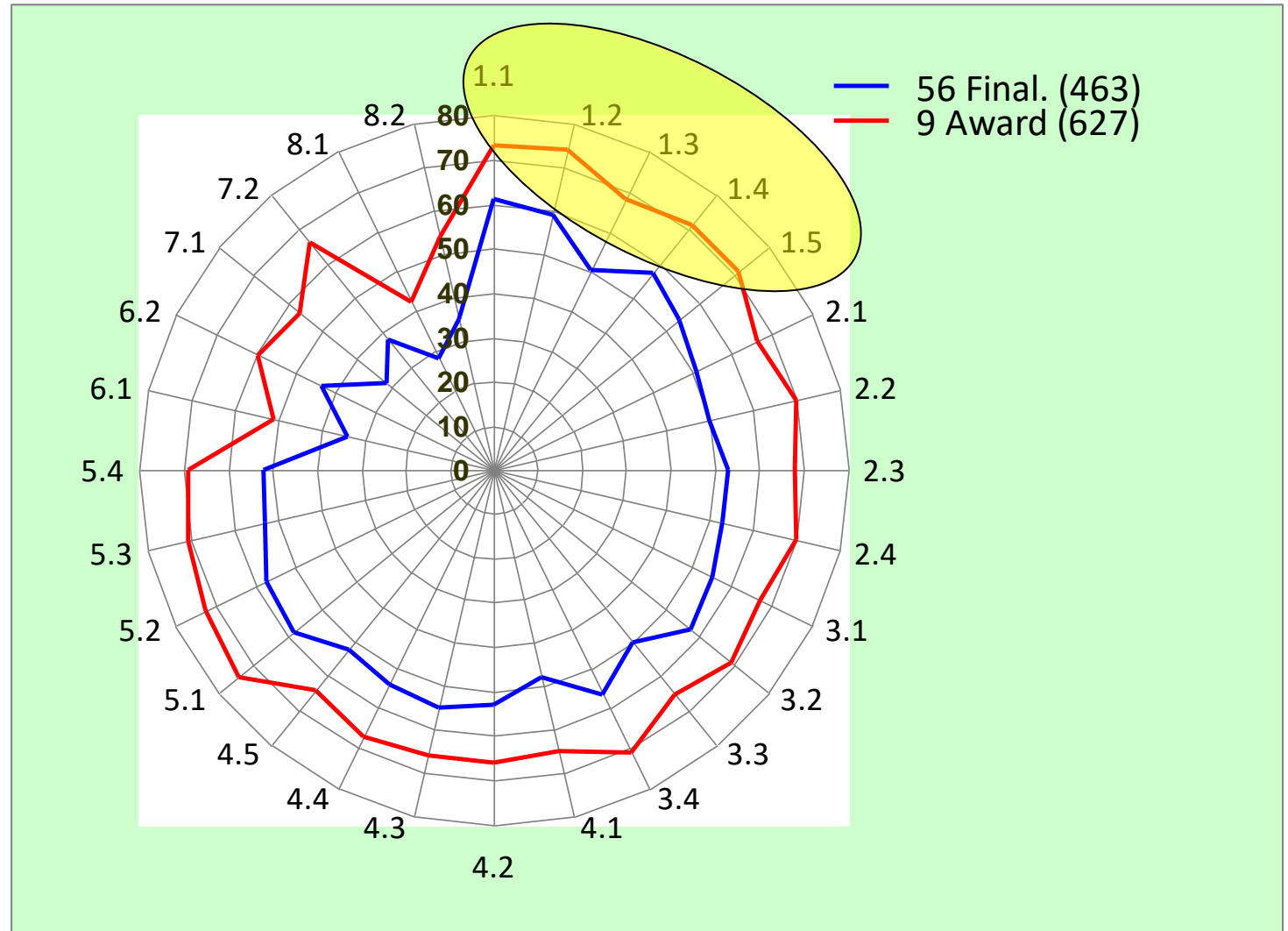
Le organizzazioni eccellenti hanno leader che promuovono e favoriscono in prima persona il Total Safety Management nell'organizzazione, disegnano il futuro per la salute e sicurezza sul lavoro e fanno sì che questo disegno si realizzi, comportandosi come modello di ruolo per i valori e l'etica e ispirando fiducia in ogni momento. Sono flessibili, rendono l'organizzazione capace di anticipare e reagire in modo tempestivo per assicurare il successo della gestione per la salute e sicurezza

Sottocriteri

- 1.1** I leader promuovono il TSM e una cultura per la salute e la sicurezza sul lavoro a tutti i livelli dell'organizzazione e si comportano come modelli di ruolo
- 1.2** I leader sono coinvolti in prima persona nel definire, monitorare, riesaminare e migliorare il sistema di gestione dell'organizzazione per la salute e sicurezza unitamente ad appropriati modi di lavorare a favore della sicurezza
- 1.3** I leader interagiscono con gli stakeholder esterni per identificare opportunità e promuovere la gestione per la salute e sicurezza sul lavoro
- 1.4** I leader lavorano fianco a fianco con il personale per identificare opportunità e promuovere la gestione per la salute e sicurezza sul lavoro
- 1.5** I leader assicurano che l'organizzazione sia flessibile e in grado di gestire con efficacia il cambiamento per la salute e sicurezza sul lavoro



Risultati





CONFRONTO:

- CHECK LIST
- DLGS 81
- OHSAS 18001
- ISO 45001

| Check List | DLgs. 81/2008 e s.m.i | OHSAS 18001:2007 | ISO 45001:2018 |
|--|---|--|---|
| Criterio - Titolo | Articolo – Titolo | Punto –Titolo | Punto –Titolo |
| 1.1 Leader Cultura | 16 Deleghe 17 Obblighi del DL non delegabili 18 Obblighi del DL e dirigenti 30 Modelli di organizzazione SGSS | 4.1 Requisiti generali 4.2 Politica della salute e sicurezza | 5.3 Ruoli organizzativi, responsabilità e autorità 4.4 Sistema di management per la OH&S |
| 1.2 Leader Coinvolgimento | 16 Deleghe 17 Obblighi del DL non delegabili 18 Obblighi del DL e dirigenti 30 Modelli di organizzazione SGSS 35 Riunione periodica | 4.3 Pianificazione 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione rischi 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo 4.3.3 Obiettivi e Programmi 4.4.4 Documentazione 4.4.6 Controllo operativo 4.6 Riesame della Direzione | 5.1 Leadership e impegno 5.2 Politica del Sistema OH&S 5.3 Ruoli organizzativi, responsabilità e autorità 4.4 Sistema di management per la OH&S 9.3 Riesame della direzione |
| 1.3 Leader Stakeholder | 22 Progettisti 23 Fabbrianti - fornitori 24 Installatori 26 Appalti 27 Qualificazione fornitori | 4.4.6 Controllo operativo 4.6 Riesame della Direzione | 4.2 Comprendere le esigenze e le aspettative delle parti interessate 8.1.4.2 Appaltatori 8.1.4.3 Fornitori esterni |
| 1.4 Leader Personale | 19 Obblighi del preposto | 4.4.1 Risorse ruoli, responsabilità e autorità 4.4.3 Comunicazione, partecipazione, consultazione | 5.3 Ruoli organizzativi, responsabilità e autorità |
| 1.5 Leader Gestione cambiamento | 28 Valutazione dei rischi 29 Modalità Valutazione Rischi | 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione rischi 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo | 6.1.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e opportunità 8.1.3 Gestione del cambiamento |



Definizione:

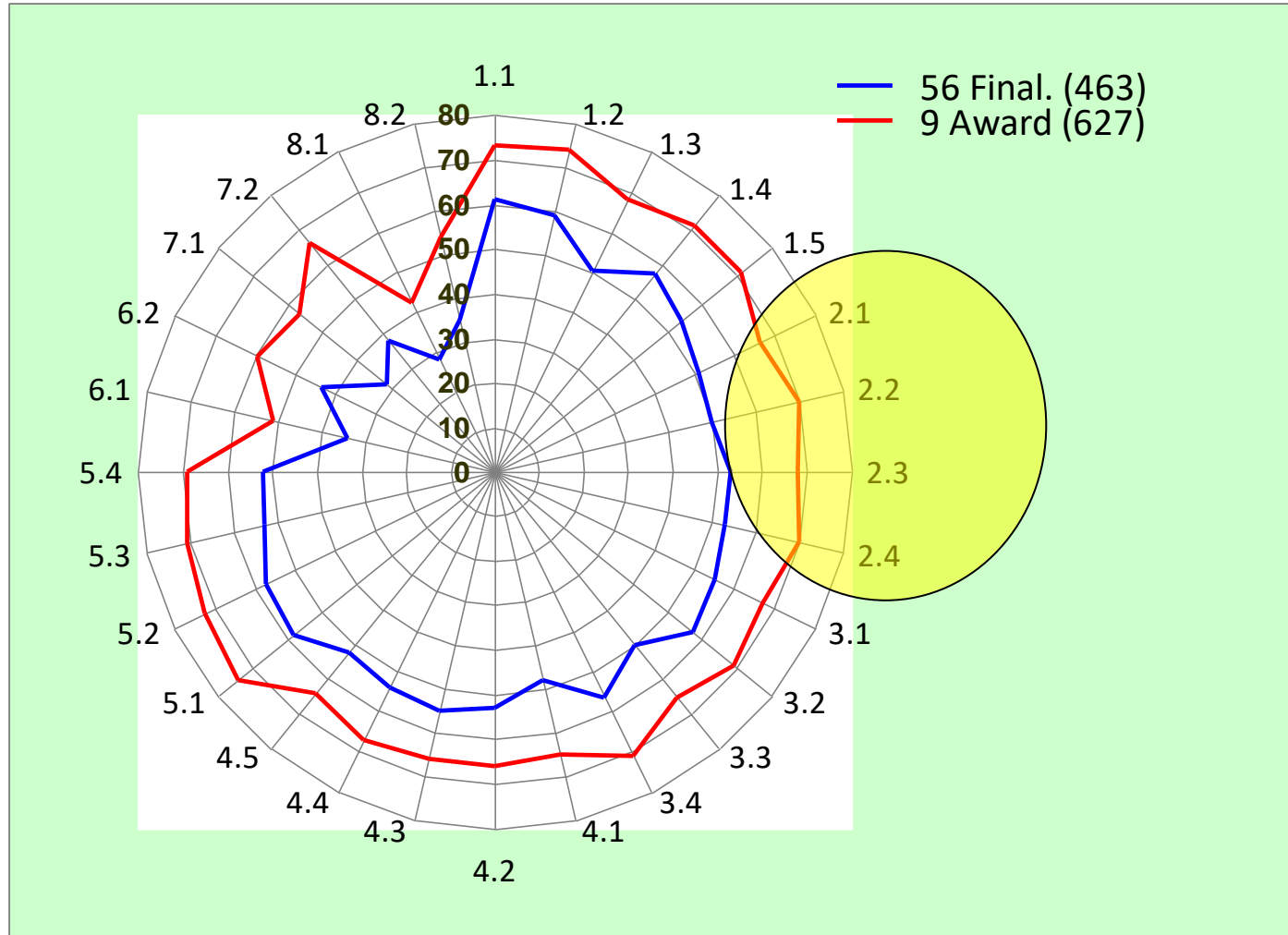
Le organizzazioni eccellenti implementano la loro politica per la salute e sicurezza sul lavoro sviluppando una strategia focalizzata sugli stakeholder e sull'analisi del contesto. Le politiche, i piani, i programmi, gli obiettivi e i processi sono sviluppati e diffusi per sviluppare la strategia per la salute e sicurezza al fine di conseguire i risultati attesi

Sottocriteri

- 2.1** La strategia per la salute e sicurezza sul lavoro si basa sulla capacità dell'organizzazione di esplorare e individuare, su base continuativa, nuove opportunità, nuovi modelli organizzativi, nuovi processi, nuove tecnologie e nuovi obiettivi
- 2.2** La strategia per la salute e sicurezza sul lavoro si basa sulla capacità dell'organizzazione di conoscere e comprendere le prestazioni e le capacità interne
- 2.3** L'organizzazione definisce, riesamina e aggiorna la politica e le strategie per la salute e sicurezza sul lavoro, definisce una struttura organizzativa e un sistema di management coerenti con la politica per la salute e sicurezza
- 2.4** L'organizzazione comunica le strategie per la salute e la sicurezza sul lavoro, le attua attraverso piani e programmi coerenti con le strategie dell'organizzazione, le monitora e le riesamina



Risultati





CONFRONTO:

- CHECK LIST
- DLGS 81
- OHSAS 18001
- ISO 45001

| Check List | DLgs. 81/2008 e s.m.i | OHSAS 18001:2007 | ISO 45001:2018 |
|---|---|--|---|
| Criterio - Titolo | Articolo - Titolo | Punto -Titolo | Punto -Titolo |
| 2.1 Informazioni esterne | 30 Modelli Organizzazione SGSS | 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione rischi | 4.1 Comprendere l'organizzazione e il suo contesto |
| | | 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo | 4.4 Sistema di management per la OH&S |
| 2.2 Prestazioni interne | 28 Valutazione dei rischi 29 Modalità Valutazione Rischi 30 Modelli di organizzazione SGSS 35 Riunione periodica | 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione rischi | 6.1.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e opportunità |
| | | 4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni | 4.4 Sistema di management per la OH&S |
| | | 4.5.2 Valutazione della conformità | 9.3 Riesame della direzione |
| | | 4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive | |
| | | 4.5.4 Controllo delle registrazioni | |
| | | 4.5.5 Audit interno | |
| | | 4.6 Riesame della Direzione | |
| 2.3 Strategia | 28 Valutazione dei rischi 29 Modalità Valutazione Rischi 30 Modelli di organizzazione SGSS | 4.3 Pianificazione | 6.1.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e opportunità |
| | | 4.3.1 Identificazione dei pericoli, valutazione rischi | 4.4 Sistema di management per la OH&S |
| | | 4.3.2 Prescrizioni legali e di altro tipo | |
| | | 4.3.3 Obiettivi e Programmi | |
| 2.4 Comunicazione Strategia e Pianificazione | 28 Valutazione dei rischi 29 Modalità Valutazione Rischi 30 Modelli di organizzazione SGSS | 4.4.3 Comunicazione, partecipazione, consultazione | 7.4 Comunicazione |
| | | 4.4.6 Controllo operativo | |



Definizione

Le organizzazioni eccellenti valorizzano il proprio personale e creano una cultura che permette di raggiungere mutuamente benefici per l'organizzazione e per il personale sul piano della salute e sicurezza. Sviluppano le competenze e le capacità delle loro persone e promuovono i buoni rapporti e l'equità. Prestano attenzione, premiano e riconoscono il personale per generare la sua motivazione verso la gestione per la salute e sicurezza sul lavoro, costruiscono la responsabilizzazione e li mettono in condizione di utilizzare le loro capacità e le conoscenze per migliorare la gestione per la salute e sicurezza sul lavoro

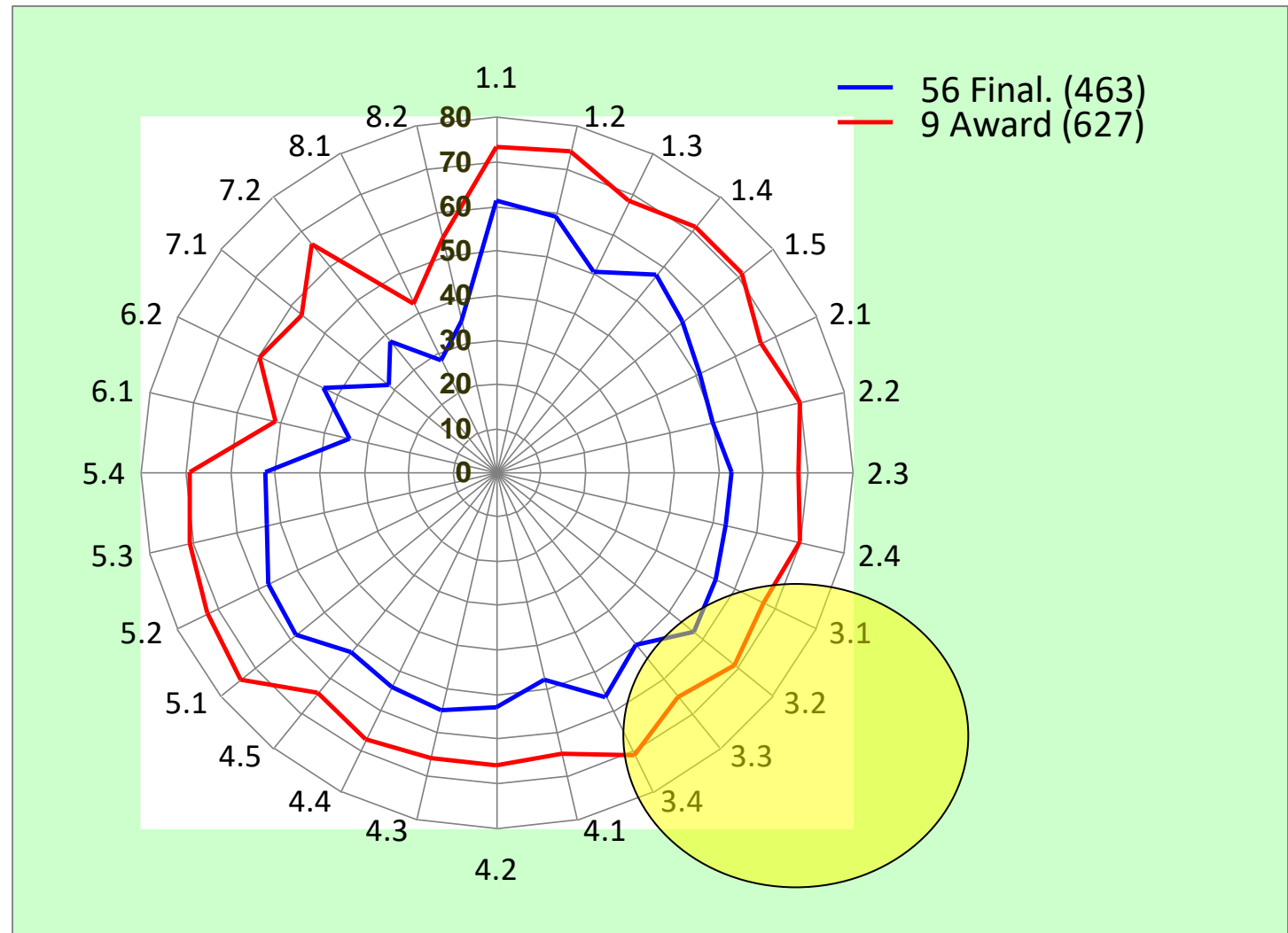
Sottocriteri

- 3.1** L'organizzazione sviluppa approcci e iniziative per lo sviluppo delle risorse umane a supporto della salute e sicurezza sul lavoro
- 3.2** Il personale è formato per contribuire attivamente alla salute e sicurezza sul lavoro
- 3.3** I ruoli, le responsabilità e gli obiettivi individuali e di gruppo sono assegnati coerentemente con gli obiettivi di salute e sicurezza sul lavoro dell'organizzazione
- 3.4** Comunicazione, partecipazione e consultazione





Risultati





CONFRONTO:

- CHECK LIST
- DLGS 81
- OHSAS 18001
- ISO 45001

| Check List | DLgs. 81/2008 e s.m.i | OHSAS 18001:2007 | ISO 45001:2018 |
|---|---|---|--|
| Critério - Titolo | Articolo - Titolo | Punto -Titolo | Punto -Titolo |
| 3.1 Sviluppo risorse umane | 32 Requisiti professionali RSPP-ASPP 36 Informazione dei lavoratori 37 Formazione dei lavoratori e RLS | 4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità e autorità 4.4.2 Competenza, addestramento e consapevolezza | 7.1 Risorse 7-2 Competenze 7.3 Consapevolezza |
| 3.2 Formazione | 32 Requisiti professionali RSPP-ASPP 36 Informazione dei lavoratori 37 Formazione dei lavoratori e RLS 73 Accordo, comma 5 | 4.4.2 Competenza, addestramento e consapevolezza | 7-2 Competenze 7.3 Consapevolezza 7.4 Comunicazione |
| 3.3 Ruoli e responsabilità | 16 Deleghe | 4.4.1 Risorse, ruoli, responsabilità e autorità | 5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori |
| 3.4 Partecipazione e consultazione | 28 Valutazione dei rischi 29 Modalità Valutazione Rischi | 4.4.3 Comunicazione, partecipazione, consultazione | 5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori 6.1.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e opportunità |



Definizione

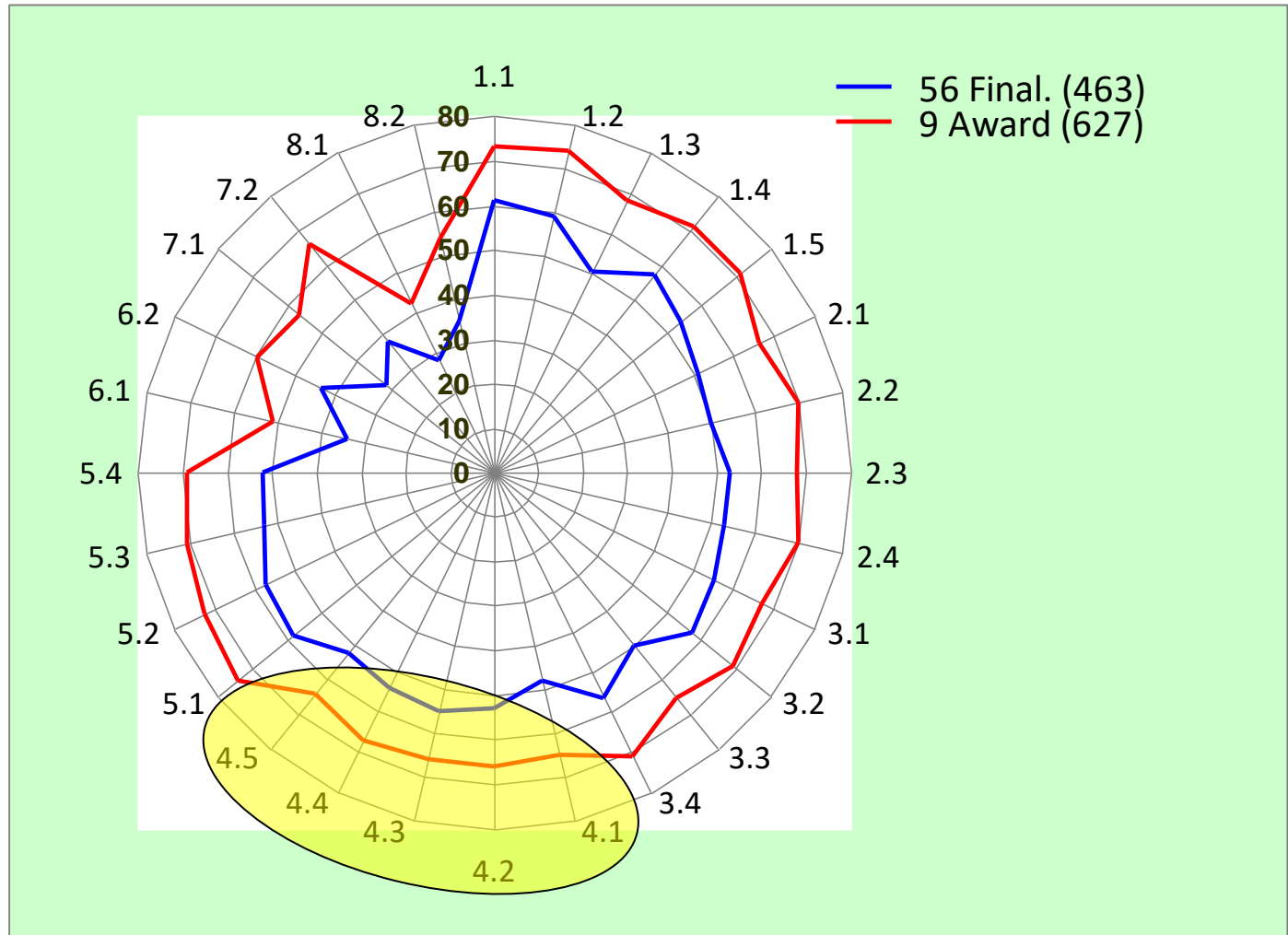
Le organizzazioni eccellenti pianificano e gestiscono le partnership esterne, i fornitori e le risorse interne per supportare la strategia e le politiche e l'operatività efficace dei processi per una migliore gestione per la salute e sicurezza sul lavoro. Assicurano inoltre di governare in modo efficace il loro impatto esterno in termini di salute, sicurezza e ambiente

Sottocriteri

- 4.1** L'organizzazione instaura e gestisce partnership per la salute e sicurezza sul lavoro con particolare riferimento alla gestione dei fornitori e al controllo dei *contractor*
- 4.2** La salute e sicurezza sul lavoro viene finanziata
- 4.3** Gli *asset* immobiliari e tecnologici vengono gestiti coerentemente con gli obiettivi per la salute e sicurezza sul lavoro
- 4.4** Le tecnologie per la salute e sicurezza sul lavoro vengono acquisite e gestite
- 4.5** Le risorse informative e le conoscenze per la salute e sicurezza sul lavoro vengono gestite



Risultati





CONFRONTO:

- CHECK LIST
- DLGS 81
- OHSAS 18001
- ISO 45001

| Check List | DLgs. 81/2008 e s.m.i | OHSAS 18001:2007 | ISO 45001:2018 |
|------------------|---|---|--|
| Critero - Titolo | Articolo - Titolo | Punto -Titolo | Punto -Titolo |
| 4.1 | Partnership 26 Obblighi per i contratti d'appalto 27 Sistema qualificazione imprese | 4.4.6 Controllo operativo | 8.1.4.2 Appaltatori 8.1.4.3 Fornitori esterni |
| 4.2 | Risorse Finanziarie 35 Riunione periodica Comma 2 lettera b) obiettivi di miglioramento | 4.6 Riesame della Direzione | 9.3 Riunione periodica 10.3 Miglioramento |
| 4.3 | Strutture All. IV° Requisiti dei luoghi di lavoro | 4.4.6 Controllo operativo | 6.1.3 Determinazione dei requisiti legali e altri requisiti |
| 4.4 | Tecnologie All. V° Attrezzature di lavoro e DPI | 4.4.6 Controllo operativo | |
| 4.5 | Informazioni 18 Obblighi del DL e dirigenti Comma 2 | 4.4.4 Documentazione 4.4.5 Controllo dei documenti 4.5.4 Controllo delle registrazioni | 5.3 Ruoli organizzativi, responsabilità e autorità |



Definizione

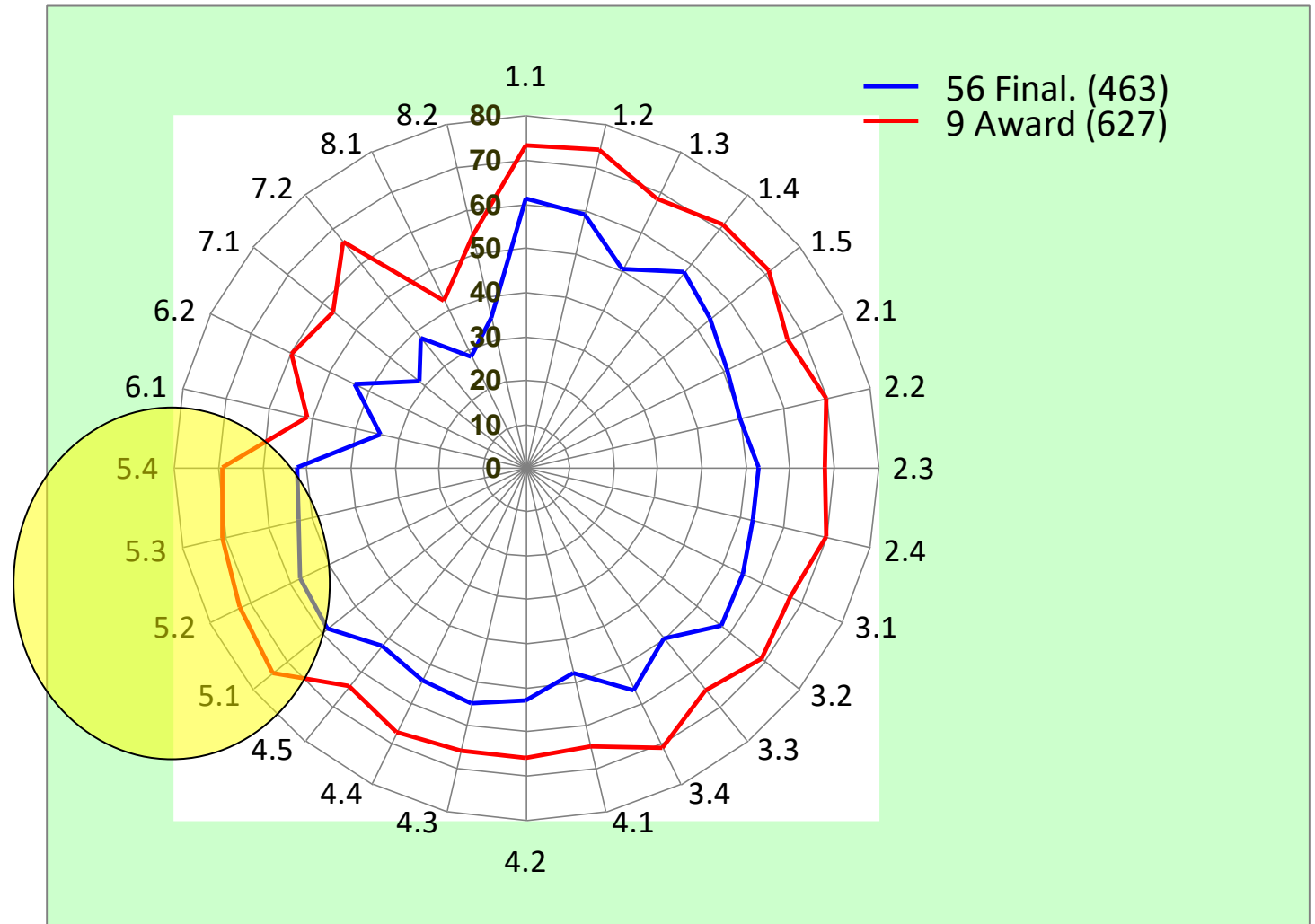
Le organizzazioni eccellenti progettano, gestiscono e migliorano il processo di gestione per la salute e sicurezza e favoriscono la generazione di nuove idee per la salute e sicurezza

Sottocriteri

- 5.1 I processi per la salute e sicurezza sul lavoro vengono progettati e gestiti
- 5.2 La salute e la sicurezza sul lavoro nelle attività operative viene gestita
- 5.3 La gestione per la salute e sicurezza sul lavoro viene sistematicamente monitorata
- 5.4 La gestione per la salute e sicurezza sul lavoro viene sistematicamente riesaminata e migliorata con il contributo del personale, dei *contractor* e dei *partner*



Risultati





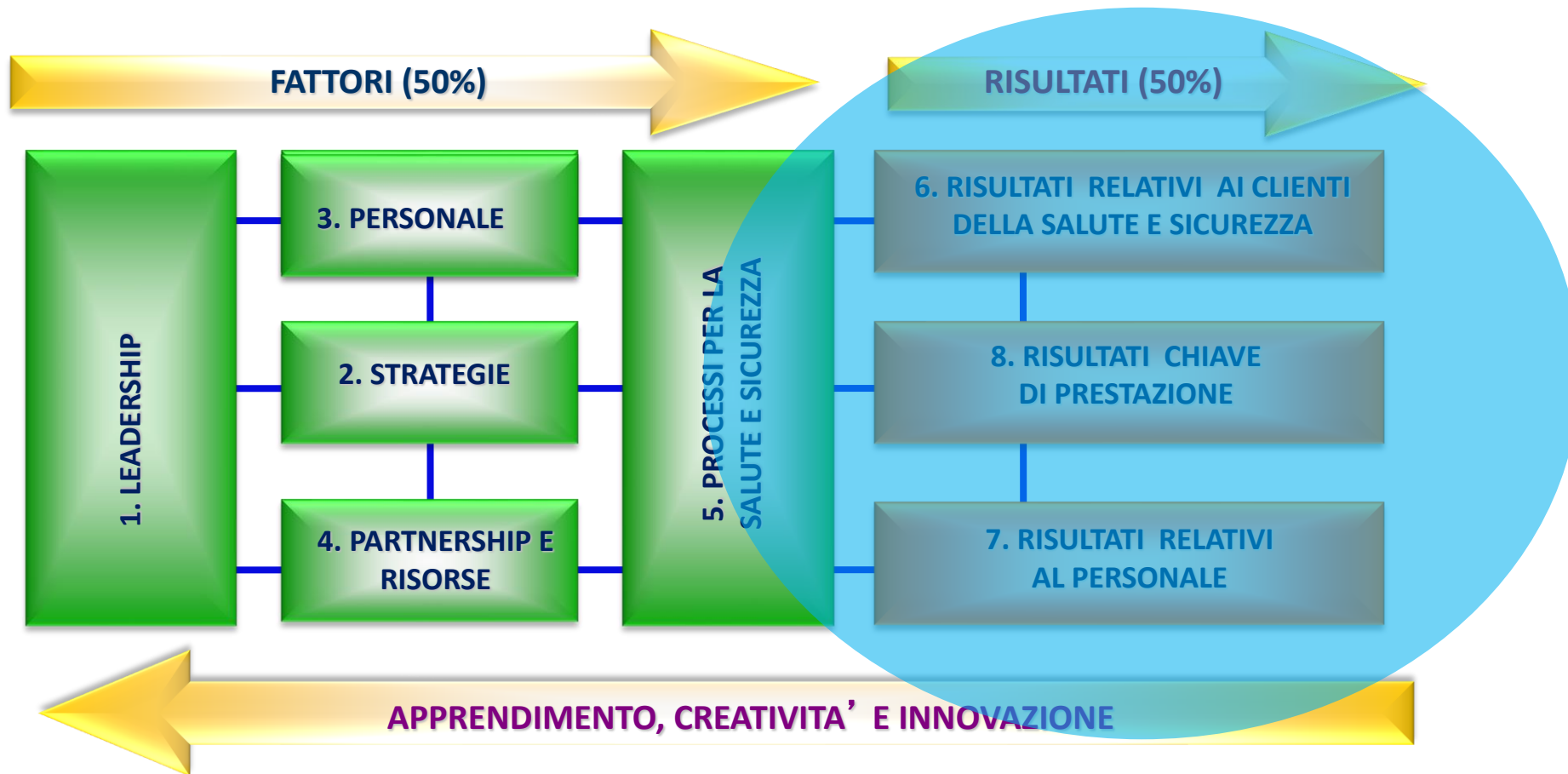
CONFRONTO:

- CHECK LIST
- DLGS 81
- OHSAS 18001
- ISO 45001

| Check List | DLgs. 81/2008 e s.m.i | OHSAS 18001:2007 | ISO 45001:2018 |
|--|---|--|--|
| Critero - Titolo | Articolo - Titolo | Punto -Titolo | Punto -Titolo |
| 5.1 Processi | 28 Valutazione dei rischi 29 Modalità Valutazione Rischi 30 Modelli di organizzazione SGSS | 4.4.6 Controllo operativo | 6.1.2 Identificazione dei pericoli e valutazione dei rischi e opportunità 6.2 Obiettivi del Sistema OH&S e pianificazione per raggiungerli |
| 5.2 Gestione attività operative | 28 Valutazione dei rischi 29 Modalità Valutazione Rischi 30 Modelli di organizzazione SGSS 45 Primo soccorso 46 Prevenzione incendi | 4.4.6 Controllo operativo 4.4.7 Preparazione e risposta alle emergenze | 8.1.1 Pianificazione e controllo operativo 8.2 Preparazione e risposta alle emergenze |
| 5.3 Monitoraggio | 30 Modelli di organizzazione SGSS 35 Riunione periodica | 4.4.6 Controllo operativo 4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione della conformità 4.5.3 Indagine su incidenti, non conformità, azioni correttive e azioni preventive 4.5.4 Controllo delle registrazioni 4.5.5 Audit interno 4.6 Riesame della Direzione | 9.1 Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni 9.1.2 Valutazione della conformità 9.2 Audit interno 9.3 Riesame della direzione |
| 5.4 Partner | 27 Sistema qualificazione imprese DUVRI 30 Modelli di organizzazione SGSS 35 Riunione periodica | 4.4.6 Controllo operativo | 8.1.4.2 Appaltatori 8.1.4.3 Fornitori esterni |



I RISULTATI





L'organizzazione può dimostrare, tramite risultati quantitativi documentati, che sta ottenendo prestazioni di rilievo nella gestione per la salute e sicurezza sul lavoro?

Definizione

Si tratta di percezioni da parte dei “clienti della salute e sicurezza” e prestazioni verso i “clienti della salute e sicurezza” dell'organizzazione in termini di gestione per la salute e sicurezza

In tal senso i “clienti della salute e sicurezza” possono essere identificati:

- ✓ nel personale che, con riferimento alla gestione per la salute e sicurezza, va considerato, a tutti gli effetti, come il “cliente” dell'organizzazione
- ✓ nei clienti dell'organizzazione (in particolare aziende di servizio) le cui attività si svolgono in aree di proprietà/pertinenza dei clienti stessi determinando in maniera immediata e diretta le condizioni di salute e sicurezza

Sottocriteri

6.1 Misure della percezione

6.2 Indicatori di performance



Sub-criterion 6.1 – Measures of Perception (*definition*)

It deals with **perceptions from the part of "clients of health and safety"** of the organization in terms of management for health and safety

They can be obtained from various sources including **surveys, focus groups, interviews and structured evaluations**

These perceptions should allow for a clear understanding **of effectiveness, from the point of view of the "client of health and safety", of the development and implementation of the strategy towards the "client of health and safety", of the policies and of the relative support processes of the organization towards the "client of health and safety"**

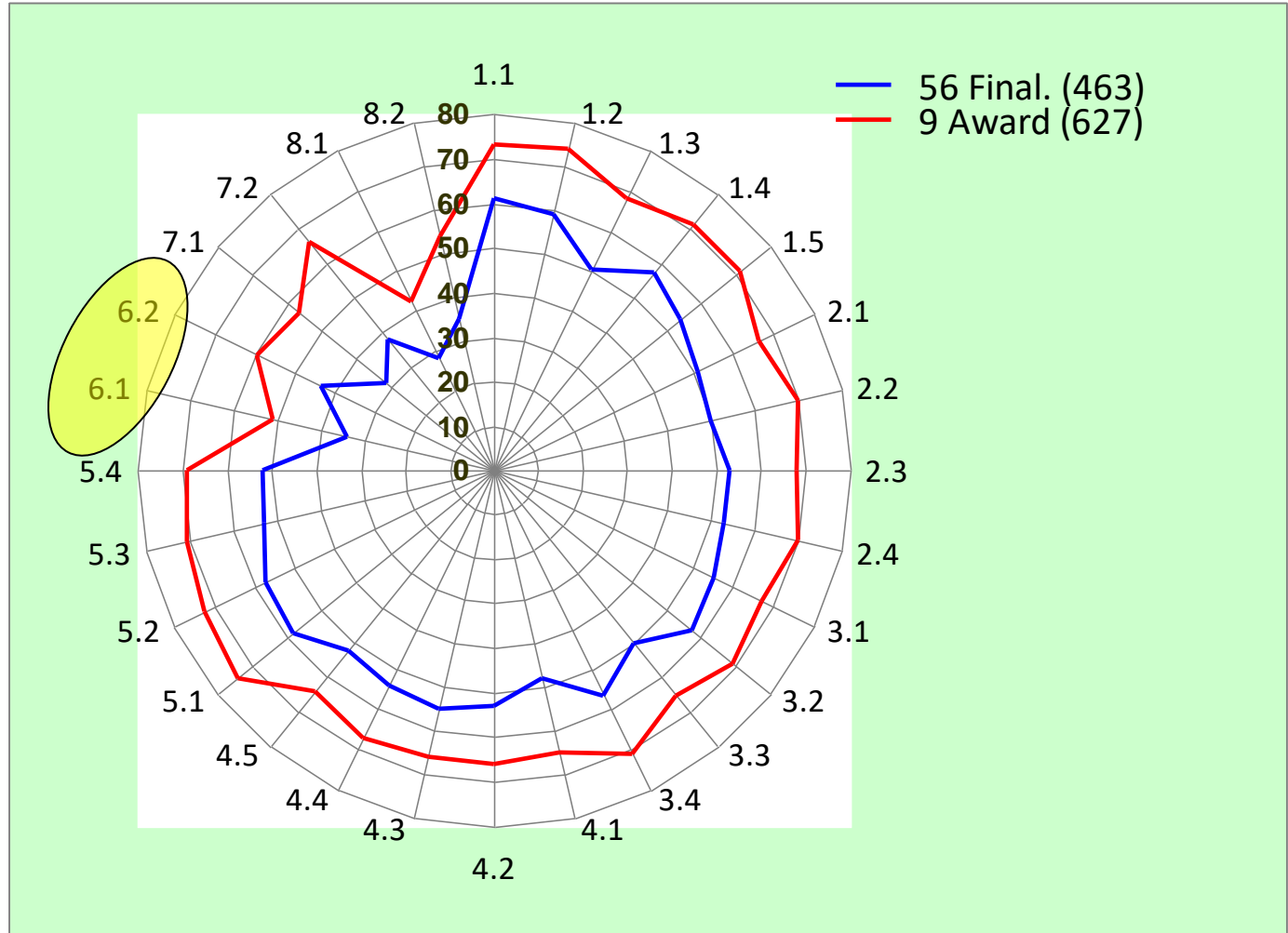
Sub-criterion 6.2 – Indicators of Performance (*definition*)

It deals with **internal measures** used by the organization to monitor, analyze, understand, predict and improve **the performance of the organization in the management for health and safety and to predict the impact on the perceptions of "clients of health and safety"**

These indicators should allow for a **clear understanding of effectiveness and efficiency of the development and implementation of the strategy of the organization towards the "clients of health and safety", as well as of the relative strategies and support processes**



Risultati





| Check List | DLgs. 81/2008 e s.m.i | OHSAS 18001:2007 | ISO 45001:2018 |
|--------------------------------------|-----------------------|---|--|
| Crterio - Titolo | Articolo - Titolo | Punto -Titolo | Punto -Titolo |
| 6.1 Misure della percezione | 35 Riunione periodica | 4.6 Riesame della Direzione | 9.3 Riesame della Direzione |
| 6.2 Indicatori di performance | 35 Riunione periodica | 4.4.6 Controllo operativo 4.5.1 Controllo e misura delle prestazioni 4.5.2 Valutazione della conformit  4.5.3 Indagine su incidenti, non conformit , azioni correttive e azioni preventive 4.5.4 Controllo delle registrazioni 4.5.5 Audit interno | 9.1 Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni 9.1.2 Valutazione della conformit  9.2 Audit interno 9.3 Riesame della direzione |

CONFRONTO:

- CHECK LIST
- DLGS 81
- OHSAS 18001
- ISO 45001



L'organizzazione può dimostrare, tramite risultati quantitativi documentati, quanto la gestione del personale, a livello individuale e/o di team, contribuisce alla gestione per la salute e sicurezza sul lavoro?

Definizione

Si tratta di risultati attraverso cui l'organizzazione può dimostrare quanto il personale, a livello individuale e/o di team, contribuisce alla gestione per la salute e sicurezza

Sottocriteri

7.1 Misure della percezione

7.2 Indicatori di prestazione



Sottocriterio 7.1 – Misure della Percezione (definizione)

Si tratta di **percezioni del personale nei riguardi dell'organizzazione**. Possono essere ottenute da varie fonti comprese indagini, *focus group*, interviste e valutazioni strutturate

Queste percezioni dovrebbero consentire una **chiara comprensione dell'efficacia, dal punto di vista del personale, dello sviluppo e dell'attuazione della strategia, delle politiche e dei relativi processi di supporto dell'organizzazione verso il personale**

Sottocriterio 7.2 - Indicatori di Prestazione (definizione)

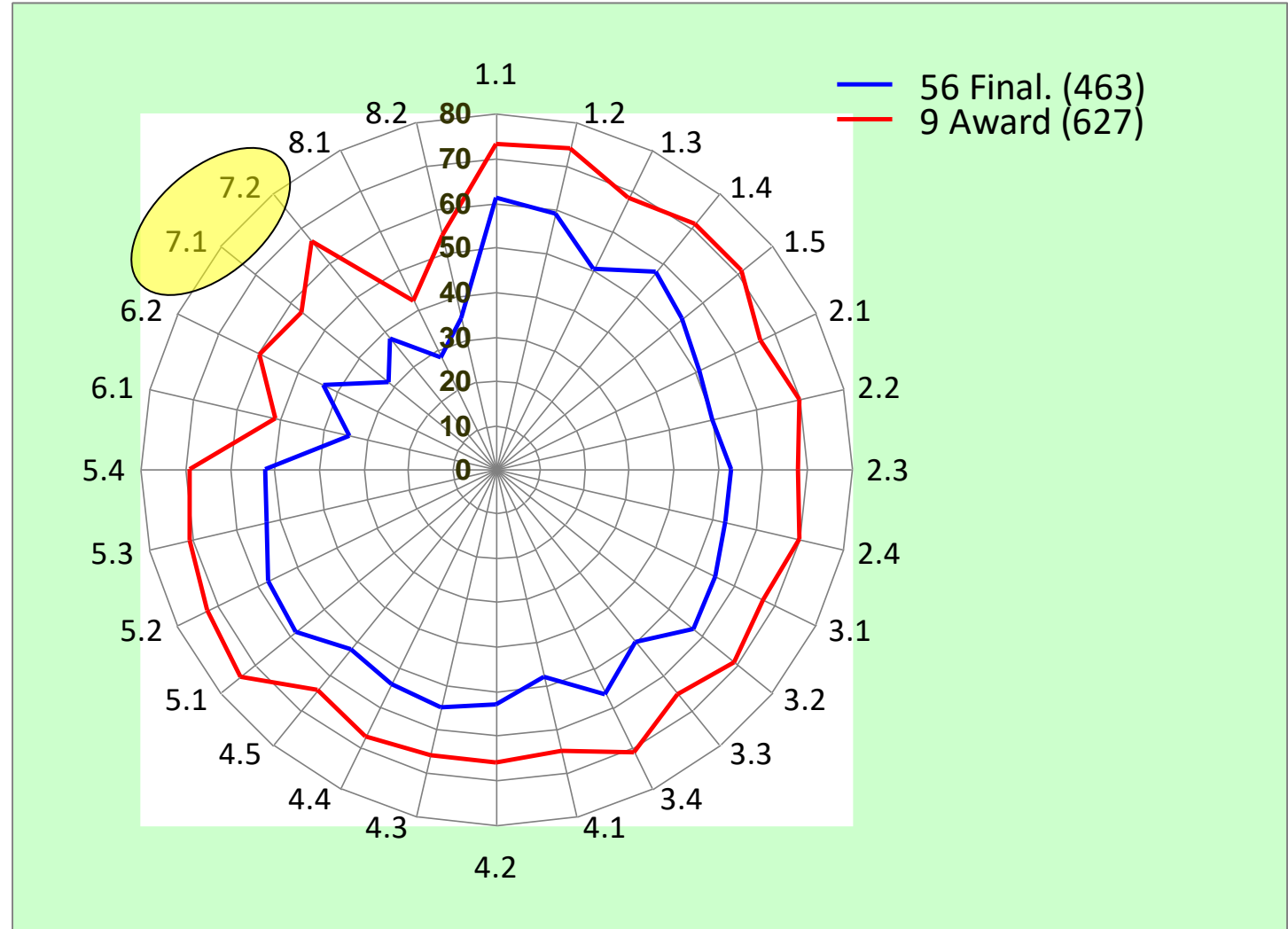
Si tratta di **misure interne** usate dall'organizzazione per monitorare, analizzare, comprendere, prevedere e migliorare le **prestazioni del personale dell'organizzazione nella gestione per la salute e sicurezza e per prevedere l'impatto sulle percezioni**

Questi indicatori dovrebbero consentire una **chiara comprensione dell'efficacia e dell'efficienza dello sviluppo e dell'attuazione della strategia dell'organizzazione verso il personale**, nonché delle relative strategie e processi di supporto



Criterio 7 – Risultati relativi al Personale

Risultati





CONFRONTO:

- CHECK LIST
- DLGS 81
- OHSAS 18001
- ISO 45001

| Check List | DLgs. 81/2008 e s.m.i | OHSAS 18001:2007 | ISO 45001:2018 |
|--------------------------------------|-----------------------|--|--|
| Critero - Titolo | Articolo - Titolo | Punto -Titolo | Punto -Titolo |
| 7.1 Misure della percezione | 35 Riunione periodica | 4.6 Riesame della Direzione | 9.3 Riesame della Direzione |
| 2.2 Indicatori di performance | 35 Riunione periodica | 4.4.6 Controllo operativo 4.6 Riesame della Direzione | 9.1 Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni 9.1.2 Valutazione della conformità 9.2 Audit interno 9.3 Riesame della direzione |



L'organizzazione può dimostrare, tramite risultati quantitativi documentati, che attraverso la gestione per la salute e sicurezza sul lavoro sta ottenendo risultati economici di rilievo?

Definizione

Si tratta di risultati attraverso i quali l'organizzazione può dimostrare quanto sta dedicando, in termini di risorse e investimenti, alla gestione per la salute e sicurezza e quali risultati di prestazione e di business di rilievo sta ottenendo grazie alla gestione per la salute e la sicurezza

Sottocriteri

8.1 Risultati chiave di prestazione

8.2 Indicatori chiave di prestazione



Sottocriterio 8.1 - Key results of performance (*definition*)

It concerns **key financial results that demonstrate the success of the development of strategies for health and safety of the organization**

Measures and significant objectives should be **defined and agreed with key stakeholders**

Sottocriterio 8.2 - Key performance indicators (*definition*)

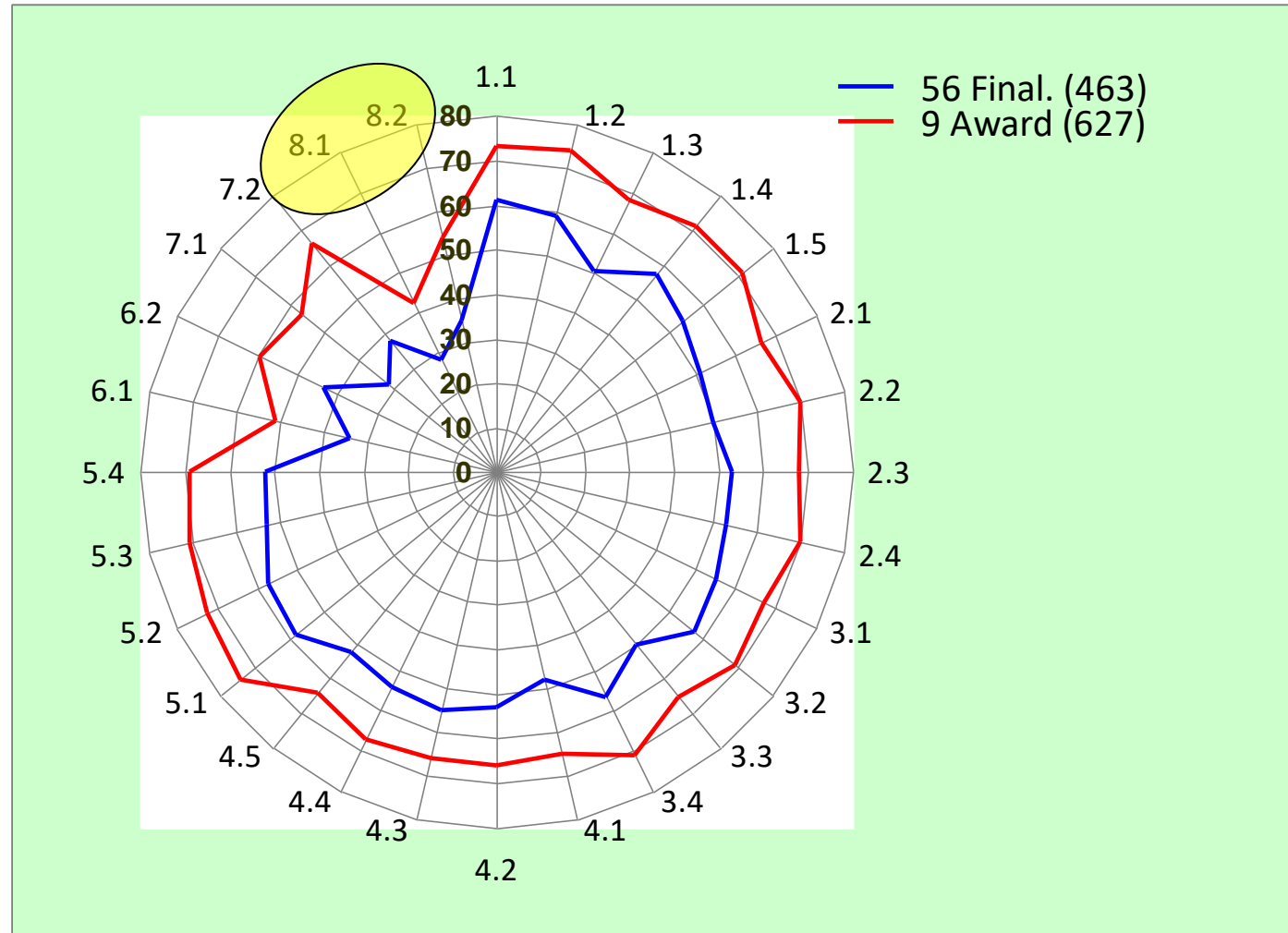
It concerns **key financial and non-financial indicators used to measure the operational performance of the organization**

Such indicators help to monitor, analyze, understand, predict and improve the **key performance of the organization relative to health and safety in the workplace (not a direct perception from the staff in terms of quality of service management for health and safety)**



Criterio 8 – Risultati Chiave di Prestazione

Risultati





CONFRONTO:

- CHECK LIST
- DLGS 81
- OHSAS 18001
- ISO 45001

| Check List | DLgs. 81/2008 e s.m.i | OHSAS 18001:2007 | ISO 45001:2018 |
|---|-----------------------|--|--|
| Critero - Titolo | Articolo - Titolo | Punto -Titolo | Punto -Titolo |
| 8.1 Risultati Chiave di prestazione | 35 Riunione periodica | 4.6 Riesame della Direzione | 9.3 Riesame della Direzione |
| 8.2 Indicatori Chiave di prestazione | 35 Riunione periodica | 4.4.6 Controllo operativo 4.6 Riesame della Direzione | 9.1 Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni 9.1.2 Valutazione della conformità 9.2 Audit interno 9.3 Riesame della direzione |



Il Processo di Valutazione

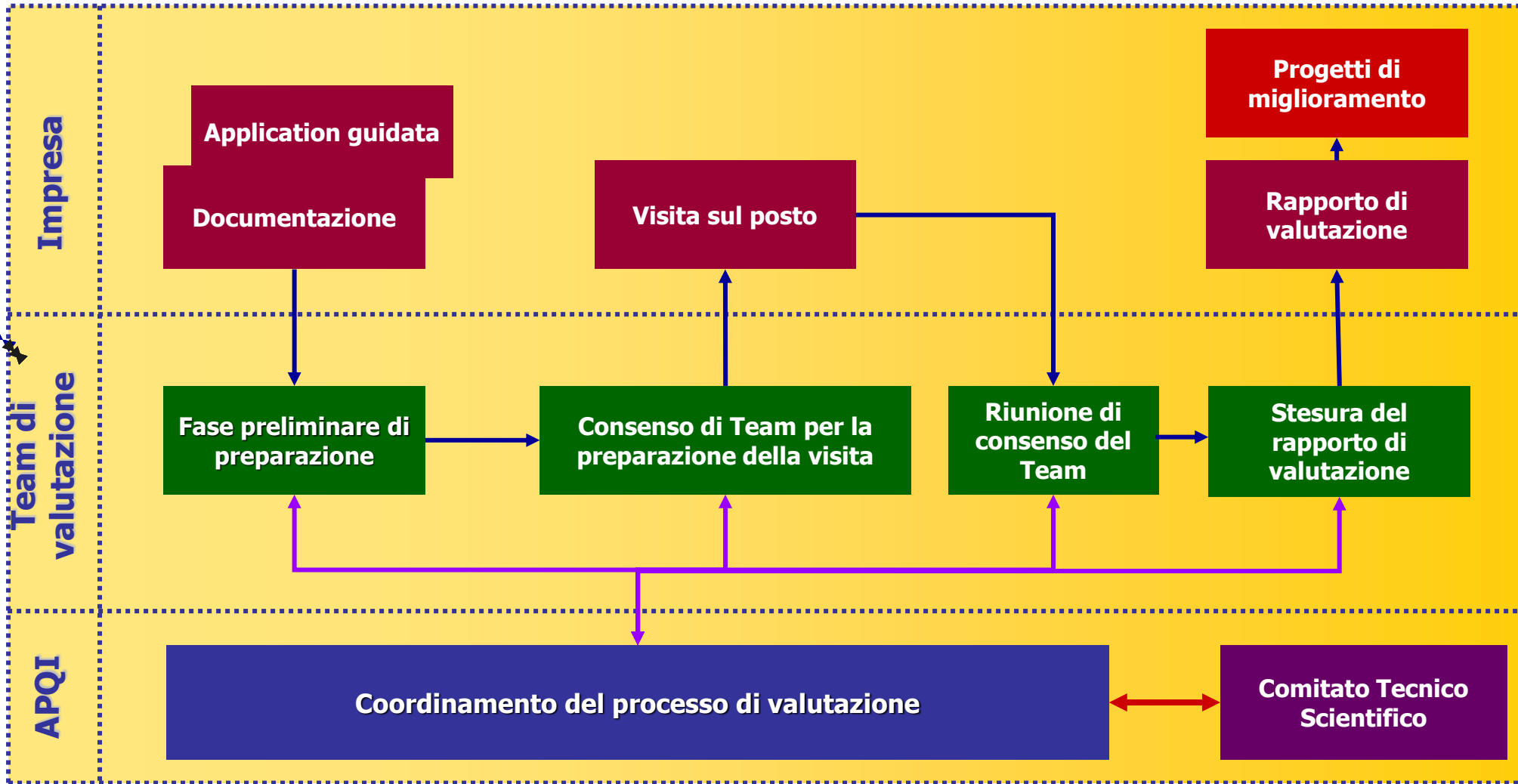


- **Fase 1** – Le imprese che intendono partecipare al Premio devono registrarsi, **compilare e inviare i questionari on-line** previsti (A1, A2 e B).
- **Fase 2** – Il CTS seleziona, sulla base dei questionari on-line, le migliori imprese, tenendo conto della dimensione aziendale e della tipologia di rischio. A queste imprese è richiesta la stesura di un'**Application guidata**, ovvero di un documento in cui l'impresa descrive, sia gli approcci utilizzati per la gestione della S&S, sia i risultati ottenuti
- **Fase 3** – Le aziende, selezionate in base alla valutazione delle Application ricevute, vengono successivamente coinvolte in un **processo di valutazione, attraverso la richiesta di ulteriore documentazione e visite in loco** da parte di team di valutatori esperti



IL PROCESSO DI VALUTAZIONE

Il Processo di Valutazione del Premio Imprese per la Sicurezza è in linea, seppur semplificato, con quello già collaudato dei Premi TQM (ad esempio Premio per l'eccellenza EFQM)





COME SI COMPILA

- **L'Application guidata è strutturata sulla base delle domande del questionario B**
- **Compilare la scheda imprenditore in ogni suo punto** (società, sedi, dipendenti, ecc.), confermando, tramite la firma del rappresentante legale, l'assenza di procedimenti penali, procedure concorsuali esecutive e protesti
- **Descrivere sinteticamente eventuali progetti specifici relativi alla S&S** che l'azienda ha sviluppato negli ultimi anni
- Per ciascuna delle 28 domande:
 - 1. contrassegnare la risposta** (tra le 5 disponibili) **scelta nella fase di autovalutazione** (questionario B)
 - 2. elencare, sinteticamente, le motivazioni e le evidenze a supporto della scelta**
 - 3. citare i documenti dai quali sono tratte le informazioni disponibili**



L'APPLICATION GUIDATA (2)

Premio Imprese per la Sicurezza 2019 – Application guidata

22 Come sono monitorate le attività lavorative?

| | | | | |
|--|--|---|---|--|
| L'organizzazione si limita al controllo dei rischi nel rispetto dei requisiti legislativi. | L'organizzazione ha definito un processo di monitoraggio ma questo è limitato solo ad alcune aree e le registrazioni al di fuori di quelle previste per legge non sono sistematiche. | Il processo di monitoraggio è esteso in maniera sistematica a tutte le aree dell'organizzazione e vengono analizzati tutti gli infortuni e gli incidenti. | Il processo di monitoraggio è esteso in maniera sistematica a tutte le aree dell'organizzazione con adeguati livelli di priorità in funzione dei differenti stati di vulnerabilità delle stesse. Sono analizzati anche i quasi-incidenti e le non conformità. | Il processo di monitoraggio è esteso in maniera sistematica a tutte le aree dell'organizzazione con adeguati livelli di priorità in funzione dei differenti stati di vulnerabilità delle stesse. Il risultato del monitoraggio dei risultati e l'analisi di tutte le tipologie di infortuni, di incidenti, dei quasi-incidenti e delle non conformità guida la definizione delle nuove priorità. |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Nota 22.1 – Infortuni, incidenti e quasi-incidenti

L'incidente con infortunio è un "evento lesivo avvenuto per causa violenta, in occasione di lavoro, da cui sia derivata la morte od un'inabilità permanente al lavoro assoluta o parziale ovvero un'inabilità temporanea assoluta per un tempo maggiore della rimanente parte della giornata o del turno nel quale si è verificato". L'incidente senza infortunio rappresenta un evento correlato all'attività produttiva, imprevisto ed improvviso che ha dato origine a danni a materiali ma senza dare luogo a conseguenze per le persone; Con il termine quasi-incidenti (*near misses*) si intendono quegli eventi anomali e negativi che non hanno determinato danni a persone o cose, ma che avrebbero potuto facilmente provocare tali conseguenze le quali sono state, evitate solo per circostanze favorevoli e/o casuali, in poche parole un "INCIDENTE MANCATO".

Nota 22.2 – Non conformità

Con il termine non conformità si intende il mancato soddisfacimento di un requisito ovvero di un'esigenza o aspettativa che può essere espressa, generalmente implicita o cogente. Nella gestione per la salute e sicurezza si intende in genere qualsiasi deviazione dagli standard di lavoro, prassi, procedure, regolamenti, prestazioni e sistema di gestione che potrebbe direttamente o indirettamente condurre a infortuni o malattie, danni alla proprietà, danno all'ambiente o una combinazione di questi

Compilazione da parte dell'azienda

- ➔ Contrassegnare (preferibilmente con una X) la risposta precedentemente scelta nella fase di autovalutazione (vedi "Questionario B compilato" inviato a Confindustria)
- ➔ Compilare la scheda seguente

| |
|---|
| <p>22 Come sono monitorate le attività lavorative?</p> |
| <p>Descrivere sinteticamente le motivazioni che hanno portato alla scelta della risposta contrassegnata (elencando eventuali evidenze a supporto della scelta - ad esempio: documenti, certificazioni (oltre quelle già citate nel questionario), attestazioni/riconoscimenti, <u>etc.</u>)</p> |



La descrizione "efficace" delle motivazioni alla base delle risposte alle domande suggerisce di descrivere:

cosa, come, perchè e quanto viene realizzato dall'azienda

E' necessario che chi valuta o legge capisca non soltanto:

✓ **il cosa** quello che l'Azienda sta facendo

ma anche e soprattutto

✓ **il come** le modalità con cui l'approccio è stato sviluppato nell'Azienda

✓ **il perchè** le motivazioni che hanno spinto l'Azienda a scegliere quell'approccio e non un altro

✓ **il quanto** le modalità con le quali l'approccio è diffuso nelle aree rilevanti e pertinenti

Il valutatore non giudica se l'approccio sia quello "giusto in assoluto", ma è tenuto a valutare se e in quale misura l'approccio sia quello adeguato per l'Azienda, sia cioè coerente con le politiche, le strategie, le normative e con il contesto in cui si trova a operare



- Alle imprese finaliste verrà richiesto di inviare quanto prima la documentazione definita nel documento “Obiettivi della valutazione” firmata dal Rappresentante Legale o dal Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione
- La documentazione sarà messa a disposizione dei Team di valutazione, che potranno anche disporre dell’Application guidata, non appena disponibile
- Inoltre i Team potranno richiedere, se lo ritengono utile e opportuno, documentazione aggiuntiva a quella già prevista
- I documenti dell’azienda saranno utilizzati dai Team di valutazione per preparare in modo adeguato la visita sul posto



Documentazione richiesta tramite gli “Obiettivi della valutazione”

1. Relazione descrittiva dell'azienda comprendente tra l'altro:
 - ✓ numero lavoratori operanti segmentato per le diverse Sedi aziendali con indicato il numero dei dipendenti e quello degli eventuali appaltatori
 - ✓ specificare se l'azienda ricorre a lavoratori stagionali, stranieri e in che entità
 - ✓ organigramma aziendale completo e articolato per le diverse sedi dell'azienda
 - ✓ organigramma aziendale specifico per la sicurezza articolato per le diverse sedi aziendali
2. il/i documento/i di valutazione dei rischi (DVR/POS/PSS ove applicabili) o in caso di organizzazioni complesse un estratto rappresentativo delle tipologie di rischio presenti in azienda
3. descrizione sintetica delle modalità/procedure gestione appaltatori e un Documento Unico per la Valutazione dei Rischi (DUVRI) o un Piano di Sicurezza e Coordinamento (PSC)/Piano Operativo della Sicurezza (POS) per le aziende del comparto “Costruzioni”



- L'obiettivo della visita è quello di valutare se, e in quale misura, l'impresa ha messo a punto e un sistema di gestione per prevenire/eliminare i rischi e i problemi relativi alla salute e sicurezza, e di comprendere il grado di integrazione di questo sistema in tutte le aree dell'organizzazione e ai vari livelli del personale
- Il Team in particolare valuterà il livello di maturità del sistema e il percorso di miglioramento che ha permesso di conseguire i risultati attesi, iniziando dalla verifica dell'aderenza ai requisiti di legge
- La visita non è una "visita ispettiva" e pertanto non è una ricerca inadempienze di legge, delle non conformità o dei problemi, anche se questi, nel caso in cui dovessero emergere, verranno inclusi nei commenti del rapporto
- La valutazione verrà effettuata tramite colloqui a tutti i livelli dei responsabili dell'azienda e la consultazione della documentazione in tutti casi in cui sia necessario avere evidenze formali
- In particolare è necessario intervistare il Responsabile del Sistema di Protezione e Prevenzione (RSPP), il Medico competente (MC) e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS/RLST)



TEMI CHIAVE

(Sintesi della valutazione)

- Considerazioni generali
- Principali punti di forza
- Principali aree di miglioramento

PUNTEGGIO COMPLESSIVO

(0 – 1000)

(3 - 4 pagine)

COMMENTI PER OGNI SOTTOCRITERIO

- Punti di forza
- Aree di miglioramento

PUNTEGGIO SOTTOCRITERIO

(0 – 100%)

(18 - 25 pagine)



Temi chiave (3-5 pagine)

- Considerazioni sul livello di maturità dell'azienda verso l'eccellenza, evidenziando gli aspetti strategici positivi e da migliorare su cui investire per continuare il percorso verso l'eccellenza
- Principali punti di forza
- Principali aree di miglioramento
- Le eventuali inadempienze alle leggi e le non conformità
- Punteggio complessivo tra 0 e 1000 in fasce di 50 (ad esempio 350-400)

Feedback dettagliato per ciascun sottocriterio

(1 pagina per sottocriterio – minimo 28 pagine)

- Punti di forza
- Aree di miglioramento
- Punteggio percentuale assegnato al sottocriterio da 0 a 100 in fasce di 10 (ad esempio 30-40)



I TEMI CHIAVE

- Costituiscono una sintesi preziosa della valutazione complessiva dell'Azienda e sono riportati all'inizio del rapporto di valutazione
- Sono gli aspetti fondamentali che evidenziano e caratterizzano il posizionamento dell'Azienda in riferimento al tema della Salute e Sicurezza sul Lavoro e gli aspetti di carattere generale e più salienti che il team di valutazione intende fornire come feed-back alla Direzione
- Forniscono una visione olistica dell'Azienda: leggendo i temi chiave la Direzione dovrebbe essere in grado, senza entrare nei dettagli del rapporto, di capire quali sono le iniziative principali da intraprendere per ottenere miglioramenti significativi delle performance



Scopo del rapporto

- Incoraggiare l'Azienda al miglioramento
- Fornire un feed-back di reale valore aggiunto che identifichi gli aspetti positivi su cui costruire un sistema di gestione orientato all'eccellenza e le aree deboli per le quali esistono opportunità di miglioramento
- Fornire, per mezzo del punteggio, il livello di maturità dell'azienda e per favorire il confronto con altre organizzazioni simili al fine di ricercare e utilizzare *best practice*
- Fornire al Comitato Tecnico Scientifico e alla Giuria del Premio gli elementi per la scelta delle imprese da premiare