



Manuale SCL

Lavorare insieme in sicurezza

Versione: 4.0

Data: dicembre 2020

nēn | SCL

Manuale SCL

Lavorare insieme in sicurezza

Versione: 4.0
Data: dicembre 2020

Introduzione

Il Manuale SCL (Safety Culture Ladder) è il documento di riferimento per la certificazione SCL. Contiene tutte le informazioni necessarie per il processo di certificazione. Il documento fornisce chiarimenti e obiettivi, metodi, requisiti e definizioni.

Dal livello 2 in avanti, viene fornita una definizione dei requisiti che un'azienda deve soddisfare, i relativi criteri (norme), i principi per la valutazione di questi criteri (punteggi) e gli elementi di cui tenere conto durante le revisioni (le indicazioni per gli auditor). Il livello 2 è l'obiettivo minimo per un eventuale audit. Se a seguito di un audit, l'azienda non dovesse raggiungere il livello 2, sarà attestata "automaticamente" al livello 1.

Un audit SCL viene eseguito sempre da due auditor per poter garantire una valutazione equilibrata e obiettiva. Questi due auditor non devono necessariamente appartenere allo stesso organismo di certificazione.

La Safety Culture Ladder è di proprietà del NEN e gestita da esso. Manuale e schema di certificazione sono disponibili gratuitamente sul sito www.safetycultureladder.com.

La versione 4.0 del manuale SCL sostituisce tutte le versioni precedentemente pubblicate. Fanno parte del manuale anche gli aggiornamenti pubblicati sul sito web (www.safetycultureladder.com) dopo la pubblicazione della versione 4.0.

Premessa

Quasi quotidianamente i mezzi di informazione riferiscono di incidenti che coinvolgono lavoratori nello svolgimento delle loro mansioni. A volte si tratta di incidenti minori, a volte di incidenti con ferite gravi o addirittura con decessi. La responsabilità è in capo a tutte le parti coinvolte, datori di lavoro e dipendenti. Esistono diversi sistemi, strutture, norme e regolamenti atti a evitare incidenti, ma da soli non bastano a prevenire situazioni pericolose. Da diverse analisi emerge che il problema non è dovuto a sistemi e norme, ma a modelli di comportamento e comunicazione erronei o difettosi.

Un fattore chiave è la consapevolezza a tutti i livelli del contributo di tutta l'azienda per la sicurezza. È una questione di cultura, informazione e comportamenti. È data ai lavoratori la possibilità concreta di denunciare eventuali situazioni di rischio per la sicurezza? Si parla spesso di sicurezza, ma si ascoltano i dipendenti al riguardo? L'attenzione ai loro comportamenti interessa anche i lavoratori di altre aziende?

La Safety Culture Ladder (SCL) è pensata proprio per intervenire su atteggiamenti, comportamenti e leadership, meno su regole e strutture. Negli ultimi anni, il NEN si è impegnato tantissimo per portare la Safety Culture Ladder all'attenzione delle aziende. La sua diffusione va aumentando e così pure il numero di aziende che la adottano. È un buon risultato, ma non siamo ancora soddisfatti.

Per quanto riguarda i contenuti, poi, cerchiamo sempre di migliorare, prestando attenzione alle indicazioni che arrivano dagli organismi di certificazione, dai clienti e dagli appaltatori. Questo ci ha indotto a introdurre diverse modifiche per migliorare il modello e renderlo più chiaro. Ci auguriamo di riuscire a portare la SCL ancora più vicino al nostro obiettivo finale: un sistema ampiamente supportato e applicato in ogni settore. Le aziende ricevono diversi spunti per lavorare sulla sicurezza al loro interno e nella filiera produttiva attraverso i processi di approvvigionamento o, ancora meglio, solo per convinzione e desiderio di migliorare.

Lavorare in sicurezza e in modo sano è responsabilità di tutti!

Johan van den Elzen
Presidente CdA, Safety Culture Ladder

Sommario

1	Introduzione	7
2	Relazione con i sistemi di gestione della sicurezza	8
3	Termini e abbreviazioni	9
4	La Safety Culture Ladder	12
4.1	Cos'è la SCL?	12
4.2	Come funziona la scala	12
4.3	A chi è rivolta la SCL	13
4.4	Come vengono gestite le differenze aziendali	13
4.5	Come avviene la valutazione	13
4.6	Chi determina la complessità del livello	13
4.7	Come procede la certificazione	14
4.8	Validità della Safety Culture Ladder	14
4.9	Descrizione dei livelli SCL	14
4.10	Descrizione degli aspetti aziendali	15
5	Prodotti SCL	17
5.1	SCL Original	18
5.2	SCL	18
5.3	SCL Light	19
5.4	Autovalutazione approvata	20
6	Audit di certificazione	24
6.1	Organismi di certificazione SCL autorizzati	24
6.2	Auditor e valutatore	24
6.3	Requisiti audit OdC SCL	25
6.4	Tabella giorni-uomo per certificazione	27
6.5	Ispezioni a sorpresa	29
6.6	Punteggi	30
6.7	Partecipazione	30
6.8	Rapporti di audit	31
6.9	Rilascio di certificato e dichiarazione	32
6.10	Validità del certificato e della dichiarazione	32
6.11	Processo di audit	32
7	Organizzazione	34
7.1	Chi gestisce l'SCL	34
7.2	Finanziamento	34
7.3	Gestione documento/versione	35
7.4	Informazioni e suggerimenti	35
7.5	Reclami	35
	Allegato A - Requisiti aggiuntivi per valutazione offshore	36
	Allegato B Requisiti di qualificazione	39

1 Introduzione

Nel XXI secolo, le opere edili devono soddisfare requisiti straordinari. I lavori procedono a ritmo sostenuto, spesso in condizioni estremamente complesse. Inoltre, il mercato del lavoro sta cambiando. Il tradizionale rapporto di lavoro a lungo termine con un unico datore di lavoro va scomparendo e le imprese edili fanno sempre più spesso ricorso ai lavoratori stranieri per soddisfare la loro esigenza di manodopera professionale. Tutti questi cambiamenti gravano sugli attuali processi di lavoro. Una maggiore pressione sul lavoro, però, non dovrebbe mai mettere a rischio la sicurezza.

Insieme ad appaltatori ferroviari, società di ingegneria, società di consulenza e comunità scientifica, ProRail ha sviluppato la Safety Culture Ladder (SCL) per stimolare la cultura della sicurezza e l'adozione di processi di lavoro sicuri e misurare obiettivamente gli sforzi compiuti valutandoli positivamente. L'obiettivo finale è limitare le situazioni di scarsa sicurezza e ridurre il numero di incidenti (assenteismo, danni).

La Safety Culture Ladder, però, svolge una funzione più ampia. Offre a tutte le parti attive nei vari settori una piattaforma per operare in sicurezza, senza alcuna distinzione tra clienti, appaltatori e fornitori. La sicurezza è il risultato di uno sforzo congiunto, lungo tutta la filiera.

La Safety Culture Ladder è stata sviluppata in modo tale che il concetto alla base si possa applicare genericamente a ogni settore e a ogni tipo di organizzazione (cap. 4.4).

La diffusione della Safety Culture Ladder risale al 1° luglio 2012 con la sua adozione da parte di diversi appaltatori riconosciuti da ProRail. Nel 2016, ProRail ha trasferito la proprietà e la gestione della Safety Culture Ladder al NEN (l'ente di normazione olandese). Con il passaggio al NEN, la SCL è diventata disponibile per le aziende di qualsiasi settore. Nel 2019, il modello "Veiligheidsladder" è stato ribattezzato "Safety Culture Ladder".

2 Relazione con i sistemi di gestione della sicurezza

OHSAS 18001/ISO 45001

L'OHSAS (Occupational Health and Safety Assessment Series) è una norma internazionale che regola i sistemi di gestione della sicurezza e della salute dei lavoratori. Le aziende possono utilizzarla per garantire e dimostrare che le condizioni di lavoro sono adeguatamente regolamentate. Si basa sui rischi inventariati e valutati e sulle regole e gli accordi applicabili. Tra i requisiti rientrano anche il continuo miglioramento delle condizioni di lavoro e la capacità dell'azienda di imparare dall'esperienza (incidenti e scostamenti stabiliti). È lo standard per tutte le aziende che vogliono garantire il rispetto di leggi e regolamenti e si impegnano a migliorare sistematicamente le condizioni di lavoro dei propri dipendenti sulla base di analisi proattive dei rischi. La OHSAS 18001 è divenuta una norma internazionale emessa dall'ISO e ampiamente riconosciuta (ISO 45001). La norma in questione è stata pubblicata alla fine del 2018. Con la pubblicazione della ISO 45001:2018, la BSI ha ritirato la OHSAS 18001.

VCA

La VCA è una checklist sulla salute, la sicurezza e l'ambiente con la quale gli appaltatori possono essere testati in termini di politica e prestazioni. La VCA si concentra sulla salute e la sicurezza dei lavoratori e serve a comprovare il rispetto delle norme sulla salute e la sicurezza sul lavoro, e soprattutto a ridurre il numero di infortuni e migliorare il livello di sicurezza.

Per gli appaltatori sono disponibili norme analoghe, come VCU (Health and Safety Checklist Temp Organisations) e VCO (Health, Safety and Environment Checklist for Contractors). La VCU è volta al controllo della salute e della sicurezza dei lavoratori temporanei in collaborazione con l'azienda o le aziende ospitanti. La VCO è rivolta agli appaltatori che desiderano creare le condizioni necessarie affinché le parti che svolgono attività ad alto rischio per loro conto o su un loro sito possano conseguire eccellenti prestazioni HSE (salute, sicurezza e ambiente). La VCO stabilisce i requisiti e definisce il ruolo guida richiesto al cliente in queste circostanze. Il punto di partenza è che il richiedente disponga di un sistema di gestione HSE che soddisfi almeno i requisiti VCA.

Le norme di cui sopra si applicano a tutti i tipi di organizzazione, siano esse aziende o organizzazioni senza scopo di lucro, del settore terziario o industriale. Siano esse grandi o piccole imprese. Tutte le norme sono rivolte al controllo e al miglioramento continuo dei sistemi di gestione della salute, della sicurezza e dell'ambiente di lavoro (OHS&E).

Negli ultimi anni è diventato sempre più evidente che, oltre alla disponibilità di risorse e sistemi adeguati, il fattore umano svolge un ruolo primario, soprattutto quando si tratta di lavorare effettivamente in sicurezza. L'attenzione si è quindi spostata sugli aspetti procedurali del sistema di gestione OHS&E, vale a dire su modalità di lavoro di per sé sicure e salutari.

La SCL non è l'ennesimo standard per valutare i sistemi di gestione della salute e della sicurezza, quanto un modello per misurare oggettivamente gli atteggiamenti e i comportamenti in materia di salute e sicurezza in azienda. Lo scopo della Safety Culture Ladder è di contribuire alla consapevolezza in materia di salute e sicurezza nelle aziende e quindi stimolare modalità di lavoro sicure e salutari e favorirne il miglioramento. La Safety Culture Ladder opera quindi in aggiunta ad altre norme come quelle emesse dall'ISO, l'OHSAS e le VCA/VCU/VCO, nonché alle leggi, ai regolamenti e alle disposizioni di settore vigenti.

3 Termini e abbreviazioni

Organismo di certificazione SCL

Un organismo di certificazione (OdC) SCL è un ente indipendente riconosciuto dal NEN per lo svolgimento dei controlli di conformità e il successivo rilascio di un certificato o una dichiarazione SCL. Per condurre un audit, un OdC e i suoi auditor devono rispettare una serie di condizioni (cfr. cap. 6.1).

Azienda

L'azienda soggetta a certificazione. L'entità legale più alta certificata è lo stabilimento; le persone giuridiche di contorno sono considerate succursali.

Nota: Alcune società hanno una struttura giuridica di alto livello ma sono organizzate operativamente, per esempio, in business unit o unità funzionali. In questi casi, si può scegliere di certificare l'unità operativa (business unit/unità funzionale), comprese le relative funzioni di controllo e supporto.

CdA/Consigliere

Il più alto livello di responsabilità all'interno dell'azienda.

Direzione/Responsabile

Tutti i dirigenti della linea operativa (studio, preparazione e performance). Dai componenti il CdA ai dirigenti di prima fascia.

Capi area/Dirigente di prima fascia

Superiori diretti dei dipendenti.

Dipendenti

Tutte le persone con una posizione in azienda. I lavoratori dipendenti, i collaboratori, i lavoratori temporanei e l'eventuale altro personale in forza all'azienda.

Progetto

Una serie di attività interconnesse (commissionate dal cliente) svolte da un'entità (p. es. un'azienda, un consorzio o una joint venture) in loco o nel proprio ambiente di lavoro. Esempi di queste attività sono l'esecuzione di un lavoro o un'attività specifica, la creazione di un progetto, la supervisione di un ordine di lavoro ecc.

Cliente

Il soggetto per il quale viene svolto il lavoro, cioè il soggetto che impartisce le istruzioni all'azienda.

Appaltatore

La parte che esegue le opere su istruzione dell'azienda (subappaltatore, fornitore, prestatore di servizi).

Subappaltatore

Il soggetto che su istruzione del committente svolge attività in prossimità delle opere realizzate dall'impresa e le cui attività incidono sulle queste opere.

Parti interessate

Parti che hanno un qualche interesse come dipendenti, società madre, clienti, autorità appaltanti, appaltatori, subappaltatori, residenti, comunità politico/amministrativa.

Servizi di emergenza

Organizzazioni che intervengono in situazioni di emergenza come vigili del fuoco, polizia, ambulanze, elisoccorso, protezione civile, ispettorato del lavoro, squadre di pronto intervento ecc.

Settore

L'intero complesso comprendente l'azienda, gli enti appaltanti, i clienti, i subappaltatori, le società per il reclutamento del personale e gli organismi di settore.

H&S¹

La salute e la sicurezza di tutte le persone all'interno o in prossimità dell'ambiente di lavoro.

Ambiente di lavoro

Luogo in cui i dipendenti svolgono il loro lavoro.

Cultura della sicurezza

Il complesso di valori comuni, norme, competenze e relativi comportamenti in materia di salute e sicurezza.

Comportamento H&S

Comportamenti intenzionali e non intenzionali e azioni finalizzate allo svolgimento sano e sicuro delle attività lavorative, con attenzione alle persone, ai materiali, alle risorse, ai metodi, al luogo di lavoro e all'ambiente.

Campagna

Serie di attività sistematiche di comunicazione volte al raggiungimento del comportamento di H&S desiderato. Una campagna prevede l'esecuzione di diverse attività con l'impiego delle relative risorse al fine di rafforzare il messaggio. Queste risorse comprendono: interventi della direzione, video, poster, opuscoli, articoli sulla rivista aziendale, presentazione per consulenza H&S, formazione. È importante che messaggio e risorse siano funzionali ai destinatari.

Riunione H&S

Incontro periodico organizzato e strutturato di dirigenti e dipendenti, per un periodo più o meno lungo, per lo scambio di informazioni e il confronto sulla sicurezza sul lavoro per invitarsi reciprocamente a rispettarne le regole. Esempio di riunioni di questo tipo sono quelle del personale H&S, le consulenze H&S, gli incontri cliente-fornitore, le giornate di formazione ecc.).

Consulenza H&S (salute e sicurezza)

Discussione sulla sicurezza per aumentare la consapevolezza in materia di salute e sicurezza (p. es. con presentazioni di strumenti, consulenze di lavoro, conferenze o brevi incontri su salute e sicurezza).

Ciclo di ispezioni H&S

Esame periodico dell'ambiente di lavoro finalizzato principalmente all'osservazione delle attività e dei comportamenti dei dipendenti in materia di salute e sicurezza. Un elemento importante di questi cicli di ispezione è il confronto con i dipendenti e l'avvio di una discussione sui comportamenti attesi in materia di salute e sicurezza.

Ispezioni a sorpresa dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza

Ispezione negli uffici (centrali e distaccati) e in loco, con particolare attenzione alla salute e sicurezza dell'ambiente fisico di lavoro (barriere/sicurezza degli accessi, attrezzature/veicoli di servizio, strumenti, strutture tecniche e simili).

Verifica comportamentale H&S

¹ Abbreviazione di salute e sicurezza).

Valutazione sistematica del livello di consapevolezza della sicurezza e delle modalità di lavoro sicure in azienda.

Incidente

Ogni tipo di evento, situazione, azione e/o comportamento indesiderato nell'ambito di salute e sicurezza. La sicurezza riguarda la sicurezza integrale e quindi comprende più della sola sicurezza fisica. Comprende anche la sicurezza sociale, la sicurezza esterna ecc.

Analisi dei rischi

Repertorio e relativa valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza destinato ai dipendenti e alle altre persone operanti nell'ambiente di lavoro. L'analisi dei rischi prevede una descrizione dei pericoli, dei rischi, della gravità e delle misure applicabili nel contenimento dei rischi (comprese quelle riguardanti atteggiamenti e comportamenti).

Interruzione del processo

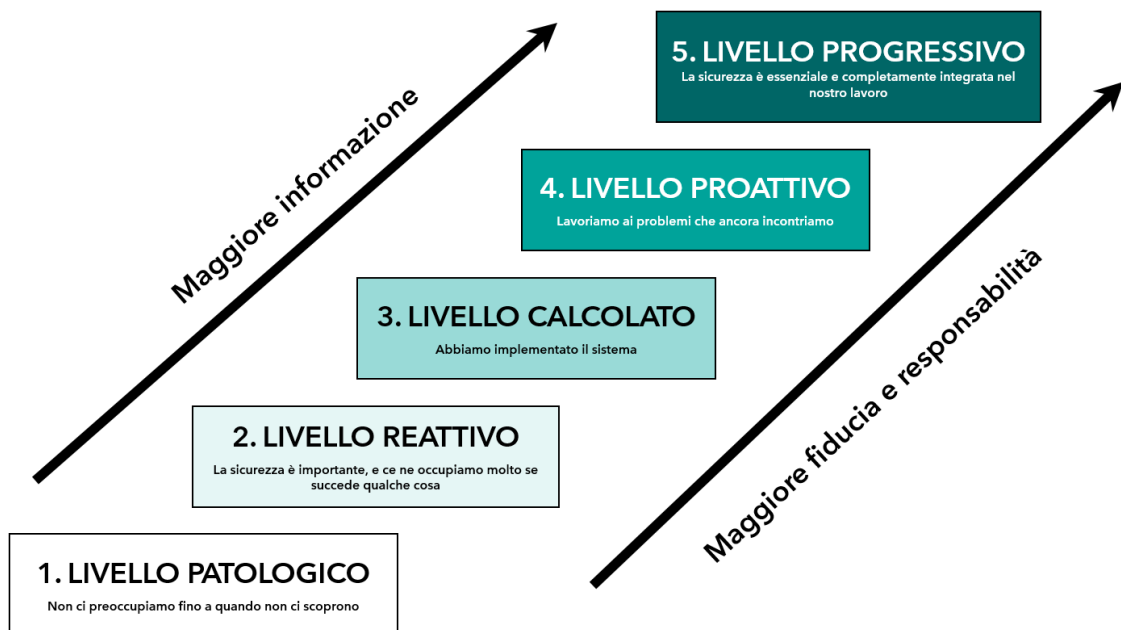
Interruzione dell'avanzamento dei lavori e dei relativi processi da parte delle parti interessate a seguito di comportamenti non sicuri che comporta una significativa perdita (di immagine) per l'azienda e le parti interessate.

4 La Safety Culture Ladder

4.1 Cos'è la SCL?

La SCL si ispira al modello introdotto da Dianne Parker, Matthew Lawrie e Patrick Hudson²² (Figura 1), secondo uno schema evolutivo che si articola su cinque livelli. Il modello presuppone che la cultura della sicurezza in un'azienda abbia raggiunto un certo livello di maturità. Ciascuno dei cinque livelli riflette la fase di sviluppo dell'azienda in termini di salute e sicurezza.

<Figura 1>



Come il modello di Parker, anche la SCL si articola su 5 livelli, da 1 a 5. Per ciascun livello, viene fornita una definizione delle capacità che un'azienda deve possedere (requisiti), dei relativi criteri (standard), di come questi vengono valutati (punteggi) e delle cose cui dovrebbero prestare attenzione gli esaminatori indipendenti (indicazioni per gli auditor). Tutto questo proviene da 6 scenari o aspetti aziendali, suddivisi in 18 caratteristiche aziendali, ciascuna con un proprio fattore ponderale. La posizione di un'azienda nella Safety Culture Ladder è determinata dal livello di cui l'azienda soddisfa tutti i requisiti.

4.2 Come funziona la SCL

La Safety Culture Ladder offre una soluzione concreta all'esigenza di disporre di strumenti chiari e accessibili per migliorare la qualità quando si acquistano opere, servizi e prodotti. Per esempio, può assumere la forma di un requisito minimo o di un criterio di aggiudicazione nelle procedure di gara. Tutto comincia dal considerare che ogni iniziativa per portare la consapevolezza della sicurezza a un livello superiore viene

²² Parker, D., M. Lawrie, P.T.W. Hudson. 2006. A framework for understanding the development of organisational safety culture.

premiata. Come applicare correttamente la SCL nelle procedure di appalto è indicato nei documenti di gara del cliente.

4.3 A chi è rivolta la SCL

La Safety Culture Ladder è stata sviluppata per tutti i tipi di organizzazione, lucrative e senza scopo di lucro, nel settore industriale o dei servizi. Si applica tanto alle grandi quanto alle piccole imprese. Per raggiungere una maggior consapevolezza della sicurezza sul posto di lavoro, tutte le parti della filiera (clienti-appaltatori-fornitori) devono intervenire sulla Safety Culture Ladder in modo da massimizzarne gli effetti. Questo significa che tutte le parti dovranno sottoporsi ai test SCL come parti della filiera.

4.4 Come vengono gestite le differenze aziendali

La Safety Culture Ladder è stata progettata per essere applicabile a tutti i tipi di aziende. Non c'è evidentemente alcuna intenzione di creare versioni della SCL specifiche per ogni azienda, quando si può utilizzare la versione esistente. Se le varie aziende non si identificano immediatamente in un requisito o un criterio, si può guardare al loro scopo. Analizzandolo attentamente, requisiti e criteri si possono adattare al settore di attività o al tipo di azienda soggetti a valutazione.

4.5 Come avviene la valutazione

Nella Safety Culture Ladder, all'azienda viene assegnato un punteggio per ogni livello. Si fa quindi riferimento a 18 caratteristiche che si traducono in 6 aspetti aziendali. Ogni aspetto aziendale (e quindi ogni caratteristica aziendale) ha un proprio peso. Dalla ponderazione si ricava il numero massimo di punti che si possono assegnare per ciascun criterio. Il punteggio per criterio si basa sullo schema di certificazione SCL. Questo punteggio per criterio si traduce quindi in un punteggio per aspetto aziendale (Tabella 1). Sulla base della valutazione totale, l'azienda è certificata per uno specifico livello.

<Tabella 1>

Aspetto aziendale	Livello 2		Livello 3		Livello 4		Livello 5	
	Max	Min	Nel complesso	Min	Nel complesso	Min	Nel complesso	Min
1	800	70%	2450	70%	3800	75%	4800	75%
2	200	70%	600	70%	1200	75%	1800	75%
3	550	70%	1500	70%	2500	75%	3450	75%
4	400	70%	1300	70%	2500	75%	3200	75%
5	750	70%	1650	70%	3000	75%	3950	75%
6	150	70%	350	70%	550	75%	800	75%
Totale	2850	75%	7850	80%	13550	80%	18000	85%

4.6 Chi determina la complessità del livello

Per assegnare un punteggio ai comportamenti adottati dalle aziende in materia di sicurezza, gli organismi di certificazione indipendenti si servono di audit. In questo processo, utilizzano lo schema di certificazione SCL basato sui suddetti requisiti e relativi criteri. La valutazione avviene livello per livello. Un'azienda soddisfa i requisiti di un determinato livello se (1) soddisfa i requisiti minimi per ogni aspetto aziendale di quel livello e quelli dei livelli inferiori e se (2) la somma dei punteggi ponderati di tutti gli

aspetti aziendali dei vari livelli soddisfa il requisito minimo prescritto per ciascun livello. Sia ai requisiti minimi di ciascun aspetto aziendale sia alla media per livello si applica un approccio progressivo (Tabella 2).

<Tabella 2>

Soggetto	Spiegazione
Per criterio (100 punti per criterio)	<ul style="list-style-type: none"> • Sì/No [0-100] • Completamente [100]; in gran parte [80], in parte [40], no [0]
Quantità di criteri/punti	<ul style="list-style-type: none"> • Livello 2 29/2850 • Livello 3 46/5000 [75/7850] • Livello 4 55/5700 [130/13550] • Livello 5 44/4450 [174/18000]
Per livello; seguendo l'approccio progressivo	<ul style="list-style-type: none"> • Livello 2: min. m. [75]; min. per aspetto aziendale [70] • Livello 3: min. m. [80]; min. per aspetto aziendale [70] • Livello 4: min. m. [80]; min. per aspetto aziendale [75] • Livello 5: min. m. [85]; min. per aspetto aziendale [75]
Ponderazione per aspetto aziendale	Attenzione a leadership e impegno, scostamenti e comunicazione

Le valutazioni condotte nell'ambito della Safety Culture Ladder non sono da intendersi come audit del sistema di gestione aziendale. Nella Safety Culture Ladder non è determinante il cosa, ma il come e il perché. L'audit SCL stabilisce la misura in cui l'organizzazione ha assunto consapevolezza della sicurezza e a quale livello i dipendenti a tutti i livelli svolgono le loro attività lavorative in sicurezza.

4.7 Come procede la certificazione

L'azienda che desidera sottoporsi a valutazione potrà per prima cosa familiarizzare con i principi per l'applicazione della Safety Culture Ladder che sono raccolti nel manuale aggiornato e in altri documenti disponibili su www.safetycultureladder.com. Sulla base di queste informazioni, l'azienda potrà quindi condurre un'autovalutazione utilizzando lo schema di certificazione SCL. Un organismo di certificazione (OdC) riconosciuto verificherà e valuterà la relazione presentata dall'azienda nel corso di ispezioni, sopralluoghi e interviste con i lavoratori. L'OdC individuerà il livello di sicurezza raggiunto e, se sono soddisfatti i requisiti minimi, rilascerà il corrispondente certificato o la dichiarazione SCL.

4.8 Validità della Safety Culture Ladder

L'applicazione della Safety Culture Ladder varia costantemente. Le informazioni più aggiornate si trovano nell'ultima versione del manuale SCL e nei relativi aggiornamenti, disponibili su <https://safetycultureladder.com/it/>. È responsabilità di tutte le parti restare aggiornati all'ultima versione. Il NEN si riserva il diritto di interrompere la pubblicazione e l'applicazione della Safety Culture Ladder in qualsiasi momento.

4.9 Descrizione dei livelli SCL

La Safety Culture Ladder si articola su 5 livelli. I vari livelli riflettono il grado di consapevolezza di un'azienda sul tema della sicurezza.

Livello 1

L'atteggiamento dell'azienda è: "Non abbiamo avuto incidenti, la qualità è buona, quindi perché perdere tempo in prevenzione?" e "Quello che non sai non ti danneggia".

L'azienda investe poco o nulla per migliorare i comportamenti in relazione alla sicurezza. Non è un atteggiamento positivo e non sarà premiato.

Livello 2

L'azienda tende ad apportare qualche modifica quando qualcosa va storto. La risposta si basa su schemi profondamente radicati. I dipendenti sono inclini a sentirsi vittime della situazione, più che personalmente responsabili, "Non è mica colpa mia...". La modifica dei comportamenti è spesso mirata e di breve durata. Non è un comportamento particolarmente apprezzato.

Livello 3

L'azienda ha individuato le norme di sicurezza importanti. Adotta un approccio vulnerabile, si assume delle responsabilità, ma è spesso guidata da un interesse materiale. "Che me ne viene?" Le decisioni in materia di salute e sicurezza e il rispetto di norme e leggi spettano principalmente ai dirigenti di rango più elevato. Salute e sicurezza sono tenute in giusta considerazione, il che è apprezzato.

Livello 4

Salute e sicurezza sono prioritarie e profondamente radicate nelle attività aziendali. L'azienda investe regolarmente per aumentare la consapevolezza in materia di sicurezza e i dipendenti sono incoraggiati a confrontarsi tra loro sui comportamenti non sicuri. I miglioramenti sono implementati e valutati a livello strutturale. L'approccio è caratterizzato da proattività e iniziativa. Essere coscienti dell'importanza della sicurezza è considerata una responsabilità: "Come posso contribuire?". Questo tipo di comportamento è molto apprezzato.

Livello 5

La sicurezza è parte integrante dei processi operativi. È un punto fermo su cui riflettere in ogni valutazione condotta all'interno della propria organizzazione e con altri operatori di settore. Salute e sicurezza sono radicate nel pensiero e nel comportamento di tutti i dipendenti; sono parte integrante del loro lavoro. Si tratta di un aspetto estremamente apprezzato.

4.10 Descrizione degli aspetti aziendali

I requisiti e i criteri a cui un'azienda deve attenersi derivano da 6 elementi o aspetti aziendali. Ciascun aspetto aziendale è poi suddiviso in varie caratteristiche aziendali. Quella che segue è una breve spiegazione di ciascun aspetto aziendale con una sintesi delle caratteristiche rilevanti.

1. Leadership e coinvolgimento

Quanto sono importanti salute e sicurezza? Chi o quale organismo è responsabile per le attività (non) svolte in sicurezza? Esistono regole chiare? Vengono rispettate? La direzione stimola e premia i buoni comportamenti? La direzione dà il buon esempio? In che forma viene data comunicazione degli incidenti? Dirigenti e dipendenti si confrontano positivamente sui comportamenti indesiderati?

(Caratteristiche aziendali: interesse della direzione, coinvolgimento dei dipendenti, premi di prestazione).

2. Politiche e strategie

Salute e sicurezza sono strategiche e in cima alla lista delle priorità? Qual è la visione? Salute e sicurezza sono pienamente integrate nel ciclo di gestione? Sono previste regolari azioni di sensibilizzazione? In che misura la sicurezza dei comportamenti si può considerare un fattore di redditività?

(Caratteristiche aziendali: cause degli infortuni, redditività e continuità).

3. **L'organizzazione e gli appaltatori**

Gli appaltatori sono selezionati in base ai loro comportamenti in materia di sicurezza e alle loro prestazioni? Viene data attenzione a salute e sicurezza negli appalti ai subappaltatori? Come vengono selezionati e istruiti i nuovi dipendenti? I profili delle competenze prevedono una corretta visione della sicurezza? I dipendenti sono motivati a proseguire la formazione? Che ruolo hanno i problemi legati alla sicurezza? I responsabili della sicurezza sono esperti e competenti? Il responsabile della sicurezza ha accesso diretto al capo azienda?

(Caratteristiche dell'azienda: appaltatori, competenze, formazione, settore H&S).

4. **Ambiente e procedure di lavoro**

Qual è la consapevolezza del rischio e cosa si fa per ottimizzare la consapevolezza della sicurezza sul posto di lavoro? Si applicano regole e protocolli? Sono fatti su misura per gli utenti? Gli accordi di miglioramento risultanti da uno studio trovano sempre attuazione?

(Caratteristiche aziendali: pianificazione del lavoro, sicurezza sul lavoro, procedure).

5. **Scostamenti e comunicazione**

Si conduce un'attività sistematica di rilevazione dei dati? Come si esplicita? Come si concretizza? Il posto di lavoro viene ispezionato regolarmente? Si impara qualcosa dagli incidenti? I cambiamenti che si producono a seguito di incidenti si analizzano e si consolidano? C'è sufficiente comunicazione e analisi?

(Caratteristiche aziendali: report, analisi e follow-up degli incidenti, controllo quotidiano, riunioni).

6. **Audit e statistiche**

Si eseguono controlli specifici sui comportamenti per la sicurezza? L'azienda si serve di statistiche per migliorare?

(Caratteristiche aziendali: audit e revisioni, trend e statistiche).

5 Prodotti SCL

Quelli che seguono sono i prodotti associati alla Safety Culture Ladder:

Prodotto	Anno 1	Anno 2	Anno 3
SCL originale	Verifica 100% <ul style="list-style-type: none"> • SCL Certificato originale valido 3 anni con menzione del livello raggiunto • Giorni-uomo secondo la tabella dei giorni-uomo • 2 auditor 	Verifica 100% <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento del certificato • Giorni-uomo secondo la tabella dei giorni-uomo • 2 auditor 	Verifica 100% <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento del certificato • Giorni-uomo secondo la tabella dei giorni-uomo • 2 auditor
SCL	Verifica 100% <ul style="list-style-type: none"> • Certificato SCL valido 3 anni con menzione del livello raggiunto • Giorni-uomo secondo la tabella dei giorni-uomo • 2 auditor 	Audit di follow-up 40% <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento del certificato • Tabella giorni-uomo 40% • 2 auditor 	Audit di follow-up 40% <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento del certificato • Tabella giorni-uomo 40% • 2 auditor
SCL Light	Audit SCL Light 40% <ul style="list-style-type: none"> • Dichiarazione valida 3 anni con menzione del livello raggiunto • Tabella giorni-uomo 40% • SAQ Extended obbligatorio • Valutazione analisi GAP e piano interventi • 2 auditor 	Controllo del piano interventi <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento della dichiarazione • 1 giorno-uomo * • 1 auditor 	Controllo del piano interventi <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento della dichiarazione • 1 giorno-uomo * • 1 auditor
Autovalutazione approvata	Riesame autovalutazione <ul style="list-style-type: none"> • Dichiarazione dell'OdC valido 3 anni senza indicazione del livello raggiunto • SAQ Sintetico obbligatorio • Valutazione dell'analisi GAP e del piano interventi • 1 giorno-uomo • 1 auditor 	Controllo del piano interventi <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento della dichiarazione • 0,5 giorni-uomo • 1 auditor 	Controllo del piano interventi <ul style="list-style-type: none"> • Mantenimento della dichiarazione • 0,5 giorni-uomo • 1 auditor

* Tempo trascorso in un giorno-uomo (SCL Light: anni 2 e 3); si applica dall'1/1/2021. Il tempo trascorso in un giorno include il tempo di viaggio per andare da un luogo all'altro e non include il tempo di pendolarismo.

Certificati e dichiarazioni sono inclusi nel registro disponibile su www.safetycultureladder.com.

5.1 SCL Original

Con il certificato SCL Original, l'OdC conduce un audit del tipo previsto al capitolo 6 valutando presenza e qualità della cultura della sicurezza. Nell'anno 1 viene effettuato un audit al 100% e così pure negli anni 2 e 3. Il certificato SCL Original è valido 3 anni se si mantiene lo stesso livello anche negli anni 2 e 3. In caso contrario, il certificato cessa di validità. Se non si raggiunge il livello previsto, ma dai risultati dell'audit risulta che l'organizzazione si attesta su uno inferiore, è possibile emettere un nuovo certificato per questo livello. Nell'anno 2 o 3 è possibile ottenere un passaggio al livello superiore o un'estensione dell'ambito di applicazione. In tal caso, sarà emesso un nuovo certificato valido 3 anni a partire dall'anno in corso.

5.2 SCL

Con il certificato SCL, l'OdC conduce un audit del tipo previsto al capitolo 6 valutando presenza e qualità della cultura della sicurezza. Nel primo anno viene effettuato un audit di certificazione completo. Il certificato SCL è valido 3 anni, con una valutazione effettuata nei due anni intermedi mediante un audit al 40%.

Anno 1

L'audit del primo anno è un audit di certificazione completo (100%), come descritto nella tabella dei giorni-uomo al capitolo 6.

Anni 2 e 3

L'audit di follow-up negli anni 2 e 3 risponde alle seguenti condizioni.

- L'ambito dell'audit di follow-up è fissato a un minimo del 40% di un audit di certificazione completo, come descritto nella tabella dei giorni-uomo, con un minimo di due giorni-uomo per il livello 2 e tre giorni-uomo per il livello 3 e successivi.
- Per un audit al 40% si può optare tra:
 - Opzione 1: valutazione di quattro aspetti aziendali (25% ciascuno):
 - leadership e impegno;
 - ambiente e procedure di lavoro;
 - scostamenti e comunicazione;
 - organizzazione e (sub)appaltatori.
 - Opzione 2: inclusione delle domande che hanno registrato almeno 100 punti nella valutazione prevista dallo schema di certificazione (superiore al 40% del totale dei requisiti).
- I risultati sono registrati in un documento di sintesi.
- Durante l'audit vanno valutati almeno il CdA, la direzione e i funzionari.
- Va effettuata almeno una visita di lavoro o di progetto.
- Se nell'audit di follow-up dell'anno 2 o 3, l'auditor non è in grado di confermare che il livello è rimasto quello raggiunto nell'anno 1, entro tre mesi va effettuato un audit al 100%. In questo caso, 100% significa che viene effettuato il restante 60% dell'audit.
Se dall'audit risulta che l'azienda non soddisfa più i requisiti, ma che ha ugualmente raggiunto un livello inferiore, è possibile emettere un nuovo certificato per quel livello.
- L'estensione dell'ambito o il passaggio al livello superiore nell'anno 2 o 3 valgono come "certificazione iniziale". In tal caso, è necessario eseguire un audit al 100%. Viene rilasciato un nuovo certificato valido 3 anni.

5.3 SCL Light

Con l'SCL Light, l'OdC valuta la dimensione e la qualità della cultura della sicurezza, l'analisi GAP e il piano interventi. L'audit nel primo anno è il 40% di un audit di certificazione completo come descritto al capitolo 6. L'SCL Light Statement rilasciato con un apposito audit riporta l'indicazione del livello conseguito ed è valido 3 anni, con valutazione nei successivi due anni per verificare se è stato dato seguito al piano interventi previsto.

Anno 1

L'audit SCL Light nell'anno 1 risponde alle seguenti condizioni:

L'OdC valuta il SAQ Extended, l'analisi GAP e il piano interventi elaborato dall'organizzazione interessata (o per conto di essa). Il SAQ Extended è obbligatorio con l'SCL Light. Lo strumento è disponibile tramite il NEN: <https://webtoolscl.nl/en/>. Lo strumento include anche la funzione "Online dossier" tramite la quale è possibile caricare i report.

Analisi GAP

L'analisi GAP è un metodo per confrontare una situazione esistente e una attesa. In questo caso, si confrontano i risultati del SAQ Extended con il livello che l'organizzazione intende raggiungere. L'organizzazione (o chi per essa) svolge l'analisi GAP nell'anno 1 e poi nell'anno 4. Prima di rilasciare un certificato SCL Light o approvare l'esito della procedura di autovalutazione l'OdC procede a una valutazione dell'analisi GAP. Per valutazione si intende la verifica della presenza delle informazioni essenziali.

Il documento di analisi GAP dovrebbe contenere almeno le seguenti informazioni:

- data/periodo in cui è stato effettuato il SAQ;
- panoramica di tutti gli aspetti aziendali e della composizione del punteggio ottenuto;
- un'analisi della situazione esistente rispetto a quella attesa per ciascuna caratteristica aziendale individuata;
- panoramica delle misure necessarie per passare dalla situazione esistente a quella attesa. L'OdC valuta se il documento descrive misure che si adattino alle "lacune". Si valuta se le misure sono specifiche, quantificabili e coerenti con le "lacune" individuate. Nella sua valutazione, l'OdC non privilegia la consistenza delle misure alla loro efficacia.

Piano interventi

Il piano interventi è redatto dall'organizzazione interessata o per conto di essa. Il piano interventi descrive gli interventi da attuare concretamente nell'anno a venire per realizzare i necessari correttivi individuati a seguito dell'analisi GAP. Ciò significa che per ogni provvedimento da adottare a seguito dell'analisi GAP, per evolvere dalla situazione attuale a quella desiderata, viene sviluppato un approccio graduale.

Il piano interventi deve contenere almeno:

- una descrizione degli interventi reali e del risultato atteso;
- una pianificazione dettagliata con scadenze per ogni intervento;
- nomina dei responsabili degli interventi (nomi e posizioni).

Il piano interventi consente di stabilire le priorità e inserire interventi specifici da eseguire negli anni successivi. Contiene anche una descrizione di come effettuare il controllo di attuazione degli interventi e dell'eventuale adeguamento e, se previsto, una panoramica degli interventi e dei risultati degli ultimi 3 anni.

Verifica 40%

L'ambito dell'audit di follow-up è fissato a un minimo del 40% di un audit di certificazione completo, come descritto nella tabella dei giorni-uomo, con un minimo di due giorni-uomo al livello 2 e tre giorni-uomo dal livello 3 in su.

- Per un audit al 40% si può optare tra:
 - Opzione 1: valutazione di quattro aspetti aziendali (25% ciascuno):
 - leadership e impegno;
 - ambiente e procedure di lavoro;
 - scostamenti e comunicazione;
 - organizzazione e (sub)appaltatori;
 - Opzione 2: inserimento delle domande che hanno registrato almeno 100 punti nella valutazione prevista dallo schema di certificazione (superiore al 40% del totale dei requisiti).
- I risultati sono registrati in un documento di sintesi.
- Durante l'audit vanno valutati almeno il CdA, la direzione e i funzionari.
- Va effettuata almeno una visita di lavoro o di progetto. Questa visita deve essere effettuata in loco (non a distanza). Il luogo è scelto dall'auditor in base a rappresentanza (per quanto riguarda l'ambito dell'audit), ambito dell'audit, rischi e precedenti esperienze presso il cliente (in relazione all'SCL).
- L'audit non comporta l'emissione di un punteggio e di un certificato, si limita a produrre una dichiarazione generica indicante che il livello è stato raggiunto.
- L'estensione dell'ambito o il passaggio al livello superiore nell'anno 2 o 3 vale come "certificazione iniziale". In tal caso, deve essere eseguita una verifica al 40%. Viene rilasciata una nuova dichiarazione con indicazione del livello e validità 3 anni.

Controllo del piano interventi per gli anni 2 e 3

Negli anni 2 e 3 si procede a una valutazione del piano interventi.

Scopo di questa valutazione non è di stabilire se l'indicazione del livello raggiunto sia ancora corretta. Allo stesso tempo, è più di una semplice valutazione documentale attraverso la verifica del piano interventi. Prevede un sopralluogo in cui si annotano i risultati delle ispezioni e si conducono interviste.

La verifica del piano interventi e il sopralluogo consentono all'auditor di verificare se ***l'avanzamento previsto*** è avvenuto in tutto, in parte o per niente. Se l'avanzamento atteso non c'è stato, quell'anno si dovrà effettuare un altro audit di 1° anno (40%). In quest'ambito, dopo un'analisi, l'auditor chiederà perché non ci sono stati i progressi attesi e come si prevede di evitare il ripetersi di questo insuccesso. Nell'anno 4 si riprende il ciclo regolare (audit del 40% – verifica piano interventi – verifica piano interventi).

5.4 Autovalutazione approvata

L'esame dell'autovalutazione approvata (ASA) è un test a processo in cui non viene fatta alcuna dichiarazione o presa alcuna decisione sul livello in questione.

L'autovalutazione approvata è una ragionevole conferma indipendente dell'esecuzione dell'autovalutazione in conformità con i requisiti.

Deve essere chiaro a tutte le parti che un'autovalutazione approvata non può in alcun modo essere utilizzata da un OdC per verificare il livello della cultura della sicurezza. Il revisore si limita a verificare se l'attuazione soddisfa tutti gli accordi presi a tal fine. Ciò può comportare solo la seguente affermazione: "l'auditor ha accertato che l'autovalutazione approvata (ASA) è stata effettuata in conformità con la normativa NEN applicabile".

L'autovalutazione approvata include un'autovalutazione, un'analisi GAP e un piano interventi.

Autovalutazione e analisi GAP

Per l'autovalutazione è obbligatorio utilizzare il questionario SAQ Compact, disponibile tramite il NEN: <https://webtoolscl.nl/en/>. L'autovalutazione è un'autovalutazione della cultura della sicurezza, intrapresa dall'organizzazione stessa. L'"Online dossier" in cui è possibile caricare i report è collegato a questo strumento. Questi report esprimono la visione che un'organizzazione ha di sé in relazione all'atteggiamento e al comportamento rispetto a un tema specifico.

I risultati del SAQ sono il punto di partenza per l'analisi GAP in cui si confrontano la situazione attuale e quella attesa in merito alla cultura della sicurezza.

L'organizzazione (o chi per essa) svolge l'analisi GAP nell'anno 1 e poi nell'anno 4. Prima di rilasciare un certificato SCL Light o approvare l'esito della procedura di autovalutazione, l'OdC procede a una valutazione dell'analisi GAP. Per valutazione si intende la verifica della presenza delle informazioni essenziali.

Il documento di analisi GAP dovrebbe contenere almeno le seguenti informazioni:

- data/periodo in cui è stato condotto il SAQ;
- panoramica di tutti gli aspetti aziendali e della composizione del punteggio ottenuto;
- individuazione delle caratteristiche aziendali con punteggio inferiore al livello desiderato;
- un'analisi della situazione esistente rispetto a quella attesa per ciascuna caratteristica aziendale individuata;
- panoramica delle misure necessarie per passare dalla situazione esistente a quella desiderata;

Piano interventi

Il piano interventi è redatto dall'organizzazione interessata o per conto di essa. Il piano interventi descrive gli interventi da attuare concretamente nell'anno a venire per realizzare i necessari correttivi individuati a seguito dell'analisi GAP. Ciò significa che per ogni provvedimento da adottare a seguito dell'analisi GAP, per evolvere dalla situazione attuale a quella desiderata, viene sviluppato un approccio graduale.

Il piano interventi deve contenere almeno:

- una descrizione degli interventi effettivi e del risultato atteso;
- una pianificazione dettagliata con scadenze per ogni intervento;
- l'indicazione dei responsabili degli interventi (nomi e posizioni);

Consente di stabilire le priorità e inserire interventi specifici da eseguire negli anni successivi. Il piano interventi contiene anche una descrizione di come effettuare il controllo di attuazione degli interventi e dell'eventuale adeguamento. Se previsto, il piano interventi contiene anche una panoramica degli interventi e dei risultati degli anni precedenti.

Anno 1

La giornata di audit si articola nel modo seguente ed è composta da:

- preparazione;
- ricerca (condotta in loco);
- stesura di un report.

Preparazione

Al revisore è concesso di accedere a:

- documento di autovalutazione con punteggio e relativa giustificazione;
- analisi GAP - illustrazione delle ragioni per cui per taluni aspetti non è stato assegnato alcun punteggio o ne è stato assegnato uno insufficiente;
- piano di approccio/piano interventi – ulteriore specificazione delle aree di intervento per il prossimo periodo con indicazione di responsabili e tempistica.

Sulla base dei documenti ricevuti, l'auditor prepara un programma giornaliero (v. elaborazione di esempio).

Ricerca

Il revisore conduce una ricerca in loco. Il luogo è scelto dall'auditor. L'auditor osserva ampiamente, non proprio attivamente, ma passivamente (cosa salta agli occhi?). La ricerca si articola su una ricerca documentale e su interviste che vertono su:

- controlli incrociati alla ricerca di una connessione logica tra le risposte fornite;
- identificazione dei colli di bottiglia e dei principali problemi, laddove l'organizzazione si attribuisca un punteggio molto basso o molto alto o dia per non applicabili alcune questioni. Verifica compilazione campo commenti nello strumento web (SAQ Compact) per le risposte "n.a.". Eventuale sospensione della ricerca qualora la motivazione appaia troppo spesso infondata;
- verifica che un numero sufficiente di intervistati a tutti i livelli dell'organizzazione abbia completato il SAQ in modo da disporre di un risultato affidabile. Lo strumento di calcolo del SAQ fornisce un'indicazione del numero di intervistati necessari per un quadro realistico; lo strumento di calcolo è obbligatorio per il SAQ Compact;
- cosa ha fatto l'organizzazione con i risultati delle interviste? Sono stati discussi? Quali sono state gli interventi successivi?
- possibili esiti delle ispezioni (con ruolo passivo dell'auditor).

L'auditor riceve anche informazioni pertinenti in merito alle prestazioni di sicurezza, tra cui:

- informazioni sull'andamento degli incidenti in diversi anni e sulle reazioni dell'azienda rispetto ad essi;
- informazioni sugli incidenti gravi (incidenti che hanno comportato assenze, lesioni permanenti e decessi) nell'ultimo anno, inclusa una breve descrizione e della reazione dell'azienda rispetto ad essi;
- valutazione da parte dell'organizzazione di informazioni su premi e sanzioni per i comportamenti indesiderati e quelli desiderati in materia di salute e sicurezza nell'ultimo anno;
- la leadership e il comportamento esemplare della direzione.

L'auditor valuta il piano interventi, che consiste in:

- un programma graduale relativo a quali interventi effettuare e quando;
- un piano graduale per ciascuna misura dell'analisi GAP finalizzato al passaggio da una situazione esistente a una desiderata, composto almeno da:
 - una descrizione degli interventi effettivi, del risultato atteso e dei mezzi da impiegare;
 - una pianificazione dettagliata con scadenze per ogni intervento;
 - la motivazione per non effettuare (ancora) alcun intervento;
 - l'indicazione dei responsabili degli interventi (nomi e posizioni);
- per ciascuna misura, una descrizione di come quantificare i risultati degli interventi;
- una panoramica delle misure e degli interventi già attuati e la misurazione del risultato permanente.

Esempio di programma giornaliero

Accoglienza dell'auditor – breve introduzione Intervista con il consiglio	Consiglio di amministrazione, supervisione
Valutazione dell'autovalutazione: <ul style="list-style-type: none"> tentativo di decifrare il come e il perché dei punteggi; valutazione dell'analisi GAP, piano interventi con relativi documenti. 	Consiglio di amministrazione, supervisione
Intervista in loco con il personale dell'organizzazione. Si parte dalla valutazione documentale. Viene discusso anche il piano interventi. Il luogo è scelto dall'auditor.	Dipendenti, supervisione
Pranzo	
Preparazione di un feedback Riesame interno a discrezione dell'auditor	Auditor
Produrre feedback sui risultati	Consiglio di amministrazione, supervisione

Stesura report

Il report si limita all'autovalutazione approvata e deve indicare con chi si è parlato, il luogo visitato e i rilievi positivi e negativi.

Revisione tecnica

La revisione tecnica non è richiesta con un'autovalutazione approvata.

Anno 2 e anno 3

Negli anni 2 e 3 si procede a una valutazione del piano interventi. Si tratta di un'analisi documentale, quindi non è richiesta alcuna ispezione in loco. Serve a stabilire se l'avanzamento previsto è avvenuto in tutto, in parte o per niente. Se l'avanzamento atteso non c'è stato, quell'anno si dovrà effettuare un altro audit di 1° anno (40%). In quest'ambito, dopo un'analisi, l'auditor chiederà perché non ci sono stati i progressi attesi e come si prevede di evitare il ripetersi di questo insuccesso. Nell'anno 4 viene ripetuto il ciclo normale (audit del 40% – verifica piano interventi – verifica piano interventi)

6 Audit di certificazione

Viene effettuato un audit SCL in conformità con la NEN-EN-ISO/IEC 17021 integrata dalle norme seguenti.

6.1 Organismi di certificazione SCL autorizzati

Un OdC è autorizzato a eseguire una certificazione SCL se è stato accreditato dal Dutch Accreditation Council (RvA) o da un membro dell'IAF in conformità allo standard NEN-EN-ISO/IEC 17021.

Inoltre, le seguenti condizioni aggiuntive si applicano a tutti gli OdC riconosciuti.

- Accreditato dal Dutch Accreditation Council per VCA e sistemi di gestione come ISO 9001, ISO 14001, OHSAS 18001 o ISO 45001.
- Ogni OdC comunica in anticipo quali (nuovi) auditor saranno utilizzati per l'audit SCL e allega un fascicolo da cui risulta che l'auditor è competente per la valutazione. Gli auditor saranno dichiarati competenti dal NEN se soddisfano le qualifiche descritte nell'allegato B. Ciascun (nuovo) auditor effettuerà audit fino al livello 3. Per eseguire l'audit per i livelli 4 e 5, l'auditor deve fare adeguata formazione e acquisire esperienza sufficiente. Per eseguire l'audit per i livelli 4 e 5 è necessaria un'ulteriore dichiarazione di competenza.
- L'OdC dedica tempo sufficiente alla formazione degli auditor sui principi della Safety Culture Ladder e del relativo schema di certificazione. La formazione è documentata come parte del fascicolo di competenza.
- Il personale che nei due anni precedenti l'attività di certificazione abbia svolto attività di consulenza sui sistemi di gestione o sia stato alle dipendenze dell'azienda in fase di certificazione non può effettuare audit nell'ambito della Safety Culture Ladder. Gli auditor possono aver eseguito audit ISO, OHSAS, VCA o BTR presso l'azienda.

La responsabilità finale per il rilascio della dichiarazione di competenza è del NEN. In caso di mancato rispetto delle condizioni di cui sopra, il NEN può procedere alla sospensione o al ritiro della dichiarazione di competenza in qualsiasi momento. L'elenco degli OdC registrati dal NEN come competenti per la certificazione SCL è disponibile su www.safetycultureladder.com.

L'OdC ha concluso un accordo col NEN in merito alla certificazione sull'uso della norma di certificazione alla Safety Culture Ladder e sulla partecipazione al Comitato di Armonizzazione.

6.2 Auditor e valutatore

Il personale qualificato coinvolto nella certificazione si può distinguere in:

- Auditor: incaricato dell'esecuzione dell'audit di certificazione, della valutazione dei risultati, del rapporto di audit, della raccomandazione di certificazione e dell'esecuzione della rivalutazione annuale.
- Valutatore: incaricato delle decisioni in merito al rilascio e alla continuazione di un certificato.

Auditor e valutatore qualificati sono impiegati presso un OdC riconosciuto dal NEN. L'auditor e il valutatore possono essere personale temporaneo, a condizione che siano qualificati in modo dimostrabile a eseguire gli audit SCL.

Agli auditor sono imposti i seguenti requisiti minimi di qualificazione:

1. per istruzione ed esperienza, competenze almeno pari all'istruzione professionale superiore;
2. esperienza nella certificazione di sistemi di gestione sotto accreditamento;
3. esperto di sicurezza certificato (HvK, MvK);
4. lead auditor qualificato per VCA** o OHSAS 18001/ISO 45001;
5. dimostrata dimestichezza con le tecniche settoriali tramite formazione o prolungata esperienza (qualifica di settore);
6. dimostrata competenza con lo schema di certificazione SCL tramite formazione (qualifica Safety Culture Ladder);
7. valutazione positiva dell'atteggiamento e delle competenze comportamentali dell'auditor da parte dell'OdC.

L'allegato B contiene un'ulteriore specificazione dei requisiti di qualificazione per gli auditor.

Il valutatore del rapporto di audit deve soddisfare almeno i seguenti requisiti supplementari:

1. Valutatore qualificato per VCA** o OHSAS 18001/ISO 45001.
2. 3 anni di comprovata esperienza come Lead Auditor per la certificazione dei sistemi di gestione.

6.3 Requisiti audit OdC SCL

- L'OdC redige un piano di audit per ogni audit. Questo piano deve indicare almeno: struttura dell'audit SCL (incluso ambito dell'audit), livello, area (settore, azienda, struttura legale, sedi aziendali), numero di dipendenti, nome del prodotto SCL, audit iniziale o di follow-up, numero di giorni-uomo, composizione e divisione dei compiti del team di audit, programma e report dell'audit.
- Per un audit SCL occorrono almeno due auditor, di cui uno preventivamente nominato come lead auditor. Non è necessario che gli auditor provengano dallo stesso OdC.
- Per eventuali attività offshore che rientrino nell'ambito della valutazione, si applicano gli accordi aggiuntivi di cui all'allegato A.
- Per l'esecuzione di un audit SCL si utilizzano quattro metodi:

Metodo	Obiettivo
Autovalutazione	Autovalutazione dei requisiti di qualità e dei relativi criteri in termini di consapevolezza della sicurezza e sicurezza delle modalità di lavoro.
Analisi dell'autovalutazione da parte dell'OdC	Analisi dei dati fattuali forniti dall'azienda circa la consapevolezza della sicurezza.
Interviste dell'OdC	Verifica dei dati fattuali, dell'autovalutazione e dell'attuazione fattuale dei criteri di qualità.
Sopralluogo e ispezioni dell'OdC	Ispezioni riguardanti l'adozione e il rispetto di comportamenti consapevoli in materia di sicurezza nell'ambiente di lavoro e del suo significato all'interno dell'organizzazione.

- Le interviste servono a garantire che tutti i livelli dell'organizzazione (dall'alto al basso) siano coinvolti, in particolare i dipendenti (operativi). Le interviste sono inoltre condotte in modo tale che i loro risultati siano verificabili con quelli di altre interviste e delle ispezioni dell'ambiente di lavoro.
- L'esecuzione di un audit SCL prevede almeno un'ispezione in loco da parte dell'OdC. Un audit SCL condotto unicamente sulla base di un esame documentale è insufficiente e quindi non accettabile.
- Per quanto riguarda il numero dei colloqui e dei siti da visitare si rimanda alla tabella dei giorni-uomo.
- A ciascun criterio viene dato un punteggio sulla base delle interviste, delle ispezioni e delle verifiche.
- L'audit SCL si conclude con un rapporto di audit. Questo report presenta le conclusioni dell'audit SCL e il punteggio finale (livello). Una copia di questo rapporto di audit rimane presso l'OdC e sarà presentata su richiesta del NEN.
- Un audit SCL per il livello "N" comporta anche un audit ai livelli inferiori sui requisiti minimi del livello "N".
- Se non si raggiungono i punteggi minimi richiesti durante un audit SCL per il livello "N", non si raggiunge il livello "N" della SCL, ma questo non significa automaticamente il conseguimento del livello "N-1".
- L'azienda consegue comunque il livello 1 se supera un audit SCL e coltiva l'ambizione di avanzare sulla SCL.
- Se non si riesce a completare un audit già avviato per circostanze e cause imputabili alla società sottoposta ad audit, questo va comunque completato entro 3 mesi dall'inizio.

Certificazione di progetto con certificazione di più appaltatori su un unico progetto

I seguenti requisiti si applicano anche alla certificazione di progetto di più appaltatori su un unico progetto.

Certificato e ambito

L'ambito indicato sul certificato ne descrive la validità e deve essere conforme alle attività oggetto di valutazione. Viene rilasciato un certificato per ambito. Ciò significa che si possono emettere più certificati per progetto e che non ve ne può essere più d'uno valido. Questi certificati possono riguardare diversi livelli.

L'ambito indica a quale/i fase/i si applica/no. Per esempio a "ingegnerizzazione" o "esecuzione". Se l'ambito prevede più fasi, queste devono essere attive al momento dell'audit. Una fase può essere costituita da più attività secondarie. Queste attività secondarie non devono essere tutte attive durante l'audit.

Tempo speso per l'audit

Il tempo dedicato all'audit è correlato all'ambito.

Validità del certificato

Il certificato è valido fino al termine del progetto o fino al termine della fase di progetto. Se il progetto o una fase di progetto durano più di un anno, le attività di controllo si svolgeranno secondo gli accordi di cui al capitolo 5. Se l'auditor ha dei dubbi durante l'audit di follow-up (per esempio se il livello precedentemente determinato sull'SCL è ancora applicabile), si applicano gli accordi tipo, come previsto al capitolo 5.

6.4 Tabella giorni-uomo per certificazione

Per quanto riguarda il tempo dedicato alla certificazione, la tabella seguente contiene indicazioni sul numero minimo di giorni-uomo. L'entità legale più alta certificata è lo stabilimento; le persone giuridiche di contorno sono considerate succursali.

La tabella 3 fa riferimento all'audit di certificazione per il **livello 2** della Safety Culture Ladder che si articola in:

- Fase 1: valutazione della scala e della struttura dell'organizzazione, con elaborazione di un piano di audit e avvio del rapporto di audit.
- Fase 2: audit di certificazione delle modalità di lavoro e valutazione di tutte le domande sul livello SCL.

<Tabella 3> Tabella giorni-uomo

Numero di lavoratori	Durata dell'audit in giorni-uomo	Numero di lavoratori	Durata dell'audit in giorni-uomo
5-65	Cfr. tabella 4 "piccole imprese"	1176-1550	13
		1551-2025	14
		2026-2675	15
66-125	6	2676-3450	16
126-175	7	3451-4350	17
176-275	8	4351-5450	18
276-425	9	5451-6800	19
426-625	10	6801-8500	20
626-875	11	8501-10700	21
876-1175	12	>10700	Continua secondo la progressione di cui sopra (+500 persone) 10700 persone (+2200) 13400 persone (+2700) 16600 persone (+3200)

Alla tabella si applicano le seguenti disposizioni.

1. Una valutazione per certificazione al livello 3 e superiori implica anche che sia richiesta una valutazione per certificazione ai livelli inferiori che soddisfi i requisiti minimi del livello più alto per cui si procede. Il tempo impiegato nella valutazione per certificazione in giorni-uomo (v. tabella sopra) aumenterà di un fattore indicato di seguito per ogni livello successivo:
 - livello 3, fattore 1,5;
 - livello 4, fattore 2,0;
 - livello 5, fattore 2,5;
2. Il calcolo del numero di giorni-uomo per un audit di follow-up SCL (anno 2 e 3) e un audit SCL Light (anno 1) è il 40% di un audit di certificazione completo, con un minimo di due giorni-uomo per il livello 2 e tre giorni-uomo per i livelli 3, 4 e 5.
3. La durata dell'audit in giorni-uomo è arrotondata a mezze giornate.
4. Per garantire la massima obiettività, l'audit di certificazione (fasi 1 e 2) viene svolto da due auditor.
5. Oltre ai colloqui personali, vengono effettuati anche dei sopralluoghi sui progetti in corso. Si possono valutare tutti i lavori affidati dai clienti alle società sottoposte ad audit purché siano rappresentativi per numero e tipologia (grande, piccolo, complesso, semplice, standard, unico ecc.).

6. Il numero totale dei lavoratori riguarda quelli dello stabilimento e delle relative filiali (che rientrano nell'ambito dell'audit di certificazione). Per la determinazione del numero dei lavoratori, si applica la somma del personale proprio + il personale esterno, per cui gli auditor stabiliscono quali persone intervistare. Il numero minimo di persone da intervistare è $0,6\sqrt{M}$ per il consiglio di amministrazione, la direzione, il personale ecc. e $1,2\sqrt{M}$ per i dipendenti operativi. M è uguale al numero dei lavoratori.
7. Il numero di lavoratori nella tabella deve essere visto come un continuum piuttosto che come una progressione graduale.
8. Se l'azienda gestisce simultaneamente N progetti in media all'anno, l'audit dovrà interessare almeno $0,6\sqrt{N}$ progetti, per cui gli auditor determinano quali progetti valutare. Il numero totale dei progetti corrisponde ai progetti gestiti presso lo stabilimento e/o le eventuali filiali da ispezionare.
9. Le filiali possono essere ispezionate a caso secondo il programma sottostante. In questo, (X) sta per il numero totale di filiali e (\sqrt{x}) per il numero minimo di filiali da ispezionare. Nella scelta delle filiali occorre considerare:
 - che offrano un buon esempio del lavoro svolto su incarico;
 - i rischi per la sicurezza e il relativo atteggiamento e comportamento;
 - che rappresentino adeguatamente l'intera struttura.

(X)	(\sqrt{x})
2<6	2
6<12	3
12<20	4
20<30	5
30<42	6
37... ecc.	

10. Un audit viene eseguito separatamente per la certificazione ISO/VCA/OHSAS ecc.
11. Se un'organizzazione desidera essere certificata per due diversi livelli per diverse unità aziendali, sarà necessario eseguire due audit separati. Nei casi in cui si debbano sottoporre due volte ad audit gruppi specifici come la direzione, la selezione delle persone da sottoporre ad audit può essere impostata in modo tale da non intervistare due volte la stessa persona. Inoltre, l'organizzazione può scegliere di sottoporsi a due percorsi di audit con possibile sovrapposizione. Il numero di giorni-uomo non si può ridurre.
12. I prodotti SCL (v. Capitolo 5) si possono applicare alle aziende con almeno 5 dipendenti.
13. Le interviste di gruppo sono consentite per le organizzazioni con massimo 10 dipendenti.

Piccole imprese

Per le aziende con un numero di dipendenti da 5 a 65 (fissi o a contratto) si applica la seguente tabella rivista per i giorni-uomo. Durata dell'audit in giorni-uomo

<Tabella 4> Tabella giorni-uomo per organizzazioni con massimo 65 dipendenti

Audit	N. di dipendenti	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
		Durata dell'audit in giorni-uomo	Durata dell'audit in giorni-uomo	Durata dell'audit in giorni-uomo	Durata dell'audit in giorni-uomo
100%	5-10	2	3	4	5
40%		2	3	3	3
100%	11-25	3	4	5	6
40%		2	3	3	3
100%	26-35	3	5	6	8
40%		2	3	3	3
100%	36-50	4	6	8	10
40%		2	3	3	4
100%	51-65	5	8	10	13
40%		2	3	4	5

Le disposizioni della tabella 3 da 4 a 13 si applicano anche ai giorni-uomo in tabella 4

6.5 Ispezioni a sorpresa

Lo scopo di un'ispezione a sorpresa è di ottenere informazioni che permettano di stabilire se un'organizzazione soddisfa i requisiti SCL "in ogni momento" della pratica quotidiana. Le ispezioni a sorpresa servono cioè a verificare che i comportamenti in materia di sicurezza siano stati interiorizzati. Le ispezioni a sorpresa si conducono durante l'audit (annuale) per la (ri)certificazione al livello 4. L'organismo di certificazione offrirà un audit al livello 3 per pianificare un'ispezione a sorpresa. È l'appaltatore che decide, però, se vuole che sia condotta o no.

Come si svolge

Durante le sessioni di audit, in un giorno a caso, gli auditor chiederanno di conoscere le attività in corso (insieme al responsabile per l'audit dell'organizzazione in esame) e si recheranno autonomamente su un luogo di lavoro per un'ispezione a sorpresa. Anche le attività a uso interno possono essere oggetto di ispezione.

Durante le ispezioni a sorpresa, gli auditor si limiteranno per lo più a osservare, ma potranno anche condurre delle interviste.

Le ispezioni permettono di vedere se il personale lavora consapevolmente in sicurezza. C'è la possibilità di interagire con il personale, se necessario. Lo scopo non è di condurre interviste, quanto brevi conversazioni per riuscire a cogliere la ragione dei comportamenti. Queste conversazioni si dovrebbero tenere preferibilmente durante la pausa o prima o dopo l'orario di lavoro.

Il modo in cui si svolgono queste ispezioni a sorpresa dipende dal tipo di organizzazione. In generale, si applicano i seguenti principi:

- organizzazione dei lavori di realizzazione: osservare le attività nei luoghi di lavoro (cantieri);
- organizzazione dei servizi: osservare le attività dei dipendenti nei luoghi di lavoro (cantieri), in ufficio (tramite ispezioni e domande ai dipendenti) e nelle riunioni (partecipazione).

L'intento è quello di osservare il più possibile i dipendenti nel normale ambiente di lavoro.

Pianificazione

Conformemente al paragrafo 6.5, il numero di ispezioni viene fissato all'interno del periodo stabilito per l'audit, comprese le ispezioni a sorpresa. Almeno 1 di esse sarà a sorpresa. Per le piccole organizzazioni (fino a 10 dipendenti), il tempo impiegato per le ispezioni a sorpresa è al massimo di mezza giornata.

Stesura dei report ed effetto

Al termine delle ispezioni a sorpresa non viene redatto alcun report. Eventuali rilievi saranno integrati nella relazione finale, come specificato al paragrafo 6.9. Il punteggio relativo alle ispezioni a sorpresa è parte del totale per caratteristica aziendale e del totale complessivo. I soli risultati delle ispezioni a sorpresa non possono portare a conclusioni sull'ottenimento o il mantenimento di un livello.

6.6 Punteggi

I punteggi ottenibili per ciascun criterio sono indicati nello schema di certificazione. Un punteggio massimo si può assegnare solo se il criterio è rispettato in pienamente e tale risultato è dimostrabile. Qualora un criterio sia soddisfatto solo in parte, gli auditor attribuiranno un punteggio che, in base alla loro esperienza, corrisponda al grado in cui il criterio è manifestamente rispettato. Per questo si applica una forbice tra "in gran parte" (80%) e "in parte" (40%).

6.7 Partecipazione

Il NEN è invitato a partecipare agli audit SCL. Partecipando, il NEN punta ad acquisire informazioni sulle competenze dei gruppi di audit impiegati. Il NEN può inoltre determinare se il processo decisionale e di valutazione degli auditor è adeguatamente armonizzato tra i vari OdC.

L'OdC invia al NEN una notifica di un audit SLC in programma almeno 15 giorni lavorativi prima dell'inizio degli audit. La notifica dovrà contenere almeno le seguenti informazioni:

- una chiara descrizione dei "confini organizzativi" indicati dall'azienda;
- un piano di audit redatto dall'OdC (solo i punti principali; data e luogo dell'audit, interventi, chi, quando, dove);
- informazioni sugli auditor (specificando chi agirà eventualmente da lead auditor).

A ogni auditor neo qualificato viene fatta una visita durante il primo audit e dopo il rilascio della dichiarazione di competenza supplementare (livello 4-5). Dopo la prima visita di un auditor neo qualificato, viene effettuata una visita di controllo almeno una volta ogni 4 anni, a meno che non si siano rilevati scostamenti durante la visita. In questo caso è prevista un'ulteriore visita. Il NEN informerà l'OdC almeno 3 giorni lavorativi prima dell'inizio se parteciperà o meno all'audit e, in caso affermativo, con chi. L'organizzazione non può negarsi. Il NEN può decidere di sostituire la visita in azienda

con una revisione dell'OdC.

Il NEN farà da osservatore durante la visita e non interferirà né sarà coinvolto nel processo di audit da parte dell'OdC. Ciò, tuttavia, non impedirà al NEN, a orari prestabiliti, di scambiare informazioni con gli auditor dell'OdC, richiedere informazioni aggiuntive ecc.

Tali interventi, tuttavia, non avverranno in presenza del cliente (azienda). Questo potrebbe rendere necessario pianificare tempi di audit più estesi. L'OdC garantisce che la visita e lo scopo di essa, nonché il compito/funzione dell'osservatore, siano chiaramente illustrati in anticipo all'azienda. Il NEN tratterà tutte le informazioni fornite durante la visita come riservate. Durante l'audit, il NEN si asterrà dall'esprimere opinioni sui punteggi all'OdC (o al cliente).

Il NEN redigerà un verbale per ogni partecipazione. Il verbale della partecipazione redatto dal NEN si concentrerà solo sui punti principali (aspetti professionali e di armonizzazione). Questo verbale servirà come base per eventuali migliorie da parte dell'OdC. Le osservazioni generali sull'armonizzazione saranno rese anonime e discusse durante la consultazione sull'armonizzazione con gli auditor dell'OdC.

6.8 Rapporti di audit

I rapporti di audit esprimeranno almeno i risultati della verifica dei requisiti della Safety Culture Ladder e indicheranno quale livello della scala è stato soddisfatto. Il mancato rispetto (dimostrabile) dei requisiti da parte della società è esplicitato separatamente nel rapporto di audit. Ogni rapporto di audit conterrà le conclusioni dell'auditor in merito al livello della Safety Culture Ladder. I risultati dell'audit possono portare a una relazione positiva solo se sono stati rispettati i requisiti minimi per il livello. Nel rapporto di audit positivo sarà indicato il livello conseguito e formulata una raccomandazione all'OdC di concedere o rivedere il livello sul certificato.

L'OdC assume la decisione di emettere un certificato sulla base di:

1. un rapporto di audit completo con conclusione positiva sul livello conseguito e una raccomandazione di certificazione;
2. allegati generalmente obbligatori quali una dichiarazione del consiglio sulle attività e gli organismi aziendali, eventualmente corredati da copia della struttura organizzativa come risulta dal rapporto di audit annuale;
3. allegati obbligatori specifici quali la relazione del valutatore sul rapporto di audit, note e rilievi degli auditor, le motivazioni per l'attribuzione del punteggio da parte degli auditor.

L'OdC metterà la relazione a disposizione del consiglio di amministrazione della società entro 15 giorni lavorativi dalla giornata di audit finale. Il rapporto di audit costituisce una parte intrinseca del certificato per avvalorare il conseguimento del livello SCL. Il rapporto di audit è riservato e, di per sé, non fornisce prove a terzi che l'azienda soddisfi i requisiti della Safety Culture Ladder.

Il NEN non ha alcuna influenza sul rapporto di audit e sui risultati dell'audit. Al NEN non è dovuto alcun rapporto. Il NEN è autorizzata a visionare a caso i rapporti di audit per la valutazione dell'OdC e/o dell'auditor e in caso di reclami da parte delle società sottoposte ad audit.

6.9 Rilascio di certificato e dichiarazione

Il nome del certificato o della dichiarazione recita: Certificato Safety Culture Ladder o dichiarazione livello *N*, dove *N* può essere 1, 2, 3, 4 o 5. Un certificato o una dichiarazione indicano il livello più alto raggiunto e la data in cui sono stati rilasciati il certificato o la dichiarazione. Ogni certificato o dichiarazione è un documento unico delle dimensioni di una pagina A4 con un numero univoco. Questo numero è fornito dall'OdC. L'OdC rilascia il certificato o la dichiarazione all'organizzazione. Il certificato o la dichiarazione riportano almeno le seguenti informazioni:

1. ragione sociale, sede legale, sede operativa e numero di iscrizione alla Camera di Commercio dell'ente o degli enti oggetto della certificazione SCL;
2. il nome dell'OdC come indicato nella valutazione;
3. il livello conseguito (o il livello indicativo in una dichiarazione) sulla Safety Culture Ladder (1, 2, 3, 4 o 5);
4. il nome e la firma del rappresentante legale dell'OdC;
5. un riferimento al numero di versione dello schema di certificazione utilizzato;
6. la data di prima emissione e la data di modifica;
7. il numero di registrazione del certificato o della dichiarazione rilasciati dall'OdC. Il certificato di un OdC viene presentato dall'OdC al NEN per la pubblicazione su www.safetycultureladder.com.

6.10 Validità del certificato e della dichiarazione

Un "Certificato di consapevolezza della sicurezza" o una "Dichiarazione Livello N" rilasciato da un OdC sono validi 3 anni dalla data di emissione, subordinatamente alla condizione di una revisione annuale. A dieci o a massimo di 12 mesi dopo la certificazione, per mantenere la validità del certificato o della dichiarazione originale è necessaria la revisione.

Qualora ritenesse di aver raggiunto un livello superiore, un'azienda può richiedere un nuovo audit SCL a un OdC. Tale richiesta non può essere presentata prima di sei mesi dal ricevimento del certificato. Se un'azienda non soddisfa (più) i requisiti, entro un periodo di 13 settimane può sottoporsi a un audit aggiuntivo per dimostrare che il primo audit contiene un errore di misurazione e che i requisiti sono effettivamente soddisfatti. La revisione si concentrerà quindi specificamente sugli aspetti aziendali che sarebbero stati valutati "erroneamente". L'OdC elaborerà uno specifico piano di audit.

Se anche dalla 2a misurazione dovesse risultare che l'azienda non è (più) conforme ai requisiti, l'azienda perderà il certificato per il Livello N e, in base alla raccomandazione dell'OdC, sarà certificata per un livello inferiore. Non è consentito cambiare OdC o auditor durante queste 13 settimane. Successivamente è consentita una modifica a condizione che l'azienda ne dia anticipatamente comunicazione al NEN. Anche una dichiarazione rilasciata per il prodotto ASA (autovalutazione approvata) è valida 3 anni.

6.11 Processo di audit

Audit di certificazione

Ogni audit di certificazione sarà completato entro 13 settimane (1 trimestre). La fase 1 dell'audit è considerata l'inizio. L'audit di certificazione si conclude al momento del rilascio del certificato o della dichiarazione. Non è consentito cambiare OdC in questo periodo. Se un audit di certificazione non viene completato entro le 13 settimane previste, l'audit non è valido e non possono essere rilasciati alcun certificato o dichiarazione. Se un'azienda richiede ancora una certificazione valida, si dovrà procedere a un nuovo audit di certificazione. Da quel momento, la società può

liberamente scegliere l'OdC.

L'audit di certificazione verrà interrotto in caso di modifiche significative (riorganizzazioni o altro) durante il processo a seguito delle quali l'ambito originario dell'audit non è più rappresentativo. Se l'azienda desidera ricevere un certificato o una dichiarazione valida sulla base del nuovo ambito, dovrà essere programmato un nuovo audit di certificazione. Anche allora, la società sarà libera di scegliere l'OdC.

Audit di prova

Qualora un'organizzazione desideri sperimentare la portata di un audit SCL, ma non si senta ancora pronta per un audit vero e proprio, c'è la possibilità di condurre un test su determinati aspetti aziendali per verificare che soddisfino i requisiti e acquisire esperienza per un successivo audit SCL. L'audit di prova è limitato e non produce un punteggio o un certificato. Il test corrisponde a un audit di certificazione al 40% con un minimo di 1,5 giorni-uomo per auditor, per un totale di 3 giorni-uomo. L'audit interessa il CdA, la direzione e il personale operativo, per cui sarà effettuata 1 ispezione. L'audit di prova viene eseguito prendendo a riferimento i requisiti del livello 3. All'OdC non è consentito rilasciare dichiarazioni in merito al rispetto o meno di questi requisiti.

7 Organizzazione

7.1 Chi gestisce l'SCL

ProRail utilizza Safety Culture Ladder dal 2012 e ne ha detenute proprietà e gestione fino al suo trasferimento al NEN (l'ente di normazione olandese).

Dal 1° luglio 2016, il NEN è responsabile per l'impiego, lo sviluppo, la gestione dello schema di certificazione e l'estensione della SCL ad altri clienti e nuovi settori.

Il NEN ha istituito un Consiglio Direttivo (Board of Stakeholders, BoS) come principale organo decisionale del sistema e per l'attuazione operativa ha istituito un Comitato tecnico di Esperti (Committee of Experts, CoE). Il NEN provvede allo schema generale, alla gestione del progetto e al segretariato.

La composizione della SCL è la seguente:

- il *Direttivo* (BoS) funge da principale organo decisionale del sistema e governa la gestione e lo sviluppo della Safety Culture Ladder. Il BoS è un vasto consesso di committenti, imprese, istituzioni scientifiche e organizzazioni della società civile ed è guidato da un presidente indipendente. Il Direttivo consulta clienti (interessati), appaltatori e altre organizzazioni (professionali) di interesse sui nuovi sviluppi. Per la gestione e lo sviluppo della Safety Culture Ladder, il BoS è supportato e consigliato dal Comitato di Esperti e dal NEN;
- il *Comitato di Esperti* (CoE) è il comitato operativo della Safety Culture Ladder. Il Comitato di Esperti è il principale responsabile dell'aggiornamento dello schema di certificazione e funge da contatto per l'Organismo di Certificazione (OdC) SCL per quanto riguarda questioni interpretative e altro. Il Comitato di Esperti è rappresentato da clienti e appaltatori. I membri del CoE sono nominati a titolo personale. In caso di modifiche organizzative gli interessati possono nominare altri rappresentanti;
- la *Piattaforma di armonizzazione* è composta da delegati degli OdC che hanno firmato un contratto di licenza col NEN. I delegati devono essere coinvolti nel processo di certificazione come (lead) auditor o valutatori, che prendono cioè le decisioni in merito alle certificazioni. Gli OdC valutano le società anche sulla base di questa armonizzazione. OdC e azienda cliente (dell'OdC) possono sottoporre eventuali problemi interpretativi o di audit al NEN. Se necessario, il Manuale si può modificare;
- a questo scopo, viene istituito *un gruppo di lavoro sull'interpretazione* a cui partecipano esperti tecnici di clienti, appaltatori e istituti di certificazione. L'approvazione di questo gruppo di lavoro spetta al Direttivo. I membri di questo gruppo di lavoro possono far parte del Comitato di Esperti.

7.2 Finanziamento

La Safety Culture Ladder è un'iniziativa di mercato. Non riceve quindi sovvenzioni pubbliche né è partecipata dal governo. Il principio dell'SCL è che tutte le aziende e le organizzazioni coinvolte la finanziano congiuntamente e contribuiscono proporzionalmente ai suoi costi, che comprendono il sito Web, l'helpdesk, l'ulteriore sviluppo, il supporto di eventuali iniziative, la gestione dello schema di certificazione, l'amministrazione ecc.

L'utilizzo attivo della Safety Culture Ladder richiede quindi un contributo modesto, che sarà mantenuto il più basso possibile.

Contribuiscono all'SCL tutte le aziende e le organizzazioni che la utilizzano attivamente come strumento per:

- gare d'appalto;
- certificazione della propria azienda/organizzazione;
- altre attività commerciali (come consulenza, formazione, ricerca, certificazione).

Di conseguenza, l'uso della Safety Culture Ladder dovrebbe di per sé generare ricavi sufficienti a garantire che rimanga aggiornata e applicabile in futuro.

Questi ricavi provengono da:

- pagamenti da parte di tutte le aziende che si sottopongono a certificazione, per certificati emessi e per audit annuale;
- pagamenti da parte di aziende che offrono servizi e prodotti a pagamento relativi alla Safety Culture Ladder.

Una panoramica dei pagamenti e delle tariffe è disponibile su www.safetycultureladder.com.

7.3 Gestione documento/versionsione

Il NEN è responsabile dello sviluppo e della gestione dello schema di certificazione e del manuale SCL. Le versioni esistenti sono sviluppate e adottate dal Comitato di Esperti e approvate dal Direttivo (BoS).

Commenti e suggerimenti in merito ai documenti SCL si possono presentare al NEN.

Le versioni attuali del documento sono pubblicate su www.safetycultureladder.com. Tutte le versioni precedenti sono quindi da considerarsi decadute.

7.4 Informazioni e suggerimenti

Tutte le informazioni ufficiali sui processi di certificazione sono contenute nel manuale. La versione valida del manuale SCL è l'ultima disponibile su www.safetycultureladder.com. Si consiglia pertanto di controllare regolarmente su www.safetycultureladder.com se ne è disponibile una versione aggiornata. Rivolgersi a uno qualsiasi degli OdC riconosciuti per ulteriori informazioni o per aiuto nella preparazione per la certificazione ecc.

7.5 Reclami

Per presentare reclami, commenti e suggerimenti in merito allo schema o all'OdC competente, scrivere al NEN a info@safetycultureladder.com.

Allegato A - Requisiti aggiuntivi per valutazione offshore

Ambito della valutazione

Si parla di valutazione offshore quando l'ambito della valutazione contiene attività che si svolgono in mare. Questo comprende tutte le attività marittime: in mare, in porto, in banchina e in aria. Le suddette attività riguardano i lavori sugli aerogeneratori in mare aperto fino al traino e al collegamento dei cavi elettrici a terra.

Questo riguarda:

- il lavoro preparatorio (p.es. ingegneria e selezione del percorso);
- il lavoro svolto per mezzo di navi e/o elicotteri;
- i lavori effettuati sugli impianti posizionati in mare.

Altri esempi sono le società estere che svolgono attività nel settore petrolifero e del gas. La definizione di valutazione offshore comporta che quando la si conduce, vanno incluse anche le attività preparatorie ad alto rischio in banchina o nel porto.

Le attività o i lavori che si svolgono solo in banchina o in porto non sono offshore, e questo termine è quindi espunto dall'ambito del certificato. In caso di valutazione del lavoro preparatorio, sarà sufficiente un progetto analogo in corso.

Degni di attenzione sono gli accordi tra organismo di certificazione e cliente

È importante che l'organismo di certificazione (OdC) prenda anticipatamente adeguati accordi con il cliente per quanto riguarda l'ambito, le località del progetto da sottoporre ad audit (in mare/a terra), le condizioni specifiche come l'istruzione e la formazione richieste degli auditor e tutto ciò che preveda costi aggiuntivi e giorni-uomo.

Interpretazione della valutazione offshore

Nella tabella seguente, la colonna di destra contiene l'interpretazione per la valutazione offshore. La colonna di sinistra riporta i testi rilevanti del manuale SCL.

Manuale SCL 4.0	Interpretazione per la valutazione offshore
<p>6.2 Auditor e valutatore (definizione attuale nel manuale) Gli auditor devono soddisfare i seguenti requisiti minimi di qualificazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Sulla base dell'istruzione e dell'esperienza, gli auditor devono avere un livello intellettuale e lavorativo equivalente all'istruzione professionale superiore. 2. Esperienza nella certificazione di sistemi di gestione sotto accreditamento. 3. Esperto qualificato in sicurezza (HvK, MvK). 4. Lead auditor qualificato per SCC** o OHSAS 18001/ISO 45001. 5. Conoscenza comprovata delle tecniche specifiche del settore attraverso la formazione o l'esperienza a lungo termine (qualifica di settore). 6. Comprovata competenza nell'applicazione dello schema di certificazione SCL attraverso l'istruzione e la formazione (qualifica SCL). 	<p>Al punto 3, per "esperto qualificato in sicurezza" (HvK, MvK sono programmi di formazione olandesi) si intende anche un diploma equivalente. L'equivalenza di un diploma è valutata e determinata dal CoE.</p> <p>Gli auditor che effettuano valutazioni su siti offshore devono soddisfare i seguenti requisiti aggiuntivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'auditor che deve effettuare la valutazione in un sito offshore deve disporre di un certificato NOGEP A 0.5A base per la sicurezza offshore o di un certificato OPITO BOSIET in corso di validità. - L'auditor deve essersi sottoposto a visita medica ordinaria con esito positivo. <p>In consultazione con il cliente e in base all'ispezione al progetto selezionato, si applicano le seguenti aggiunte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formazione aggiuntiva sulla sicurezza; - certificato di avvenuta formazione NOGEP A, OPITO o GWO in corso di validità;

Manuale SCL 4.0	Interpretazione per la valutazione offshore
<p>7. Valutazione positiva dell’OdC sull’auditing della competenza attitudinale e comportamentale da parte dell’auditor.</p>	<p>- misura della larghezza delle spalle.</p> <p>Per “NOGEPA” si intende: Certificato di avvenuta formazione NOGEPA per l’area offshore del Mare del Nord. Con “OPITO” si intende: Certificati di avvenuta formazione per installazioni offshore in tutto il mondo, approvati da OPITO. Con “GWO” si intende: Global Wind Organisation, i dettagli del programma di formazione sono registrati su WINDA.</p>
<p>6.3 Requisiti di valutazione SLC per l’OdC</p> <ul style="list-style-type: none"> • L’esecuzione di una valutazione SCL comporta almeno un’ispezione in loco da parte dell’OdC. Una valutazione SCL basata esclusivamente su una “revisione a tavolino” è insufficiente e non accettabile. • Il numero di colloqui da tenere e le sedi di lavoro da visitare sono indicati nella tabella dei giorni-uomo riportata di seguito. <p>6.11 Processo di audit Ogni audit di certificazione deve essere completato entro 13 settimane (1 trimestre) dall’inizio. La fase 1 dell’audit è considerata l’inizio. L’audit di certificazione si conclude una volta rilasciato il certificato. In questo periodo, non è possibile cambiare OdC. Se si riesce a completare l’audit di certificazione entro il periodo di 13 settimane, l’audit non è valido e non potrà essere rilasciato alcun certificato legalmente valido.</p>	<p>Le ispezioni vanno effettuate anche in caso di valutazione offshore. Se le attività offshore rientrano nell’ambito del certificato, una sola ispezione presso un’unica attività onshore o un’attività di supporto non è considerata sufficiente. La scelta del luogo da ispezionare deve essere correlata all’ambito del certificato. In altre parole, per coprire il contesto dell’ambito di applicazione occorre sommare il numero totale di siti ispezionati. L’OdC può scegliere di indicare perché il sito di progetto ispezionato rifletta adeguatamente le altre sedi del progetto.</p> <p>Revisione offshore nell’anno 1 L’ispezione al progetto offshore va eseguita nell’anno 1.</p> <p>Se non è possibile effettuare una valutazione offshore nel primo anno, l’ambito del certificato vale solo per le attività effettivamente ispezionate.</p> <p>Nota: ai fini del calcolo del numero di giorni-uomo, questo significa che, se non è possibile effettuare una visita già in programma di un progetto offshore, il tempo totale di audit si può spalmare su tre anni.</p> <p>Tuttavia, qualsiasi menzione del termine offshore sul certificato può essere fatta solo per l’anno in cui il progetto è stato effettivamente valutato offshore. In questo caso la si considera una visita posticipata del progetto, a condizione che l’offshore faccia parte della domanda iniziale.</p> <p>Valutazione offshore anni 2 e 3 Se una valutazione offshore è stata effettuata nell’anno 1, la decisione di</p>

Manuale SCL 4.0	Interpretazione per la valutazione offshore
	<p>valutare o meno le attività offshore nell'anno 2 e 3 va presa sulla base dei rischi e dell'esito della valutazione offshore dell'anno 1.</p> <p>Nota: se dall'analisi dei rischi risulta che questi sono stati sufficientemente coperti, l'obbligo di eseguire valutazioni offshore negli anni 2 e 3 decade.</p> <p>Ampliamento dell'ambito con l'offshore nell'anno 2 o 3 Se un'organizzazione desidera ampliare l'ambito per includere le attività offshore nell'anno 2, deve sottoporsi ad audit completo al 100%.</p> <p>In sintesi: se l'offshore rientra nell'ambito del certificato: anno 1: la valutazione offshore è un requisito incondizionato; anni 2 e 3: l'esecuzione o meno di una valutazione offshore viene determinata sulla base dell'analisi dei rischi e del risultato della valutazione offshore dell'anno 1.</p> <p>Eccezioni: presentare eventuali eccezioni al NEN per la valutazione. In tali situazioni, il NEN si consulterà con il cliente. Si considera cliente l'organizzazione che richiede il certificato.</p> <p>Termine per il completamento dell'audit Un audit di certificazione che coinvolge attività offshore deve essere completato entro 26 settimane dall'inizio.</p> <p>Durante le visite in mare, l'auditor osserverà <i>passivamente</i> le attività. Questo significa che l'auditor non entrerà in acqua con un subacqueo o si arrampicherà su un albero.</p> <p>Principio di base per le questioni interpretative: l'ambito del certificato è quello che conta.</p>

Allegato B Requisiti di qualificazione

Dal livello:	Requisito	Criteri	Revisione
1	Livello professionale e culturale pari almeno all'istruzione professionale superiore (fino al livello 3).	Istruzione professionale superiore o equivalente acquisita tramite formazione o esperienza	<ul style="list-style-type: none"> - Diploma - CV - Valutazione (facoltativa)
4/5	Livello professionale e culturale pari almeno all'istruzione professionale superiore	Certified Safety Expert (HVK) o equivalente per formazione o esperienza	<ul style="list-style-type: none"> - Diploma - CV
1	Conoscenza e comprensione dei principi di gestione dei rischi per la sicurezza	Certified Safety Expert (MVK or HVK) o equivalente per formazione o esperienza	<ul style="list-style-type: none"> - Diploma - CV
1	Conoscenza delle caratteristiche generali del comportamento umano	Istruzione o formazione completa o equivalente per esperienza	<ul style="list-style-type: none"> - CV - Frequenza - Revisione OdC
1	Lead assessor qualificato	Corso di lead assessor	<ul style="list-style-type: none"> - Diploma
1	Conoscenza dei principi e dei contenuti della Safety Culture Ladder	Il revisore ha conoscenza di: -schema di certificazione SCL; -Manuale SCL; -altri documenti Safety Culture Ladder.	<ul style="list-style-type: none"> - Frequenza - Revisione OdC - Riesame dei rapporti di audit
1	Completato il corso NEN di 2 giorni per auditor SCL (organizzato dal NEN).	Diploma di formazione	Certificato di partecipazione del NEN
4/5	Corso completato 4/5	Diploma del corso	Certificato di partecipazione del NEN
1	Due giorni di audit in accompagnamento a un auditor SCL esperto	Due giorni di audit comprovati sotto la guida di un auditor SCL esperto.	Piano di audit
1	Familiarità con i rischi per la sicurezza nel settore e nel paese	-L'auditor ha familiarità con i rischi per la sicurezza nel settore (ferroviario, energetico, abitativo, sanitario ecc.). -Il revisore ha familiarità con le <i>buone pratiche</i> di settore.	<ul style="list-style-type: none"> - Frequenza - Revisione OdC - Revisione dei rapporti di audit - CV

Competenze

Requisito	Criteri	Revisione
Esperienza nella certificazione di sistemi di gestione sotto accreditamento	Lead Auditor qualificato per VCA o ISO 45001 (OHSAS 18001)	- CV
Conoscenza della lingua per comunicare a ogni livello dell'organizzazione del cliente	<ul style="list-style-type: none"> - L'auditor ha un'ottima padronanza scritta e orale della lingua primaria utilizzata nell'organizzazione (anche sul posto di lavoro) - L'auditor può essere un buon conversatore. 	<ul style="list-style-type: none"> - CV - Frequenza - Revisione OdC - Revisione dei rapporti di audit
Conoscenza degli usi e costumi del paese	L'auditor è nato o cresciuto o ha almeno 2 anni di esperienza lavorativa nel paese.	<ul style="list-style-type: none"> - CV - Frequenza - Revisioni OdC - Revisione di audit
Buone capacità nella stesura di report	<p>L'auditor è in grado di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - riassumere e analizzare con dovizia; - indicare chiaramente i punti di attenzione e miglioramento; - motivare il punteggio assegnato; - relazionare sui punti principali (con attenzione alla cultura); - preparare una relazione concisa e ben scritta; - distinguere le questioni principali e secondarie e identificare il messaggio più importante; - scrivere attivamente, senza usare il. 	<ul style="list-style-type: none"> - Frequenza - Revisioni OdC - Revisione dei rapporti di audit
Presentazione convincente	L'auditor sa presentarsi adeguatamente, sa presentare correttamente i risultati di un audit e sa motivare/illustrare i risultati.	<ul style="list-style-type: none"> - Frequenza - Revisioni LCA

Competenze trasversali

Requisito	Criteri	Revisione
<p>Abilità nei colloqui</p>	<p>L'auditor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - conosce e applica diverse tecniche di interrogazione, ottenendo le informazioni necessarie; - sa ascoltare, riassumere e porre domande - su 5 livelli; - sa osservare, è acuto e vigile; - sa concentrarsi sul cliente durante l'audit, lasciandolo parlare senza interromperlo; - è in grado di riconoscere differenze di atteggiamento e comportamento; - è in grado di riconoscere i diversi livelli di atteggiamento e comportamento; - Sa capire una situazione e fare la giusta valutazione - è in grado di riconoscere il comportamento non verbale e il linguaggio del corpo; - è analitico e può facilmente passare da un'attività all'altra (rispondere alle risposte ecc.); - sa fare collegamenti fra intervista e osservazioni/rilevazioni; - è neutrale, non ha pregiudizi, non si fa influenzare (pressione da parte di chi è sottoposto ad audit) - è in grado di porre domande aperte. 	<ul style="list-style-type: none"> - Frequenza - Revisioni OdC - Valutazione

Qualità personali

Requisito	Criteri	Revisione
Socievole/Comunicativo	L'auditor: <ul style="list-style-type: none"> - sa creare un ambiente in cui il soggetto sottoposto ad audit si sente a proprio agio nel rispondere alle domande; - sa comunicare in modo piacevole. 	<ul style="list-style-type: none"> - Frequenza - Revisioni OdC - Valutazione
Diplomatico/Discreto	L'auditor: <ul style="list-style-type: none"> - sa essere discreto; - sa stimolare o confrontarsi con l'auditor, specialmente dalla fase 3 in cui l'auditor deve stimolare dipendenti/dirigenti. 	<ul style="list-style-type: none"> - Frequenza - Revisioni OdC - Valutazione
Calmo, l'aspetto infonde fiducia	L'auditor: <ul style="list-style-type: none"> - non è caotico e nervoso; - sa creare un ambiente in cui il soggetto sottoposto ad audit si sente a proprio agio; - sa fare le domande che servono per venire al nocciolo (cosa è veramente importante per voi?). 	<ul style="list-style-type: none"> - Monitoraggio/Revisione in loco - Revisioni OdC - Valutazione
Attento/Interessato	L'auditor: <ul style="list-style-type: none"> - si prende il tempo per la persona sottoposta ad audit; - lascia parlare la persona sottoposta ad audit senza interromperla e ascoltandola attentamente. 	<ul style="list-style-type: none"> - Frequenza - Revisioni OdC - Valutazione (facoltativa)

Mantenimento della

Dal livello:	Requisito:	Criteri	Revisione
1	Partecipazione alla giornata annuale di armonizzazione del NEN	Presenza obbligatoria il giorno dell'auditor	Registrazione della partecipazione del NEN
1 t/m 3	Esecuzione di audit su base regolare	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno 20 giorni (compresa la preparazione e la stesura dei report) di audit SCL nell'ultimo anno - Monitoraggio/revisione in loco da parte di un auditor esperto dell'OdC una volta ogni 3 anni, in conformità con la ISO 17021 	Registro degli audit (possibile deroga alle condizioni di mercato)
4	Esecuzione di audit su base più che regolare	<ul style="list-style-type: none"> - Almeno 35 giorni tra almeno due audit completati nell'ultimo anno, di cui almeno 20 giorni nella fase 3 - Monitoraggio/revisione in loco una volta ogni tre anni da parte di un esperto nominato da LCA, conformemente alla norma ISO 17021. 	<ul style="list-style-type: none"> - Registro degli audit - Report o partecipazione del team leader

Colofone

Titolo: Manuale SCL, versione 4.0; data di pubblicazione: dicembre 2020

NEN
Vlinderweg 6
2623 AX Delft
Paesi Bassi
PO Box 5059
2600 GB Delft
Paesi Bassi

Copyright NEN

Tutti i diritti riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione si può riprodurre, pubblicare, stampare, fotocopiare, microfilmare o altro senza la preventiva autorizzazione del NEN.