



# Schema di certificazione SCL

Lavorare insieme in sicurezza

Versione: 4.0

Data: 1° luglio 2016

**nēn** | **SCL**

# Schema di certificazione SCL

Lavorare insieme in sicurezza

Versione: 4.0  
Data: 1° luglio 2016

## Copyright NEN

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

## Introduzione

Lo schema di certificazione della Safety Culture Ladder è la piattaforma su cui si sviluppa il processo di certificazione alla Safety Culture Ladder. Contiene tutte le informazioni necessarie in merito a requisiti, criteri, indicazioni per gli auditor e punteggi.

Lo Schema di Certificazione è disponibile su [www.safetycultureladder.org](http://www.safetycultureladder.org). Non ci sono modifiche tecniche rispetto alla versione 3.0.

Le informazioni generali sulla Safety Culture Ladder sono contenute in un manuale separato, versione 3.0, che si può scaricare dallo stesso sito.

## 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 infortuni gravi o addirittura 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.

Un fattore chiave è la consapevolezza a tutti i livelli del contributo dell'organizzazione alla sicurezza. È una questione di cultura, informazione e comportamenti. È data ai lavoratori la possibilità di denunciare eventuali situazioni di rischio per la sicurezza? Si parla spesso di sicurezza, ma si ascoltano i dipendenti al riguardo?

Negli ultimi anni, ProRail ha sviluppato la Safety Culture Ladder (SCL) per il settore ferroviario. Da allora, la SCL si è ulteriormente diffusa e ha dato un contributo importante alla coscienza della sicurezza all'interno dell'intero settore ferroviario. È un enorme successo perché questo sistema si basa soprattutto su atteggiamenti, comportamenti e cultura e inoltre include l'intera filiera dei protagonisti, non solo le singole organizzazioni. Per estendere ulteriormente questo sistema in altri settori nei Paesi Bassi, ProRail ha offerto a NEN di rilevare la SCL e di assumerne la gestione.

Questo passaggio ha posto le basi per estendere il sistema ad altri settori, che ora possono migliorare la loro consapevolezza della sicurezza. La SCL costituisce una base di partenza per quelle aziende che vogliono migliorare la sicurezza delle loro attività e di tutta la filiera. Quest'obiettivo si può ottenere attraverso procedure di appalto e approvvigionamento in altri modi.

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

Johan van den Elzen  
Presidente CdA, Safety Culture Ladder

## Sommario

<b>1</b>	<b>Introduzione</b>	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>La Safety Culture Ladder</b>	<b>7</b>
2.1	Descrizione dei livelli	7
2.2	Descrizione degli aspetti aziendali	8
<b>3</b>	<b>Schema di certificazione</b>	<b>10</b>
3.1	<b>Aspetto aziendale 1: leadership e coinvolgimento</b>	<b>11</b>
1.1	Aspetti gestionali	11
1.2	Coinvolgimento dei dipendenti	16
1.3	Premio di prestazione	22
3.2	<b>Aspetto aziendale 2: politica e strategia</b>	<b>27</b>
2.4	Cause degli incidenti	27
2.5	Redditività e continuità	31
3.3	<b>Aspetto aziendale 3: organizzazione e appaltatori</b>	<b>36</b>
3.6	Appaltatori	36
3.7	Competenza e formazione	42
3.8	Salute e sicurezza (H&S)	49
3.4	<b>Aspetto aziendale 4: luogo di lavoro e procedure</b>	<b>54</b>
4.9	Pianificazione attività	54
4.2	Sicurezza sul lavoro	60
4.11	Procedure	65
3.5	<b>Aspetto aziendale 5: scostamenti e comunicazione</b>	<b>70</b>
5.12	Segnalazione di incidenti	70
5.13	Indagini sugli incidenti	73
5.14	Postumi di incidenti	77
5.15	Controlli quotidiani	85
5.16	Riunioni	92
3.6	<b>Aspetto aziendale 6: audit e statistiche</b>	<b>96</b>
6.17	Audit e revisioni	96
6.18	Trend e statistiche	100
<b>4</b>	<b>Colofone</b>	<b>103</b>

## 1 Introduzione

Nel XXI secolo le opere edili pongono requisiti eccezionali. Le opere marciano a ritmo sostenuto, spesso in condizioni particolarmente complesse. Inoltre, il mercato del lavoro è destinato a cambiare. Il tradizionale rapporto di lavoro a lungo termine con un unico datore di lavoro va scomparendo. Inoltre, le imprese edili dipendono sempre più dai lavoratori stranieri per dotarsi della necessaria manodopera professionale. Tutti questi cambiamenti gravano sugli attuali processi di lavoro. Una maggiore pressione sul lavoro, però, non dovrebbe mai andare a discapito della 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. Gli sforzi compiuti in questo settore saranno misurati obiettivamente e valutati positivamente.

L'obiettivo finale è ridurre le condizioni di scarsa sicurezza e 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 i concetti di base trovino generale applicazione. Inoltre, la Safety Culture Ladder si può modellare su ciascun settore interpretandone requisiti e criteri in modo da adattarli a un determinato settore o tipo di azienda.

Nel 2016, ProRail ha trasferito la proprietà e la gestione della Safety Culture Ladder a NEN (l'ente di normazione dei Paesi Bassi).

## 2 La Safety Culture Ladder

### 2.1 Descrizione dei livelli

La Safety Culture Ladder si articola su 5 livelli. I vari livelli riflettono quanto un'azienda sia consapevole dei temi della sicurezza.

#### Livello 1.

L'atteggiamento dell'azienda è: "non abbiamo incidenti, la nostra qualità è buona, perché dovremmo perdere tempo in prevenzione" e "quello che non sai non può danneggiarti". L'azienda investe poco o nulla per migliorare i comportamenti in relazione alla sicurezza. Questo non è l'atteggiamento desiderato 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 sarà mica colpa mia?" Il cambiamento di comportamenti è spesso mirato e di breve durata. Questo comportamento non è particolarmente apprezzato.

#### Livello 3.

L'azienda ha determinato quali sono le norme di sicurezza importanti. Adotta un approccio vulnerabile, si assume responsabilità, ma è spesso guidata dall'interesse personale. "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.

La sicurezza è prioritaria e profondamente radicata 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?". Questa forma di comportamento è molto apprezzata.

#### Livello 5.

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

## 2.2 Descrizione degli aspetti aziendali

I requisiti e i criteri a cui un'azienda deve attenersi derivano da sei 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 conta la 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? Come 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

La sicurezza è strategica e in cima alla lista delle priorità? Qual è la visione? La sicurezza è pienamente integrata 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 alla sicurezza negli appalti dei 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 S&S).

### 4. Ambiente e procedure di lavoro

Quale consapevolezza si ha dei rischi e cosa si fa per ottimizzare la consapevolezza della sicurezza sul posto di lavoro? Si applicano le regole e i 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)

### 3 Lo schema di certificazione

Lo schema di certificazione comprende i requisiti (a cui deve conformarsi un'azienda), i criteri (gli standard in base ai quali vengono eseguiti i test), le direttive per gli auditor (cosa esaminare) e i punteggi (come si valuta la conformità ai criteri). Requisiti, criteri, direttive per gli auditor e punteggi si applicano a partire dal livello 2 della SCL. La valutazione comincia dal livello 2. Un'azienda che non soddisfa i requisiti e i criteri del livello 2 si colloca al livello 1 (conformità a leggi e regolamenti, test completo rispetto alla Safety Culture Ladder e interesse manifestato per la Safety Culture Ladder). Al livello 1 non ci si confronta con requisiti, criteri ecc.

Di seguito sono riportati requisiti, criteri, direttive per gli auditor e punteggi [tra parentesi] per le varie caratteristiche aziendali.

### 3.1 Aspetto aziendale 1: leadership e coinvolgimento

#### 1.1 Aspetti gestionali

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-1.1.1</b> Il CdA si consulta sulle politiche in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-1.1.1</b> Il CdA discute obiettivi e priorità in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-1.1.1</b> Il CdA discute regolarmente di salute e sicurezza con i rappresentanti del settore.	<b>T5-1.1.1</b> Il CdA armonizza le proprie politiche in materia di salute e sicurezza con quelle di settore.
Criterio	<b>T2-1.1.1</b> Il CdA si consulta regolarmente con i dipendenti (operativi) sulle politiche in materia di salute e sicurezza a seguito di incidenti (potenzialmente) gravi.	<b>T3-1.1.1</b> Il CdA discute regolarmente obiettivi, priorità, progressi e risultati in materia di salute e sicurezza con i dirigenti.	<b>T4-1.1.1a</b> Il CdA tiene incontri regolari con i rappresentanti del settore.	<b>T5-1.1.1</b> Il CdA armonizza le proprie politiche in materia di salute e sicurezza con quelle di tutti i soggetti (in)direttamente coinvolti con cui coopera.
	<b>Pienamente [200]; in gran parte [160]; in parte [80]; no [0].</b>	<b>Pienamente [200]; in gran parte [160]; in parte [80]; no [0].</b>	<b>Sì/No [80].</b>	<b>Pienamente [200]; in gran parte [160]; in parte [80]; no [0].</b>
			<b>T4-1.1.1b</b> Il CdA discute in ogni caso gli incidenti e i problemi comportamentali in materia di salute e sicurezza con il settore.	
			<b>Sì/No [120].</b>	

Direttive per gli auditor	<b>T2-1.1.1</b> È necessario che CdA e dipendenti (operativi) mantengano il dialogo almeno sugli incidenti (potenzialmente) gravi che può assumere la forma di consultazioni periodiche con i rappresentanti dei dipendenti (operativi) o di assemblee del personale. Gli infortuni (potenzialmente) gravi possono interessare l'azienda, il settore in cui opera o società analoghe.	<b>T3-1.1.1</b> Gli obiettivi e le priorità oltre che il piano per conseguirli sono documentati e diffusi all'interno dell'organizzazione. Tra gli obiettivi rientrano almeno i problemi di comportamento in materia di salute e sicurezza e le azioni migliorative. I risultati ottenuti in precedenza si confrontano con gli obiettivi.	<b>T4-1.1.1</b> Alle riunioni partecipano amministratori, dirigenti e dipendenti (operativi). Il CdA partecipa attivamente all'organizzazione e alla scelta dei temi di questi incontri in cui tutti i presenti si sentono responsabili per la sicurezza e di come è organizzata.	<b>T5-1.1.1</b> Per l'integrazione delle politiche in materia di salute e sicurezza occorre che il settore le sviluppi e le ponga in atto congiuntamente. Questo risultato si può raggiungere anche con politiche non integrate e la loro successiva armonizzazione da parte delle organizzazioni, tra cui è attiva una cooperazione strutturale.
Requisito		<b>T3-1.1.2</b> Il CdA collabora con i dipendenti (operativi) per migliorare le politiche di salute e sicurezza.	<b>T4-1.1.2</b> Il CdA discute di salute e sicurezza con i dipendenti (operativi).	<b>T5-1.1.2</b> La direzione pianifica le attività e i progetti di salute e sicurezza insieme alle parti di settore.
Criterio		<b>T3-1.1.2a</b> Il CdA discute regolarmente le politiche in materia di salute e sicurezza con un organo consultivo dei dipendenti (operativi).	<b>T4-1.1.2a</b> Il CdA si consulta regolarmente con i dipendenti (operativi) in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-1.1.2</b> La direzione integra i piani di salute e sicurezza nei progetti.
		<b>Sì/No [80].</b>	<b>Pienamente [80]; in gran parte [64]; in parte [32]; no [0].</b>	<b>Pienamente [200]; in gran parte [160]; in parte [80]; no [0].</b>

		<b>T3-1.1.2b</b> L'organo consultivo contribuisce al miglioramento dei comportamenti in materia di salute e sicurezza, concentrandosi in particolare sull'attuazione di misure evolutive.	<b>T4-1.1.2b</b> La consultazione con i dipendenti (operativi) interessa gli incidenti nel campo di salute e sicurezza e i problemi comportamentali.	
		<b>Pienamente [120]; in gran parte [96]; in parte [48]; no [0].</b>	<b>Pienamente [120]; in gran parte [96]; in parte [48]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor		<b>T3-1.1.2</b> Il CdA ha costituito un organo consultivo composto di dipendenti, con rappresentanti di tutte le competenti funzioni aziendali, compresi i dipendenti operativi. L'organo consultivo assume un ruolo attivo e di primo piano nel miglioramento dei comportamenti e della consapevolezza in materia di salute e sicurezza in azienda. Questo si riflette, per esempio, nella struttura procedurale dell'organo consultivo e nel modo in cui vengono elaborate eventuali, fattuali proposte di miglioramento. Come parte di quest'approccio attivo, viene mantenuto un canale di comunicazione diretta con i dipendenti (operativi).	<b>T4-1.1.2</b> Gli attori (dipendenti) di tutte le sezioni dell'azienda (ad ogni livello) hanno l'opportunità di partecipare alle consultazioni, durante le quali si affrontano gli attuali problemi comportamentali in materia di salute e sicurezza. I dipendenti (operativi) partecipano con entusiasmo a queste consultazioni. Coloro che non sono presenti (per impegni di lavoro, malattia, permessi ecc.) vengono successivamente aggiornati dai loro superiori.	<b>T5-1.1.2</b> Per ogni progetto sono disposti piani integrati di salute e sicurezza (preparazione e attuazione) che coprono le attività di tutte le parti coinvolte. Tutte le parti si consultano l'un l'altra tenendosi costantemente aggiornate. I piani integrati di salute e sicurezza, compresi gli aggiornamenti, vengono discussi con tutte le parti coinvolte direttamente. L'auditor verifica che accada sulla base del numero di progetti ispezionati

Requisito		<b>T3-1.1.3</b> Le comunicazioni della direzione in materia di salute e sicurezza si sviluppano secondo una struttura fissa.	<b>T4-1.1.3</b> I responsabili partecipano attivamente alle consultazioni in materia di salute e sicurezza tenute dai dipendenti (operativi).	
Criterio		<b>T3-1.1.3a</b> La direzione organizza consultazioni in materia di salute e sicurezza e ne discute con i dipendenti (operativi) a tutti i livelli.	<b>T4-1.1.3</b> I responsabili partecipano attivamente alle consultazioni in materia di salute e sicurezza tenute dai dipendenti (operativi).	
		<b>Pienamente [80]; in gran parte [64]; in parte [32]; no [0].</b>	<b>Pienamente [200]; in gran parte [160]; in parte [80]; no [0].</b>	
		<b>T3-1.1.3b</b> Le consultazioni si svolgono secondo un calendario predeterminato e condiviso.		
		<b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b>		
		<b>T3-1.1.3c</b> Gli argomenti affrontati durante le consultazioni sono: obiettivi nei comportamenti in materia di salute e sicurezza, risultati raggiunti, incidenti (gravi) e colli di bottiglia.		
		<b>Pienamente [80]; in gran parte [64]; in parte [32]; no [0].</b>		

<p>Direttive per gli auditor</p>		<p><b>T3-1.1.3</b> La struttura di comunicazione fissa garantisce che ogni responsabile condivida e discuta le questioni di salute e sicurezza con i suoi dipendenti. Le consultazioni si tengono regolarmente e occasionalmente o su un caso specifico.</p>	<p><b>T4-1.1.3</b> I dipendenti stessi affrontano i comportamenti in materia di salute e sicurezza (modalità di lavoro, dispositivi di protezione individuale, formazione ecc.) con il responsabile. L'auditor procederà alla verifica sulla base del numero di progetti ispezionati. Il campione comprende almeno la linea operativa e vari livelli dell'organizzazione.</p>	
----------------------------------	--	--	---	--

## 1.2 Coinvolgimento dei dipendenti

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-1.2.2</b> Il CdA indica in modo chiaro quali sono i comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-1.2.4</b> Il CdA incentiva adeguatamente i comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-1.2.4</b> La direzione incentiva i dipendenti (operativi) a presentare proposte di miglioramento.	<b>T5-1.2.3</b> I dipendenti (operativi) si scambiano le loro esperienze.
Critério	<b>T2-1.2.2</b> Il CdA ha emanato le disposizioni relative ai comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-1.2.4</b> Il CdA pone regolarmente in atto interventi volti a ottenere i comportamenti (personali) desiderati in materia di salute e sicurezza	<b>T4-1.2.4</b> La direzione incentiva costantemente i dipendenti (operativi) a formulare proposte di miglioramento e semplificare questo processo.	<b>T5-1.2.3</b> I dipendenti (operativi) si confrontano su formazione, competenze ed esperienze (buone prassi).
	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>



Direttive per gli auditor	<p><b>T2-1.2.2</b> Piuttosto che procedure o altri documenti di sistema, si tratta di regole chiare che si applicano ai dipendenti (operativi). Queste regole, generalmente redatte a seguito di infortuni, fissano le aspettative minime per l'attività quotidiana. Dovrebbero, per esempio, essere presentate ai nuovi dipendenti (operativi) attraverso opuscoli informativi aziendali e far parte delle norme di progetto per gli appaltatori. Se ne può aumentare l'effetto affiggendole in luoghi adatti. Ad esempio: regole salvavita, le 10 regole d'oro per la sicurezza ecc.</p>	<p><b>T3-1.2.4</b> Gli interventi sono pianificati e rivolti almeno ai (propri) dipendenti. Questi interventi sono distribuiti nell'arco dell'anno e calati sulla situazione attuale in base a trend, incidenti ecc. Ciascuno prevede l'uso di vari strumenti di comunicazione sullo stesso tema, per esempio: presentazione organizzativa, presentazione, poster, opuscoli e newsletter aziendale o consulenze in materia di salute e sicurezza.</p>	<p><b>T4-1.2.4</b> La direzione richiede regolarmente ai dipendenti di avanzare proposte migliorative e consente loro di farlo facilmente, senza imporre restrizioni in termini di formato ecc., per esempio attraverso una cassetta dei suggerimenti. Ogni proposta viene esaminata e l'esito dell'esame comunicato al dipendente e al gruppo di dipendenti cui afferisce per mostrare loro che il loro contributo è sempre ben accetto. Inoltre, alle buone idee viene dato il giusto rilievo.</p>	<p><b>T5-1.2.3</b> I dipendenti (operativi) possono presentare esempi di scambio di buone prassi tra colleghi dello stesso livello. Dagli esempi emerge con chiarezza il risultato della formazione e delle buone prassi.</p>
Requisito	<p><b>T2-1.2.3</b> La direzione vigila sul rispetto delle regole di comportamento.</p>	<p><b>T3-1.2.5</b> La direzione osserva e discute atteggiamenti e comportamenti dei dipendenti.</p>	<p><b>T4-1.2.5</b> La direzione incentiva i dipendenti (operativi) a confrontarsi tra loro sui comportamenti in materia di salute e sicurezza.</p>	<p><b>T5-1.2.4</b> I dipendenti (operativi) valutano personalmente i risultati e i comportamenti in materia di salute e sicurezza.</p>

Criterio	<b>T2-1.2.3</b> La direzione conduce controlli casuali, di solito dopo un incidente grave, per determinare se i dipendenti rispettano le regole.	<b>T3-1.2.5</b> La direzione esegue osservazioni comportamentali mirate.	<b>T4-1.2.5</b> La direzione coinvolge attivamente i dipendenti in queste osservazioni.	<b>T5-1.2.4</b> I dipendenti (operativi) valutano personalmente i comportamenti in materia di salute e sicurezza adottati nel corso delle varie attività e segnalano eventuali problemi o colli di bottiglia.
	<b>Sì/No [150].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>
Direttive per gli auditor	<b>T2-1.2.3</b> La direzione adotta misure correttive qualora si accerti il mancato rispetto delle regole. Queste misure di solito prendono la forma di sanzioni, inasprimento delle norme, riqualificazione ecc.	<b>T3-1.2.5</b> La direzione è in grado di condurre osservazioni comportamentali. Queste osservazioni servono a sensibilizzare alla sicurezza e ad adottare modalità di lavoro sicure e si svolgono regolarmente in ufficio e/o nei cantieri. È essenziale che i dipendenti osservati ricevano dei commenti sui comportamenti tenuti durante l'osservazione. L'esame e la valutazione dei comportamenti possono aver luogo durante l'osservazione (programmata) o quotidianamente nel corso delle normali attività.	<b>T4-1.2.5</b> I dipendenti sono coinvolti attivamente nell'osservazione. L'obiettivo è insegnare ai dipendenti a riconoscere i comportamenti (in)adeguati in materia di salute e sicurezza e a confrontarsi l'un l'altro su di essi. Le osservazioni vengono effettuate con elevata regolarità (in ufficio e/o in loco), durante i turni programmati o quotidianamente nel corso delle normali attività. Alle osservazioni presenza l'auditor che ne verifica l'efficacia.	<b>T5-1.2.4</b> La valutazione può basarsi, per esempio, sulla valutazione del rischio effettuata poco prima dell'inizio delle attività e/o alla fine della giornata di lavoro. L'auditor può valutare l'efficacia delle osservazioni sulla base dei risultati registrati (relazioni, interventi ecc.) o in altra maniera, nonché sulla base di interviste con le persone coinvolte nei progetti selezionati.
Requisito	<b>T2-1.2.4</b> I dipendenti (operativi) riflettono ciascuno sui rischi.	<b>T3-1.2.6</b> I dipendenti (operativi) segnalano i rischi.	<b>T4-1.2.6</b> I dipendenti (operativi) si assumono personalmente la responsabilità di garantire adeguate condizioni di	<b>T5-1.2.5</b> I dipendenti (operativi) svolgono un ruolo attivo in fatto di comunicazioni in materia di salute e sicurezza.

			salute e sicurezza.	
<p>Criterio</p>	<p><b>T2-1.2.4</b> I dipendenti (operativi) eseguono una valutazione dei rischi subito prima di iniziare attività.</p>	<p><b>T3-1.2.6</b> I dipendenti (operativi) segnalano i rischi rilevati dopo aver eseguito una valutazione dei rischi prima di iniziare l'attività.</p>	<p><b>T4-1.2.6</b> I dipendenti (operativi) si assumono la responsabilità della propria salute e sicurezza e di quella degli altri.</p>	<p><b>T5-1.2.5</b> I dipendenti (operativi) hanno nominato i colleghi nel proprio ambiente di lavoro come referenti in materia di salute e sicurezza.</p>
	<p><b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b></p>	<p><b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b></p>	<p><b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b></p>	<p><b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b></p>
<p>Direttive per gli auditor</p>	<p><b>T2-1.2.4</b> L'esecuzione e l'esito della valutazione (riassuntiva) dei rischi appena prima dell'inizio delle attività non vengono registrati, ma i dipendenti dimostrano di condurre la valutazione dei rischi e che sono pronti ad affrontare eventuali non conformità rilevate.</p>	<p><b>T3-1.2.6</b> I dipendenti segnalato l'esito della valutazione (riassuntiva) dei rischi condotta appena prima dell'inizio delle attività al loro diretto superiore e al dipartimento salute e sicurezza che lo registra; per esempio, segnalano deviazioni, non conformità ecc. Scopo della registrazione è informare l'organizzazione in modo da individuare gli argomenti di istruzione. L'esito della valutazione andrebbe verificato attraverso anche attraverso i colloqui con i dipendenti (operativi).</p>	<p><b>T4-1.2.6</b> I dipendenti (operativi) assumono un approccio consapevole e proattivo nei confronti della propria sicurezza e di quella degli altri portando eventuali situazioni pericolose o malsane all'attenzione di tutti e segnalandole se necessario.</p>	<p><b>T5-1.2.5</b> I coordinatori salute e sicurezza devono invece agire per legge. L'idea è che i dipendenti (operativi) abbiano nominato un collega al quale possano rivolgersi per questioni pratiche in materia di salute e sicurezza. Questi soggetti individuati dai dipendenti (operativi) svolgono un ruolo attivo nel promuovere la comunicazione, dal basso e dall'alto. Durante le visite di lavoro, l'auditor verificherà che siano presenti questi soggetti, se i dipendenti (operativi) sono in grado di identificarli e se il processo di comunicazione è efficace. Per questo si rende necessario ascoltare tanto i dipendenti (operativi) quanto i referenti in materia di salute e sicurezza.</p>

Requisito		<b>T3-1.2.7</b> I dipendenti (operativi) valutano gli aspetti relativi a salute e sicurezza nella pratica quotidiana	<b>T4-1.2.7</b> I dipendenti (operativi) si scambiano le loro impressioni circa i comportamenti e il rispetto delle regole in materia di salute e sicurezza.	
Criterio		<b>T3-1.2.7</b> I dipendenti (operativi) valutano regolarmente con i loro dirigenti gli aspetti relativi a salute e sicurezza nella pratica.	<b>T4-1.2.7</b> I dipendenti (operativi) discutono tra loro i rapporti sui comportamenti in materia di salute e sicurezza e il loro rispetto.	
		<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor		<b>T3-1.2.7</b> Dipendenti (operativi) e dirigenti discutono regolarmente degli aspetti relativi a salute e sicurezza, cosa va bene e cosa si può migliorare e come. Questo può avvenire durante le consultazioni programmate, ma anche in modo informale durante le pause caffè, purché avvenga regolarmente e coinvolga più persone (diverse).	<b>T4-1.2.7</b> La discussione può aver luogo durante consultazioni programmate in materia di salute e sicurezza o riunioni (informali). I rapporti sui comportamenti e la conformità in materia di salute e sicurezza interessano i risultati delle osservazioni, le segnalazioni di infrazione e l'esito delle valutazioni dei rischi appena prima dell'inizio delle attività. La frequenza delle segnalazioni dovrebbe dipendere dalla gravità dei risultati.	

### 1.3 Premio di prestazione

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-1.3.5</b> Il CdA punisce i comportamenti indesiderati in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-1.3.8</b> Il CdA premia i dipendenti per le buone prestazioni in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-1.3.8</b> Il CdA premia la prestazione positiva degli appaltatori in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-1.3.6</b> Il CdA dispone che nei sistemi di valutazione e premio salute e sicurezza siano pienamente integrati.
Criterio	<b>T2-1.3.5a</b> Il CdA ha dato corso a politiche che penalizzano i comportamenti indesiderati in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-1.3.8a</b> Il CdA dispone di un sistema a premi per i dipendenti sulla base delle loro prestazioni personali in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-1.3.8</b> Il CdA dispone di un sistema a premi per gli appaltatori per prestazioni eccezionali in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-1.3.6</b> Il CdA ha integrato salute e sicurezza nel sistema di valutazione e premi dell'azienda, senza fare alcuna distinzione tra il proprio personale e quello dei (sub)appaltatori.
	<b>Sì/No [60].</b>	<b>Pienamente [75]; in gran parte [60]; in parte [30]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>
	<b>T2-1.3.5b</b> La direzione applica coerentemente le sanzioni in conformità con le proprie politiche.	<b>T3-1.3.8a</b> Il CdA tiene conto delle prestazioni in materia di salute e sicurezza quando valuta una promozione.		
	<b>Pienamente [90]; in gran parte [72]; in parte [36]; no [0].</b>	<b>Pienamente [75]; in gran parte [60]; in parte [30]; no [0].</b>		

Direttive per gli auditor	<p><b>T2-1.3.5</b> La politica sanzionatoria è documentata, approvata dal consiglio di fabbrica e resa nota ai dipendenti (operativi). La politica sanzionatoria relativa a comportamenti indesiderati in materia di salute e sicurezza prevede una scala nelle sanzioni e la comunicazione ai dipendenti (operativi) coinvolti.</p>	<p><b>T3-1.3.8</b> I premi si assegnano in base alle prestazioni personali in materia di salute e sicurezza. La natura del premio non è importante, per esempio: menzione d'onore, premio, dono, compenso. È essenziale che la ricompensa sia basata su attività o azioni che rientrino nei compiti diretti o nella responsabilità delle parti valutate oppure che si basi su obiettivi SMART che possono essere direttamente influenzati dalla parte valutata. La promozione non deve sempre limitarsi alla promozione in un'altra posizione, può anche interessare la posizione esistente (junior, medior, senior). La valutazione dovrebbe essere trasparente, vale a dire documentata.</p>	<p><b>T4-1.3.8</b> Il CdA valuta le prestazioni degli appaltatori in materia di salute e sicurezza utilizzando un approccio sistematico e premia gli appaltatori con una buona prestazione, per esempio, concedendo loro un vantaggio di aggiudicazione in caso di offerte equivalenti.</p>	<p><b>T5-1.3.6</b> Salute e sicurezza non sono un sistema a premi in sé, ma un elemento completo di misurazione delle prestazioni, dello sviluppo salariale, degli obiettivi personali ecc. Completo significa integrato in tutti i sistemi di valutazione e premi a tutti i livelli aziendali. Salute e sicurezza sono parte integrante del sistema di valutazione e premi, anche per i dipendenti non (operativi). I premi per appaltatori, fornitori (aziendali) e loro dipendenti (a livello individuale) sono integrati nel sistema a premi.</p>
Requisito		<p><b>T3-1.3.9</b> Il CdA stimola e premia le migliori prestazioni in materia di salute e sicurezza.</p>		

Criterio		<b>T3-1.3.9a</b> Il CdA applica un sistema di valutazione delle prestazioni in materia di salute e sicurezza.		
		<b>Sì/No [90].</b>		
		<b>T3-1.3.9b</b> Il CdA applica un sistema a premi per le migliori proposte di miglioramento in materia di salute e sicurezza.		
		<b>Sì/No [60].</b>		
Direttive per gli auditor		<b>T3-1.3.9</b> Esistono chiari criteri di selezione per la scelta dell'idea/prestazione. Procedura e risultati sono comunicati in modo esplicito. Le valutazioni per determinare le migliori prestazioni in materia di salute e sicurezza si possono applicare a vari livelli: business unit, attività, team, dipendente operativo ecc. La natura del premio è quella che conta, per esempio premio, regalo o compenso. Che il sistema funzioni è chiaro dal numero di voci.		
Requisito		<b>T3-1.3.10</b> La direzione interviene in caso di violazione delle norme di comportamento.		

Criterio		<b>T3-1.3.10a</b> La direzione si serve di un sistema di registrazione per la violazione delle norme di comportamento.		
		<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>		
		<b>T3-1.3.10b</b> La direzione utilizza queste registrazioni per valutare prestazioni e/o esito dei colloqui.		
		<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>		
		<b>T3-1.3.10c</b> La direzione segue precise procedure per le misure.		
		<b>Sì/No [30].</b>		



<p>Direttive per gli auditor</p>		<p><b>T3-1.3.10</b> I dirigenti di primo livello conservano le registrazioni dei comportamenti dei dipendenti (operativi). Le procedure per l'adozione di misure adeguate in caso di comportamenti indesiderati in materia di salute e sicurezza contengono le definizioni di comportamento inaccettabile e il ruolo e i poteri dei dirigenti che devono adottare le necessarie misure correttive. La direzione può mostrare esempi della procedura applicata ai propri dipendenti (operativi) o a quelli dei subappaltatori. L'auditor può verificare in quale misura i singoli dipendenti (operativi) siano informati delle regole di comportamento e delle conseguenze della loro violazione.</p>		
----------------------------------	--	--	--	--

## 3.2 Aspetto aziendale 2: Politiche e strategie

### 2.4 Cause degli incidenti

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-2.4.6</b> Il CdA agisce per prevenire i comportamenti in materia di salute e sicurezza che in passato è stata causa di incidenti (potenzialmente) gravi.	<b>T3-2.4.11</b> Il CdA segue una politica sui comportamenti in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-2.4.9</b> Il CdA integra il comportamento in materia di salute e sicurezza nel ciclo gestionale.	<b>T5-2.4.7</b> Il CdA migliora costantemente la consapevolezza in materia di salute e sicurezza in cooperazione con il settore.
Criterio	<b>T2-2.4.6</b> Il CdA ha familiarità con i comportamenti in materia di salute e sicurezza che hanno causato incidenti (potenzialmente) gravi e ha un piano di approccio alla prevenzione di questi comportamenti indesiderati.	<b>T3-2.4.11a</b> Il CdA ha definito e resi noti i comportamenti più desiderati in materia di salute e sicurezza da parte dell'azienda.	<b>T4-2.4.9</b> Il CdA ha indicato in dettaglio gli obiettivi a lungo termine per i comportamenti in materia di salute e sicurezza in un piano aziendale (pluriennale) di interventi strategici.	<b>T5-2.4.7</b> Il CdA stimola e assume iniziative per misurare e migliorare costantemente i programmi di settore nel campo della consapevolezza in materia di salute e sicurezza.
	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; No [0].</b>	<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>
		<b>T3-2.4.11b</b> Il CdA ha accuratamente definito il percorso per arrivare ai comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza e li ha inseriti tra gli obiettivi a lungo termine.		
		<b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b>		

Direttive per gli auditor	<p><b>T2-2.4.6</b> Il CdA ha definito i tipi di comportamento in materia di salute e sicurezza che negli anni passati sono stati i motivi principali alla base degli incidenti (potenzialmente) gravi che afferiscono direttamente o indirettamente all'attività aziendale.</p> <p>Il CdA ha individuato i colli di bottiglia in seno all'azienda per quanto riguarda i comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza e ha un piano per affrontarli entro il prossimo anno.</p>	<p><b>T3-2.4.11</b> Per poter gestire i comportamenti in materia di salute e sicurezza, è necessario prima avere una visione chiara di quale comportamento è più critico in materia di salute e sicurezza. Questo riguarda un approccio sistematico e strutturale che va oltre la reazione (puntuale) di contrasto alle cause degli incidenti (potenzialmente) gravi. Prevede quindi la sistematica raccolta di informazioni sui comportamenti (in)desiderati in materia di salute e sicurezza da varie fonti, quali basi per la valutazione, analisi dei rischi e incontri con direzione e dipendenti. Sono ambizioni a lungo termine volte a produrre un cambiamento culturale.</p>	<p><b>T4-2.4.9</b> I comportamenti più importanti in materia di salute e sicurezza sono "SMART", p. es. le regole d'oro per posizione. I comportamenti da conseguire in materia di salute e sicurezza sono ugualmente quantificati e definiti "SMART" ove possibile.</p>	<p><b>T5-2.4.7</b> I risultati del proprio programma di monitoraggio sono condivisi e discussi con il settore in modo da produrre un articolato piano di miglioramento.</p>
Requisito		<p><b>T3-2.4.12</b> Il CdA ha un piano per il miglioramento dei comportamenti in materia di salute e sicurezza.</p>	<p><b>T4-2.4.10</b> Il CdA stimola gli appaltatori a gestire i comportamenti in materia di salute e sicurezza.</p>	<p><b>T5-2.4.8</b> La direzione gestisce i comportamenti in materia di salute e sicurezza in modo integrato a tutti i livelli dell'organizzazione.</p>
Criterio		<p><b>T3-2.4.12</b> Il CdA ha integrato la gestione dei comportamenti in materia di salute e sicurezza nei piani annuali.</p>	<p><b>T4-2.4.10</b> Il piano strategico aziendale per i comportamenti in materia di salute e sicurezza comprende anche gli</p>	<p><b>T5-2.4.8</b> Tutti i dirigenti, ad ogni livello, gestiscono attivamente i comportamenti in materia di salute e sicurezza.</p>

			obiettivi per gli appaltatori.	
		<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>
Direttive per gli auditor		<b>T3-2.4.12</b> La direzione ha integrato salute e sicurezza nel totale delle operazioni. Il piano annuale integrato comprende: obiettivi per i comportamenti in materia di salute e sicurezza, istruzione e formazione dei funzionari chiave, comunicazione chiara sui comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza tra dirigenti e dipendenti (operativi), monitoraggio e misurazione dei comportamenti reali in materia di salute e sicurezza, adeguamento dei comportamenti in materia di salute e sicurezza in conseguenza del monitoraggio.	<b>T4-2.4.10</b> Il CdA ha un ruolo esplorativo nella gestione dei comportamenti in materia di salute e sicurezza tra gli appaltatori. È irrilevante che gli interventi dei subappaltatori facciano parte del proprio piano aziendale o di piani separati. L'essenziale è che il CdA lavori a stretto contatto con gli appaltatori per ottenere i comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza anche dai loro dipendenti.	<b>T5-2.4.8</b> Tutti i dirigenti a ogni livello sono attivamente coinvolti nella gestione dei comportamenti in materia di salute e sicurezza. I comportamenti in materia di salute e sicurezza non sono più visti come il risultato di disposizioni normative imposte dall'alto; la loro gestione è completamente integrata nelle attività quotidiane e nella comunicazione a tutti i livelli. Il confronto reciproco sui comportamenti in materia di salute e sicurezza e la gestione delle restrizioni per ottenere quelli desiderati è un'attività quotidiana.
Requisito			<b>T4-2.4.11</b> Il CdA misura consapevolezza e comportamenti in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-2.4.9</b> I dipendenti (operativi) si confrontano sui comportamenti indesiderati in materia di salute e sicurezza.

Criterio			<p><b>T4-2.4.11</b> Il CdA misura regolarmente la consapevolezza in materia di salute e sicurezza.</p>	<p><b>T5-2.4.9</b> I dipendenti (operativi) si confrontano regolarmente tra loro e con dirigenti o altre persone con comportamenti ad alto rischio per la mancata applicazione delle corrette misure di controllo.</p>
Direttive per gli auditor			<p><b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b></p> <p><b>T4-2.4.11</b> Gli obiettivi per i comportamenti in materia di salute e sicurezza sono, ove possibile, tradotti in programmi per il loro monitoraggio. Gli studi si svolgono a tutti i livelli aziendali e dei subappaltatori. Possono comprendere: misurazione della consapevolezza in materia di salute e sicurezza dei dipendenti, studi sulla percezione di salute e sicurezza o studio sulla soddisfazione in materia di salute e sicurezza. Gli studi vengono effettuati regolarmente.</p>	<p><b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b></p> <p><b>T5-2.4.9</b> I dipendenti (operativi) interni e quelli esterni devono assumersi la responsabilità della sicurezza propria e dei propri colleghi e sono autorizzati ad agire di conseguenza, come da indicazioni della direzione. Nel corso delle visite programmate, l'auditor verificherà se i dipendenti (operativi) si confrontano regolarmente tra loro, per esempio attraverso interviste con altri dipendenti e con i superiori.</p>

## 2.5 Redditività e continuità

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-2.5.7</b> Il CdA ha affrontato i rischi decisivi.	<b>T3-2.5.13</b> Il CdA predispone stanziamenti per salute e sicurezza.	<b>T4-2.5.12</b> Il CdA decide sulle questioni in materia di salute e sicurezza sulla base delle analisi di costi, benefici ed effetti proattivi.	<b>T5-2.5.10</b> Il Consiglio opta sistematicamente per il più alto livello di salute e sicurezza.
Criterio	<b>T2-2.5.7a</b> Il CdA ha identificato e coperto i rischi in materia di salute e sicurezza che minacciano la continuità aziendale e li ha comunicati alla direzione.	<b>T3-2.5.13</b> La direzione ha stanziato un budget per le attività in materia di salute e sicurezza nel piano annuale.	<b>T4-2.5.12</b> Il CdA riceve analisi e rapporti richiesti e non su importanti questioni in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-2.5.10</b> Il CdA prescrive misure riguardanti il più alto livello di salute e sicurezza e investe nel miglioramento del livello di salute e sicurezza delle pratiche di lavoro.
	<b>Sì/No [40].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>
	<b>T2-2.5.7b</b> Il CdA ha predisposto un piano per tenere questi rischi sotto controllo. <b>Sì/No [60].</b>			

Direttive per gli auditor	<b>T2-2.5.7</b> Il CdA ha documentato i rischi decisivi in materia di salute e sicurezza e i colli di bottiglia a livello aziendale. L'analisi dei rischi dovrebbe comprendere qualcosa di più della semplice sicurezza fisica. È disponibile un piano di approccio per i colli di bottiglia più importanti. Per i costi e gli investimenti in materia di salute e sicurezza è predisposto un budget apposito.	<b>T3-2.5.13</b> Il CdA conosce i costi degli incidenti e riserva dei fondi per le attività in materia di salute e sicurezza. Queste riguardano più dei soli colli di bottiglia nel controllo dei rischi. Sono volte in particolare a promuovere comportamenti sicuri.	<b>T4-2.5.12</b> I costi derivanti dagli incidenti (processo-produzione-impatto), inclusi quelli delle conseguenti misure correttive, sono resi visibili ed espressi in termini finanziari (costi per difetto di salute e sicurezza). I risultati di queste analisi sono presentati direttamente al CdA.	<b>T5-2.5.10</b> La direzione si adopera costantemente per superare il massimo livello raggiunto. Il massimo livello in materia di salute e sicurezza è quello registrato nelle buone prassi e/o negli accordi di settore. Il CdA applica un processo di approvazione documentato ai casi che comportano una deviazione dal massimo livello di salute e sicurezza. Il processo di approvazione si sviluppa sulla base di una approfondita analisi dei rischi per salute e sicurezza. Se non si possono garantire salute e sicurezza, i lavori non si eseguono.
Requisito		<b>T3-2.5.14</b> Il CdA interviene nei casi in cui salute e sicurezza non si possano garantire a budget.	<b>T4-2.5.13</b> La direzione pianifica in modo proattivo i costi e gli investimenti in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-2.5.11</b> La direzione dispone misure generali a favore di salute e sicurezza.
Criterio		<b>T3-2.5.14a</b> La direzione si rivolge al CdA qualora emerga l'impossibilità di garantire salute e sicurezza entro i limiti di bilancio.	<b>T4-2.5.13a</b> La direzione pianifica in modo proattivo le attività in materia di salute e sicurezza sulla base di un'analisi costi-benefici.	<b>T5-2.5.11</b> Il CdA ha integrato salute e sicurezza in tutti i processi operativi primari.
		<b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b>	<b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>

		<b>T3-2.5.14b</b> Il CdA adotta iniziative volte a risolvere i problemi di salute e sicurezza.	<b>T4-2.5.13b</b> La direzione inserisce in modo visibile le strutture richieste a garanzia di salute e sicurezza e i relativi costi nelle offerte.	
		<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor		<b>T3-2.5.14</b> Il CdA è in grado di dimostrare di sapere quando le misure necessarie in materia di salute e sicurezza hanno conseguenze (finanziarie) significative e di aver destinato riservato le necessarie risorse aggiuntive a copertura dei costi.	<b>T4-2.5.13</b> La direzione conduce analisi costi-benefici per individuare le più efficaci attività in materia di salute e sicurezza. Le strutture dedicate a salute e sicurezza e i relativi costi sono riportati in modo visibile nei preventivi. Questi indicano con chiarezza quale livello di salute e sicurezza viene raggiunto sulla base dei costi dichiarati. Le alternative con un livello di sicurezza più elevato sono indicate separatamente e motivate mediante un'analisi costi-benefici.	<b>T5-2.5.11</b> Salute e sicurezza sono parte integrante dei processi operativi, dall'ideazione alla pianificazione, passando per la definizione del budget e l'assegnazione delle risorse, fino alle prestazioni e alla valutazione. Ovunque si guardi e con chiunque si parli, salute e sicurezza sono sempre chiaramente presenti.



Requisito			<b>T3-2.5.14</b> La direzione interviene quando non è possibile garantire salute e sicurezza nei limiti di bilancio.	<b>T5-2.5.12</b> I dipendenti (operativi) si impegnano personalmente a garantire il massimo livello di salute e sicurezza.
Criterio			<b>T4-2.5.14</b> La direzione ha il mandato e l'autorità di regolamentazione sufficienti per deliberare in modo indipendente in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-2.5.12</b> I dipendenti (operativi) fanno attenzione ad adottare le misure adeguate e possono intervenire per garantire il più elevato livello appropriato di salute e sicurezza.
			<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>
Direttive per gli auditor			<b>T4-2.5.14</b> I dirigenti ai vari livelli aziendali dispongono di sufficiente autorità da assumere tempestivamente e autonomamente le decisioni necessarie ogniqualvolta la sicurezza è minacciata, sospendendo ogni attività se il livello di salute e sicurezza è insufficiente.	<b>T5-2.5.12</b> I dipendenti (operativi) si assumono personalmente la responsabilità di salute e sicurezza durante lo svolgimento delle attività. Sono disponibili procedure per i dipendenti (operativi) che consentono loro di adottare autonomamente le misure corrette quando sono a rischio salute e sicurezza. Per ulteriori misure a garanzia della massima salute e sicurezza, la direzione dispone delle relative risorse a budget o per attività.

### 3.3 Aspetto aziendale 3: l'organizzazione e gli appaltatori

#### 3.6 Appaltatori

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-3.6.8</b> La direzione utilizza le prestazioni in materia di salute e sicurezza come criterio nella procedura di selezione degli appaltatori.	<b>T3-3.6.15</b> La direzione allinea il sistema di gestione per salute e sicurezza con gli appaltatori.	<b>T4-3.6.15</b> La direzione allinea tutte le misure di miglioramento con gli appaltatori a tutti i livelli di salute e sicurezza.	<b>T5-3.6.13</b> Il CdA ha integrato il sistema di gestione per salute e sicurezza con quello dei partner strategici.
Criterio	<b>T2-3.6.8</b> La direzione utilizza le attuali prestazioni in materia di salute e sicurezza come criteri di esclusione per gli appaltatori.	<b>T3-3.6.15</b> La direzione allinea il sistema di gestione per salute e sicurezza con quello dei suoi partner e degli appaltatori.	<b>T4-3.6.15</b> La direzione consulta regolarmente gli appaltatori più importanti a tutti i livelli all'interno dell'azienda. Queste consultazioni si traducono in azioni finalizzate al raggiungimento dei comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-3.6.13</b> Il CdA mantiene una stretta relazione a lungo termine con i suoi partner strategici, di cui sono stati integrati le risorse per salute e sicurezza, competenze e capacità.
	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Sì/No [150].</b>

Direttive per gli auditor	<b>T2-3.6.8</b> I requisiti minimi di prestazione in materia di salute e sicurezza sono chiaramente definiti per tipo di contratto. Le prestazioni in materia di salute e sicurezza comprendono almeno gli incidenti (potenzialmente) gravi e i dati sugli incidenti.	<b>T3-3.6.15</b> In caso di sovrapposizione, disallineamento o conflitto tra i sistemi, si stipulano degli accordi.	<b>T4-3.6.15</b> I dirigenti di primo livello e di livello inferiore mantengono contatti regolari con i principali appaltatori, seguendo un programma pianificato secondo una struttura fissa o flessibile, a seconda delle necessità.	<b>T5-3.6.13</b> Lo scopo delle alleanze strategiche è di migliorare salute e sicurezza di tutti i partner. Le parti sono consapevoli della loro reciproca interdipendenza. Il rapporto si basa sulla fiducia reciproca e sull'uguaglianza.
Requisito	<b>T2-3.6.9</b> La direzione verifica le prestazioni degli appaltatori in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-3.6.16</b> La direzione sottopone gli appaltatori a una procedura formale di selezione di cui fanno parte salute e sicurezza.	<b>T4-3.6.16</b> La direzione seleziona e valuta gli appaltatori sulla base dei loro comportamenti in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-3.6.14</b> La direzione predispone piani di miglioramento della salute e sicurezza insieme al settore.
Criterio	<b>T2-3.6.9</b> La direzione verifica regolarmente e sistematicamente le attuali prestazioni degli appaltatori in materia di salute e sicurezza rispetto ai criteri predefiniti.	<b>T3-3.6.16</b> La direzione seleziona gli appaltatori sulla base di una procedura formale.	<b>T4-3.6.16</b> Nella selezione degli appaltatori, la direzione applica la valutazione comportamentale in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-3.6.14</b> La direzione, insieme a clienti e appaltatori, adotta misure volte a migliorare salute e sicurezza.
	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>

<p>Direttive per gli auditor</p>	<p><b>T2-3.6.9</b> A essere sottoposti a verifica sono innanzitutto il miglioramento dei comportamenti in materia di salute e sicurezza e le azioni e gli interventi collegati. I risultati vengono confrontati con standard o obiettivi predefiniti e costituiscono la base di partenza per la selezione e l'impiego di (eventuali dipendenti (operativi) degli) appaltatori.</p>	<p><b>T3-3.6.16</b> La procedura disponibile prescrive come ponderare le prestazioni in materia di salute e sicurezza rispetto agli altri requisiti. Le prestazioni in materia di salute e sicurezza sono documentate secondo una procedura fissa e sostanzialmente ponderate nella selezione. Le prestazioni in materia di salute e sicurezza comprendono più di semplici dati sugli incidenti. Gli appaltatori seguono una politica per ridurre il numero degli incidenti e il tasso di infortuni. Le prestazioni in materia di salute e sicurezza sono attivamente verificate, con particolare attenzione al miglioramento dei comportamenti in materia di salute e sicurezza e i relativi interventi.</p>	<p><b>T4-3.6.16</b> La direzione adotta i comportamenti in materia di salute e sicurezza come criterio di valutazione concreto e significativo nella selezione e nella valutazione periodica (delle prestazioni) degli appaltatori.</p>	<p><b>T5-3.6.14</b> Questo riguarda tanto i comportamenti quanto le prestazioni in materia di salute e sicurezza.</p>
----------------------------------	--	---	---	---

Requisito		<b>T3-3.6.17</b> La direzione assicura che salute e sicurezza siano ben rappresentati nei contratti con gli appaltatori.	<b>T4-3.6.17</b> La direzione prende molto sul serio i colli di bottiglia e ogni possibile miglioramento degli appaltatori in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-3.6.15</b> La direzione ha integrato il proprio sistema di gestione salute e sicurezza con quello di settore.
Criterio		<b>T3-3.6.17a</b> La direzione inserisce i requisiti in materia di salute e sicurezza e i relativi accordi nei contratti con gli appaltatori.	<b>T4-3.6.17</b> La direzione risponde sistematicamente a colli di bottiglia e ai miglioramenti apportati dagli appaltatori.	<b>T5-3.6.15</b> La direzione ha integrato le attività dei più importanti clienti e appaltatori nel proprio sistema di gestione salute e sicurezza.
		<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>
		<b>T3-3.6.17b</b> La direzione impone agli appaltatori gli stessi requisiti in materia di salute e sicurezza applicati in azienda.		
		<b>Pienamente [90]; in gran parte [72]; in parte [36]; no [0].</b>		

Direttive per gli auditor		<b>T3-3.6.17</b> Accordi e requisiti includono: gli standard applicabili in materia di salute e sicurezza (normativi, di settore, cliente e azienda), requisiti del sistema di gestione salute e sicurezza, consegna e allineamento piani di lavoro, allineamento sistemi, consulenza, supervisione, conoscenza, formazione e competenze (operative) dei dipendenti, disponibilità e validità dei certificati, attrezzature per opere critiche, norme, regolamenti, istruzioni, consultazioni di inizio lavori, sistema sanzionatorio.	<b>T4-3.6.17</b> I colli di bottiglia e i miglioramenti necessari si dovrebbero affrontare allo stesso livello di gestione. Se necessario, se ne può trasferire la responsabilità a un livello superiore. È importante il costante monitoraggio dei progressi.	
Requisito		<b>T3-3.6.18</b> La direzione garantisce il rispetto dei requisiti in materia di salute e sicurezza da parte (dei dipendenti (operativi)) degli appaltatori.		
Criterio		<b>T3-3.6.18</b> La direzione assicura che la mancata osservanza delle norme da parte (dei dipendenti (operativi)) degli appaltatori, ne comporti l'esclusione da ogni attività.		

		<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor		<p><b>T3-3.6.18</b> I requisiti relativi a salute e sicurezza sono disponibili per tipo di appaltatore.</p> <p>Le prestazioni in materia di salute e sicurezza sono attivamente verificate ed è in atto un sistema sanzionatorio a livello aziendale e di dipendenti. A essere verificati sono innanzitutto il miglioramento del comportamento in materia di salute e sicurezza e i relativi interventi.</p> <p>L'azienda ha documentato quali aziende e persone non sono più impiegate e verifica sistematicamente che non lo siano di nuovo.</p>	

### 3.7 Competenza e formazione

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-3.7.10</b> La direzione stanziava regolarmente fondi per la formazione in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-3.7.19</b> La direzione garantisce che i dipendenti osservino quanto previsto in materia di salute e sicurezza per la loro posizione.	<b>T4-3.7.18</b> La direzione valuta regolarmente le prestazioni in materia di salute e sicurezza e assicura lo sviluppo delle competenze.	<b>T5-3.7.16</b> Il CdA ha definito le competenze per la gestione dei comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza.
Criterio	<b>T2-3.7.10</b> La direzione dispone un fondo per la formazione e l'aggiornamento in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-3.7.19a</b> La direzione ha stabilito i requisiti per le competenze in materia di salute e sicurezza per posizione e ruolo.	<b>T4-3.7.18a</b> La direzione utilizza le prestazioni in materia di salute e sicurezza come criterio importante nella valutazione periodica delle competenze.	<b>T5-3.7.16</b> Il CdA ha definito competenze specifiche in materia di salute e sicurezza per ogni posizione.
	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b>	<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>
		<b>T3-3.7.19b</b> La direzione ha stabilito fino a che punto ogni dipendente soddisfa le competenze in materia di salute e sicurezza richieste dalla posizione occupata.	<b>T4-3.7.18b</b> La direzione assicura che i piani di sviluppo personale siano elaborati e monitorati sulla base di queste valutazioni.	
		<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b>	



<p>Direttive per gli auditor</p>	<p><b>T2-3.7.10</b> La direzione adegua il piano di formazione e il budget per salute e sicurezza sulla base delle esperienze passate, come gli incidenti. In caso di incidenti, si procede a erogare interventi di formazione mirati sulla base dei risultati dell'inchiesta. La formazione e il budget sono volti ad affrontare cause ed entità degli incidenti.</p>	<p><b>T3-3.7.19</b> I ruoli sono attività che non sono specifiche di una posizione, per esempio, responsabile della sicurezza, perito, auditor. I requisiti per le competenze si basano sui requisiti di legge e sulla valutazione del rischio per salute e sicurezza e sono definiti in termini minimi di istruzione, esperienza, abilità e formazione specifiche. Oltre a conoscenze e competenze, i requisiti definiscono anche capacità e comportamenti. L'istruzione e la formazione necessarie per soddisfare i requisiti per le competenze sono definite e stabilite: durata della formazione, contenuti, risorse. Funzionari e dirigenti hanno l'esperienza in materia di salute e sicurezza che si addice alla loro posizione. Ove possibile, la formazione si conclude con una</p>	<p><b>T4-3.7.18</b> L'effettiva prestazione personale in materia di salute e sicurezza è valutata in termini di comportamento, atteggiamento, conoscenze e competenza. Comportamento e atteggiamento riguardano questioni concrete come il rispetto delle regole, la segnalazione di incidenti, la risoluzione di situazioni di salute e sicurezza indesiderate e il confronto reciproco sui comportamenti di salute e sicurezza indesiderati. I dipendenti (operativi) esprimono le loro richieste per formazione o sviluppo in materia di salute e sicurezza durante regolari colloqui di valutazione delle prestazioni e/o di lavoro. Questi requisiti sono valutati sulla base di criteri oggettivi. Ogni eventuale rigetto è registrato e comunicato al singolo dipendente. Lo sviluppo dei piani di formazione</p>	<p><b>T5-3.7.16</b> Le competenze in materia di salute e sicurezza comprendono conoscenze e capacità nell'organizzazione, nella comunicazione, motivazionali, di confronto con i colleghi, nella gestione dei comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza.</p>
----------------------------------	--	--	--	--

		valutazione delle conoscenze e/o capacità acquisite. La formazione include la formazione sul posto di lavoro. È stato predisposto un piano di formazione che comprende la formazione individuale dei dipendenti (operativi). I risultati dell'istruzione, dell'esperienza e della formazione precedenti sono documentati e archiviati.	personale vengono sottoposti a regolare valutazione e fatti seguire da interventi volti a garantirne la tempestiva realizzazione. I piani di sviluppo prendono in considerazione le competenze in materia di salute e sicurezza nel quadro delle prospettive di carriera e della promozione ad altre posizioni.	
Requisito	<b>T2-3.7.11</b> La direzione predispone gli interventi di formazione obbligatoria in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-3.7.20</b> La direzione applica le valutazioni delle prestazioni in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-3.7.19</b> La direzione coinvolge attivamente i dipendenti nell'insegnamento reciproco dei comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-3.7.17</b> I dipendenti (operativi) partecipano alla definizione delle competenze in materia di salute e sicurezza.
Criterio	<b>T2-3.7.11</b> La direzione garantisce che i dipendenti (operativi) abbiano completato la formazione obbligatoria prescritto dai clienti.	<b>T3-3.7.20a</b> La direzione effettua una valutazione periodica delle prestazioni.	<b>T4-3.7.19a</b> La direzione applica i concetti della "formazione dei formatori" e nomina i formatori interni e i coach per iscritto.	<b>T5-3.7.17</b> I dipendenti (operativi) partecipano attivamente alla definizione delle competenze in materia di salute e sicurezza per le rispettive posizioni.
	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>

		<b>T3-3.7.20b</b> La direzione coinvolge esperti in salute e sicurezza nelle valutazioni delle prestazioni.	<b>T4-3.7.19b</b> La direzione ha definito i requisiti per le competenze di formatori e coach.	
		<b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b>	<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor	<b>T2-3.7.11</b> È stato predisposto un sistema di monitoraggio che garantisce che tutte le persone attive soddisfino i requisiti imposti dai clienti.	<b>T3-3.7.20</b> Le valutazioni delle prestazioni sono progettate per osservare regolarmente ogni singolo dipendente nello svolgimento delle sue mansioni. La valutazione guarda a prestazioni di lavoro sicure e salutare e alla consapevolezza in materia di salute e sicurezza. Le valutazioni delle prestazioni e la relativa assicurazione sono incluse nel sistema di gestione di salute e sicurezza. Gli esperti di salute e sicurezza hanno almeno un certificato di esperto della sicurezza o equivalente. Il coinvolgimento di esperti di salute e sicurezza non è sempre richiesto e può	<b>T4-3.7.19</b> È importante che l'azienda sviluppi i formatori interni e le loro competenze, in modo da sviluppare e trasferire direttamente la cultura desiderata. Per il trasferimento di conoscenze e competenze vengono utilizzati istruttori e coach interni. Parlano la lingua dell'azienda, conoscono l'organizzazione, i processi e i comportamenti desiderati e incardinati. Sanno cosa è necessario per ottenere il comportamento desiderato. In questo modo, la direzione garantisce i trasferimenti di competenze all'interno della propria	<b>T5-3.7.17</b> Il solo esame dei profili di competenza in consiglio di fabbrica non è sufficiente. È richiesta la partecipazione attiva dei dipendenti (operativi).

		invece assumere la forma di test casuali, l'individuazione di aspetti cui prestare attenzione, la formazione di dirigenti e funzionari, il monitoraggio della qualità delle prestazioni.	organizzazione. Formatori e coach sono in possesso delle competenze richieste e delle necessarie capacità didattiche.	
Requisito			<b>T4-3.7.20</b> La direzione assicura le competenze dei dipendenti (operativi) di terze parti.	<b>T5-3.7.18</b> Il CdA allinea le competenze in materia di salute e sicurezza con quelle di settore.
Criterio			<b>T4-3.7.20</b> La direzione applica un sistema per la valutazione dei dipendenti (operativi) di terze parti in termini di salute e sicurezza e definisce la formazione o i requisiti di sviluppo dove necessario.	<b>T5-3.7.18</b> La direzione lavora insieme al settore per sviluppare le competenze in materia di salute e sicurezza e stimolare i comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza.
			<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>

Direttive per gli auditor			<b>T4-3.7.20</b> Questo comprende controlli casuali sulle competenze dei dipendenti (operativi) di terzi per verificare che soddisfino i requisiti. Sulla base dei risultati, si effettuano interventi e se ne controllano gli effetti insieme all'appaltatore ove necessario.	<b>T5-3.7.18</b> L'azienda può fornire uno o più esempi di cooperazione interattiva con il settore. Questo significa "dare" e "avere".
Requisito			<b>T4-3.7.21</b> La direzione coinvolge i dipendenti (operativi) in corsi di formazione.	<b>T5-3.7.19</b> I dipendenti (operativi) valutano le proprie prestazioni in materia di salute e sicurezza.
Criterio			<b>T4-3.7.21</b> I dipendenti (operativi) sono attivamente coinvolti nello sviluppo e nell'offerta di formazione.	<b>T5-3.7.19</b> I dipendenti (operativi) valutano periodicamente le proprie prestazioni in materia di salute e sicurezza come base per il colloquio con il responsabile circa il loro sviluppo.
			<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>

Direttive per gli auditor			<p><b>T4-3.7.21</b> I dipendenti (operativi) sono coinvolti nell'identificazione, lo sviluppo, la fornitura e la valutazione della qualità e dell'efficacia degli interventi formativi necessari.</p>	<p><b>T5-3.7.19</b> L'autovalutazione riguarda aspetti quali le proprie prestazioni in materia di salute e sicurezza nelle aree pertinenti, l'atteggiamento, i comportamenti, le conoscenze e le competenze.</p>
---------------------------	--	--	---	--

### 3.8 Dipartimento salute e sicurezza

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-3.8.12</b> Il CdA ha istituito un apposito dipartimento salute e sicurezza.	<b>T3-3.8.21</b> Il responsabile del dipartimento salute e sicurezza riporta direttamente al CdA (o a uno dei suoi componenti).	<b>T4-3.8.22</b> Il responsabile del dipartimento salute e sicurezza riferisce regolarmente al CdA circa funzionamento del sistema di salute e sicurezza.	<b>T5-3.8.20</b> Il dipartimento salute e sicurezza collabora attivamente con il CdA.
Criterio	<b>T2-3.8.12a</b> Il CdA ha documentato mansioni, responsabilità e capacità del dipartimento salute e sicurezza e dei suoi funzionari.	<b>T3-3.8.21</b> Il responsabile del dipartimento salute e sicurezza informa direttamente il CdA sulle prestazioni e sui risultati in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-3.8.22a</b> Il dipartimento salute e sicurezza studia e riferisce sull'efficacia del relativo sistema.	<b>T5-3.8.20</b> Il dipartimento salute e sicurezza si concentra sulla strategia aziendale, sulle iniziative di miglioramento e sull'innovazione di processi e prodotti per salute e sicurezza.
	<b>Sì/No [25].</b>	<b>Sì/No [50].</b>	<b>Pienamente [10]; in gran parte [8]; in parte [4]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>
	<b>T2-3.8.12b</b> Il dipartimento salute e sicurezza riferisce alla direzione circa gli infortuni (potenzialmente) gravi e il rispetto di leggi e regolamenti.		<b>T4-3.8.22b</b> Il dipartimento salute e sicurezza studia e riferisce sulla qualità delle attuali attività in materia di salute e sicurezza.	
	<b>Sì/No [25].</b>		<b>Pienamente [15]; in gran parte [12]; in parte [6]; no [0].</b>	

			<p><b>T4-3.8.22c</b> Il dipartimento salute e sicurezza studia e riferisce in merito alle proposte per stimolare i comportamenti desiderati in materia di salute e sicurezza.</p> <p><b>Pienamente [25]; in gran parte [20]; in parte [10]; no [0].</b></p>	
<p>Direttive per gli auditor</p>	<p><b>T2-3.8.12</b> Il dipartimento salute e sicurezza fa parte della struttura del personale che supporta l'organizzazione nella (gestione) di salute e sicurezza. I funzionari del dipartimento sono inquadrati in esso. Il dipartimento salute e sicurezza informa direttamente il CdA sugli incidenti (potenzialmente) gravi. Il dipartimento salute e sicurezza raccoglie informazioni sulla base delle registrazioni e ne riferisce alla direzione. Questo concerne informazioni sul rispetto</p>	<p><b>T3-3.8.21</b> Il dipartimento salute e sicurezza ha accesso diretto al CdA e la comunicazione con esso è ben radicata. Il dipartimento salute e sicurezza riferisce regolarmente al CdA in merito a infortuni, non conformità a leggi e regolamenti, rispetto del sistema salute e sicurezza e realizzazione degli obiettivi di salute e sicurezza. La frequenza delle segnalazioni è in linea con il numero di incidenti/segnalazioni.</p>	<p><b>T4-3.8.22</b> Il dipartimento salute e sicurezza sviluppa le proprie iniziative per individuare i colli di bottiglia in materia e le possibilità di miglioramento e dispone di un proprio budget per finanziarle.</p>	<p><b>T5-3.8.20</b> La gestione operativa di salute e sicurezza è completamente integrata nella struttura. Il dipartimento salute e sicurezza supporta il CdA nella formulazione di questioni quali visione, missione, strategia e politica. Supporta inoltre il CdA nella supervisione della loro attuazione.</p>



	del sistema e la realizzazione degli obiettivi. La direzione ha individuato le informazioni da riportare al dipartimento salute e sicurezza e le figure preposte.			
Requisito		<b>T3-3.8.22</b> Il dipartimento salute e sicurezza è composto da funzionari con le necessarie competenze.	<b>T4-3.8.23</b> La direzione si avvale delle competenze di specialisti in salute e sicurezza.	<b>T5-3.8.21</b> Il dipartimento salute e sicurezza collabora attivamente con il settore.
Criterio		<b>T3-3.8.22a</b> La direzione ha definito le competenze di tutti i funzionari per salute e sicurezza.	<b>T4-3.8.23</b> La direzione coinvolge attivamente gli specialisti in salute e sicurezza in tutti i processi operativi.	<b>T5-3.8.21</b> Il dipartimento salute e sicurezza comunica strutturalmente con il settore sui temi di sua competenza e in particolare sui comportamenti in materia di salute e sicurezza.
		<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>
		<b>T3-3.8.22b</b> Tutti i funzionari salute e sicurezza dispongono delle necessarie competenze. <b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>		

Direttive per gli auditor		<p><b>T3-3.8.22</b> Tutti i funzionari di salute e sicurezza hanno almeno il certificato di esperto della sicurezza o equivalente (per esempio, conoscenza/esperienza specifica in salute e sicurezza o in alcune discipline). Oltre alle necessarie conoscenze teoriche, sono state definite le relative competenze, le esperienze e i comportamenti.</p>	<p><b>T4-3.8.23</b> Gli specialisti in salute e sicurezza attivi sono coinvolti in tutti i processi operativi. Questa specializzazione non deve necessariamente essere una posizione separata: potrebbe anche essere un ruolo all'interno di una posizione. I vari processi operativi comprendono aspetti quali preventivi, studio, progettazione, performance e valutazione. Il coinvolgimento può comprendere: agevolazione e addestramento durante l'esecuzione di analisi dei rischi, indagini sugli incidenti, sviluppo di metodi di lavoro sicuri ecc.</p>	<p><b>T5-3.8.21</b> Il dipartimento e gli specialisti in salute e sicurezza dell'azienda comunicano attivamente con altri dipartimenti/specialisti analoghi per individuare e affrontare i colli di bottiglia nel settore.</p>
Requisito		<p><b>T3-3.8.23</b> Il dipartimento salute e sicurezza analizza le prestazioni fornite nell'ambito salute e sicurezza.</p>	<p><b>T4-3.8.24</b> Gli specialisti in salute e sicurezza svolgono un ruolo di addestramento all'interno dell'organizzazione.</p>	

Criterio		<b>T3-3.8.23</b> Il dipartimento salute e sicurezza effettua un'analisi approfondita sulla base dei colli di bottiglia segnalati e presenta raccomandazioni per il miglioramento.	<b>T4-3.8.24</b> Gli specialisti in salute e sicurezza dedicano una parte significativa del loro tempo allo sviluppo della consapevolezza della sicurezza tra i propri dirigenti e quelli degli appaltatori.	
		<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor		<b>T3-3.8.23</b> Un'analisi approfondita mira principalmente a prevenire il ripetersi di incidenti indesiderati e a introdurre dei miglioramenti. Oltre alle cause dirette degli incidenti, vengono identificate e affrontate le cause di fondo o all'origine di essi. I comportamenti in materia di salute e sicurezza sono uno degli oggetti di queste analisi.	<b>T4-3.8.24</b> È previsto un approccio strutturale affinché gli specialisti in salute e sicurezza contribuiscano attivamente alla consapevolezza dei dirigenti per quanto riguarda salute e sicurezza e importanti comportamenti in materia di salute e sicurezza. Strutturale significa che le attività sono regolarmente definite, svolte, monitorate e riviste. Si misura lo sviluppo della consapevolezza della sicurezza.	

### 3.4 Aspetto aziendale 4: ambiente e procedure di lavoro

#### 4.9 Pianificazione attività

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-4.9.13</b> La direzione ha accesso ai piani di salute e sicurezza.	<b>T3-4.9.24</b> La direzione fa piani di salute e sicurezza secondo gli standard aziendali.	<b>T4-4.9.25</b> La direzione allinea il piano di salute e sicurezza internamente ed esternamente.	<b>T5-4.9.22</b> La direzione condivide le buone prassi in materia di salute e sicurezza con il settore.
Criterio	<b>T2-4.9.13a</b> La direzione ha predisposto un piano per salute e sicurezza nei progetti.	<b>T3-4.9.24a</b> La direzione ha accesso a direttive e modelli per la realizzazione di piani di salute e sicurezza.	<b>T4-4.9.25a</b> La direzione allinea la realizzazione dei piani di salute e sicurezza con tutte le parti coinvolte.	<b>T5-4.9.22</b> La direzione condivide le sue buone prassi in merito ai piani e alle attività di salute e sicurezza con il settore.
	<b>Sì/No [60].</b>	<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>	<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>
	<b>T2-4.9.13b</b> La direzione applica il piano per salute e sicurezza nella pratica e lo aggiorna ove necessario.	<b>T3-4.9.24b</b> I piani per salute e sicurezza sono elaborati sulla base di un piano/analisi dei rischi.	<b>T4-4.9.25b</b> Gli scostamenti dai piani sono allineati con tutte le parti (in)direttamente coinvolte.	
	<b>Pienamente [90]; in gran parte [72]; in parte [36]; no [0].</b>	<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>	<b>Pienamente [90]; in gran parte [72]; in parte [36]; no [0].</b>	
		<b>T3-4.9.24c</b> Piano e analisi dei rischi sono quindi trasmessi ai dipendenti (operativi).	<b>T4-4.9.25c</b> Il processo di elaborazione e aggiornamento dei piani di salute e sicurezza viene regolarmente valutato con le parti coinvolte.	
		<b>Pienamente [90]; in gran parte [72]; in parte [36]; no [0].</b>	<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>	

<p>Direttive per gli auditor</p>	<p><b>T2-4.9.13</b> L'auditor conduce la verifica sulla base del numero di progetti selezionati.</p>	<p><b>T3-4.9.24</b> L'analisi dei rischi per attività comprende: pericolo, rischio (probabilità tempi conseguenze), misure e gli effetti attesi di queste misure. Efficace significa che è chiaro che i dipendenti (operativi) hanno familiarità con gli effetti dei rischi e le misure di sicurezza da adottare. L'auditor procederà alla verifica sulla base del numero di progetti selezionati. Piano o analisi dei rischi affrontano anche i comportamenti in materia di salute e sicurezza.</p>	<p><b>T4-4.9.25</b> Nell'allineare lavoro e composizione del team, si tiene conto delle aree di rischio rilevanti, come il pendolarismo dei dipendenti (operativi) per prevenire il più possibile ogni sovraccarico. La direzione può dimostrare che l'allineamento avviene strutturalmente in caso di rischi nuovi o modificati. I dipendenti (operativi) rispettano il piano e forniscono riscontri in base all'analisi dei rischi per incarico o ambiente di lavoro allo scopo di migliorare l'efficacia dei piani di salute e sicurezza. Viene concretamente prestata attenzione ai rischi specifici del progetto o dell'ambiente di lavoro. Si ricerca una collaborazione attiva con il settore o l'uso che se ne fa di iniziative di settore al fine di migliorare la sicurezza sul lavoro. La direzione valuta tutti i progetti sulla corretta, completa e tempestiva</p>	<p><b>T5-4.9.22</b> La forma in cui si svolge è gratuita (associazione di settore o consultazione con esponenti del settore) purché preveda la condivisione delle conoscenze con un numero rappresentativo di soggetti.</p>
----------------------------------	--	--	--	---

			applicazione dei piani di salute e sicurezza per individuare spunti di miglioramento. L'auditor procederà alla verifica sulla base del numero di progetti selezionati.	
Requisito		<b>T3-4.9.25</b> La direzione mantiene aggiornati i piani di salute e sicurezza.	<b>T4-4.9.26</b> La direzione coinvolge i soggetti partecipanti al progetto in attività critiche per la salute e la sicurezza.	<b>T5-4.9.23</b> La direzione valuta progetti importanti insieme agli esponenti del settore coinvolti.
Criterio		<b>T3-4.9.25a</b> La direzione mantiene aggiornati i piani di salute e sicurezza sulla base delle analisi dei rischi e degli incidenti verificatisi nella pratica quotidiana.	<b>T4-4.9.26</b> La direzione organizza incontri formali di inizio lavori durante i quali si discutono le attività critiche in materia di salute e sicurezza con le parti (in)direttamente coinvolte.	<b>T5-4.9.23</b> La direzione esegue strutturalmente e sistematicamente valutazioni del lavoro con gli esponenti del settore per migliorare la cooperazione in materia di salute e sicurezza durante il progetto.
		<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>
		<b>T3-4.9.25b</b> La direzione informa con completezza i dipendenti (operativi) circa eventuali cambiamenti nei piani di salute e sicurezza.		
		<b>Pienamente [90]; in gran parte [72]; in parte [36]; no [0].</b>		

Direttive per gli auditor		<b>T3-4.9.25</b> Le analisi dei rischi sono aggiornate sulla base della situazione lavorativa attuale e degli incidenti che si verificano nella pratica quotidiana. Efficace significa che è chiaro che i dipendenti (operativi) hanno familiarità con il contenuto dei piani di lavoro aggiornati. L'auditor procederà alla verifica sulla base del numero di progetti selezionati.	<b>T4-4.9.26</b> La direzione guarda ai responsabili di progetto. Le attività in materia di salute e sicurezza sono determinanti se sono definite ad alto rischio nell'analisi dei rischi. Mezzi determinanti: di notevole importanza nel controllo delle attività critiche di salute e sicurezza. L'auditor procederà alla verifica sulla base del numero di progetti selezionati.	<b>T5-4.9.23</b> Sulla base dell'analisi dei progetti passati, alcuni progetti vengono selezionati e valutati con il settore. Si tratta di progetti la cui valutazione ha dimostrato che alcuni problemi erano dovuti a una cooperazione insufficiente nella realizzazione dei piani di salute e sicurezza. La valutazione congiunta avviene regolarmente.
Requisito			<b>T4-4.9.27</b> La direzione valuta i piani di salute e sicurezza.	
Criterio			<b>T4-4.9.27</b> La direzione valuta in modo dimostrabile e tempestivo la qualità dei documenti presentati (in bozza) su salute e sicurezza.	
			<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	

Direttive per gli auditor			<b>T4-4.9.27</b> I documenti su salute e sicurezza trattano analisi dei rischi, piani e relative modifiche. L'auditor procederà alla verifica sulla base del numero di progetti selezionati.	
Requisito			<b>T4-4.9.28</b> La direzione conduce le consultazioni in materia di salute e sicurezza con le parti coinvolte.	
Criterio			<b>T4-4.9.28</b> La direzione organizza regolarmente consultazioni che vanno al di là del lavoro con le parti (in)direttamente coinvolte nella sensibilizzazione alla sicurezza durante il progetto.	
			<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor			<b>T4-4.9.28</b> Le consultazioni al di là del progetto si svolgono a livello aziendale e hanno lo scopo di migliorare sistematicamente e reciprocamente (tra le parti coinvolte) il processo di pianificazione sulla base di incidenti reali.	



## 4.2 Sicurezza sul lavoro

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-4.10.14</b> La direzione applica un insieme tipo di attività relative a salute e sicurezza.	<b>T3-4.10.26</b> La direzione applica misure di salute e sicurezza su misura per ogni ambiente di lavoro.	<b>T4-4.10.29</b> I dipendenti (operativi) conoscono i rischi per salute e sicurezza e applicano le giuste misure di controllo.	<b>T5-4.10.24</b> La direzione valuta l'efficacia dei metodi e delle tecniche in materia di salute e sicurezza insieme al settore.
Criterio	<b>T2-4.10.14</b> La direzione ha definito un insieme tipo di attività in materia di salute e sicurezza per gli ambienti di lavoro.	<b>T3-4.10.26</b> La direzione allinea la serie tipo di misure in materia di salute e sicurezza per l'ambiente di lavoro alla specifica situazione lavorativa e la integra ove necessario.	<b>T4-4.10.29a</b> I dipendenti (operativi) conoscono i rischi e le misure di controllo del loro lavoro, del loro ambiente di lavoro e delle loro risorse lavorative (attrezzature, materiali e procedure).	<b>T5-4.10.24</b> La direzione, insieme agli esponenti di settore e sulla base dei rapporti di valutazione, valuta sistematicamente l'efficacia dei metodi e delle tecniche in atto per la consapevolezza della sicurezza sul lavoro.
	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>
			<b>T4-4.10.29b</b> I dipendenti (operativi) agiscono in conformità con i rischi relativi a salute e sicurezza e applicano le corrette misure di controllo. <b>Pienamente [90]; in gran parte [72]; in parte [36]; no [0].</b>	

Direttive per gli auditor	<b>T2-4.10.14</b> Sono presenti una pratica di lavoro generica e una serie di misure di controllo per il lavoro regolare ei rischi connessi. Queste fanno parte del sistema di gestione salute e sicurezza e sono quindi periodicamente verificate, valutate e applicate in conformità con Il metodo PDCA.	<b>T3-4.10.26</b> Le misure specifiche includono i comportamenti in materia di salute e sicurezza. L'auditor procederà alla verifica sulla base del numero di progetti selezionati.	<b>T4-4.10.29</b> I dipendenti valutano la sicurezza sul proprio posto di lavoro e sono attenti agli scostamenti. Le misure di controllo applicabili possono essere generali o specifiche per attività e comprendono questioni come le misure prescritte, le modalità di lavoro e le norme in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-4.10.24</b> La direzione, insieme a esponenti di settore, verifica regolarmente l'efficacia dei metodi e delle tecniche in materia di salute e sicurezza sulla base dei rapporti di valutazione e adotta misure di miglioramento.
Requisito		<b>T3-4.10.27</b> La direzione mantiene aggiornate le disposizioni in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-4.10.30</b> La direzione richiede anche che gli appaltatori applichino una serie di attività in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-4.10.25</b> La direzione aggiorna i metodi e le tecniche in materia di salute e sicurezza.
Criterio		<b>T3-4.10.27</b> La direzione adegua l'insieme tipo delle attività di salute e sicurezza a seguito di incidenti gravi o nuovi rischi segnalati nella pratica.	<b>T4-4.10.30a</b> La direzione controlla che gli appaltatori rispettino una serie di attività in materia di salute e sicurezza per ogni ambiente di lavoro.	<b>T5-4.10.25</b> La direzione applica regolarmente nuovi metodi, misure e tecniche per (migliorare) salute e sicurezza sul posto di lavoro.
		<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>
			<b>T4-4.10.30b</b> La direzione adotta misure correttive dirette e coerenti in merito agli appaltatori che non dovessero rispettare le attività minime di salute e	

			sicurezza.	
			<b>Pienamente [90]; in gran parte [72]; in parte [36]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor		<b>T3-4.10.27</b> Gli incidenti gravi e/o i nuovi rischi derivano dal proprio ambiente di lavoro o dal settore. Gli incidenti gravi possono riguardare sia incidenti sia danni (materiali e immateriali).	<b>T4-4.10.30</b> La direzione mantiene per ogni progetto un registro delle eventuali non conformità degli appaltatori nonché le azioni (correttive) intraprese. Le azioni correttive possono variare da avvertimenti a sanzioni e sospensione o esclusione dal progetto. In caso di avvertimenti, sanzioni ecc. sono necessarie misure correttive dirette che devono essere monitorate per verificarne l'effettiva esecuzione. L'auditor procederà alla verifica in base al numero di progetti selezionati.	<b>T5-4.10.25</b> La direzione è in grado di dimostrare che cerca continuamente di migliorare salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro e che le sue iniziative in tal senso sono efficaci. Esempi includono tecniche di pianificazione e organizzazione, metodi applicati in progetti complessi o ad alto rischio, comunicazione più efficace con i dipendenti (operativi) circa i cambiamenti ecc. Le esperienze maturate vengono comunicate attivamente all'organizzazione (direzione e dipendenti).
Requisito		<b>T3-4.10.28</b> La direzione effettua regolarmente una valutazione dell'ambiente di lavoro in termini di salute e sicurezza.	<b>T4-4.10.31</b> La direzione garantisce la sicurezza dell'ambiente esterno nel caso di progetti.	

Criterio		<b>T3-4.10.28</b> La direzione valuta i progetti con vari criteri, tra cui l'ordine dell'ambiente di lavoro, la loro attuazione, le misure e la coerente applicazione delle misure derivanti dalla precedente analisi dei rischi.	<b>T4-4.10.31</b> La direzione garantisce il controllo strutturale per tutti i progetti dei rischi relativi a salute e sicurezza per l'ambiente.	
		<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor		<b>T3-4.10.28</b> La direzione ispeziona l'ambiente di lavoro a sorpresa o con visite programmate per valutare l'efficacia di misure, tecniche e comportamenti. A sorpresa significa non secondo un programma noto.	<b>T4-4.10.31</b> La direzione dedica un'attenzione strutturale alla sicurezza e all'ordine di tutti gli ambienti di lavoro. Strutturali significa secondo un programma predefinito. Per ogni progetto, la direzione registra le eventuali non conformità e le azioni (correttive) intraprese. Le azioni sono monitorate e regolate ove necessario. L'auditor procede alla verifica sulla base del numero di progetti selezionati.	

## 4.11 Procedure

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-4.11.15</b> La direzione garantisce il rispetto dei requisiti dei clienti in merito a salute e sicurezza.	<b>T3-4.11.29</b> La direzione allinea le procedure in materia di salute e sicurezza con gli utenti.	<b>T4-4.11.32</b> La direzione coinvolge i dipendenti (operativi) nelle procedure relative a salute e sicurezza e alle buone prassi.	<b>T5-4.11.26</b> La direzione allinea le procedure in materia di salute e sicurezza con il settore.
Criterio	<b>T2-4.11.15a</b> La direzione ha tradotto i requisiti dei clienti in fatto di salute e sicurezza in procedure operative.	<b>T3-4.11.29</b> La direzione ha allineato tutte le procedure in materia di salute e sicurezza alla situazione dell'utente, alla capacità e alla competenza linguistica dei dipendenti (operativi).	<b>T4-4.11.32</b> I dipendenti (operativi) sono coinvolti nell'elaborazione, revisione e attuazione di procedure e buone prassi.	<b>T5-4.11.26</b> La direzione si consulta regolarmente con il settore su importanti procedure in materia di salute e sicurezza.
	<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>
	<b>T2-4.11.15b</b> La direzione verifica regolarmente se queste procedure vengono applicate.			
	<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>			

Direttive per gli auditor	<b>T2-4.11.15</b> La direzione dispone di una panoramica dei requisiti posti da tutti i clienti. È chiaro quando e come i requisiti specifici vengono elaborati e soddisfatti all'interno delle procedure. La direzione verifica che, nella gara d'appalto per ciascun progetto, i requisiti cliente siano ancora aggiornati e/o sono ancora soddisfatti. Alle procedure sono apportate le modifiche necessarie.	<b>T3-4.11.29</b> Le procedure sono tarate sui dipendenti (operativi) che (devono) utilizzarle. Non ci sono barriere.	<b>T4-4.11.32</b> Le procedure sono testate regolarmente dai dipendenti (operativi). Gli stessi dipendenti (operativi) avanzano proposte (di modifica) o formulano commenti mirati su di esse.	<b>T5-4.11.26</b> Sono in vigore accordi con il settore sulla frequenza delle consultazioni periodiche. Si tratta di una cosa importante ai fini dei rischi e della cooperazione all'interno del settore (ottima, inequivocabile, coerente ecc.).
Requisito	<b>T2-4.11.16</b> La direzione dispone di procedure in materia di salute e sicurezza nell'ambiente di lavoro.	<b>T3-4.11.30</b> La direzione segue procedure aggiornate in materia di salute e sicurezza nei programmi di formazione.	<b>T4-4.11.33</b> La direzione applica una procedura chiara che prevede un approccio strutturale agli scostamenti dalle norme in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-4.11.27</b> I dipendenti (operativi) presentano le proprie proposte di miglioramento per le procedure in materia di salute e sicurezza.
Criterio	<b>T2-4.11.16</b> La direzione ha strutturato tutte le procedure in materia di salute e sicurezza in modo tale che sono accessibili ai dipendenti (operativi) in ogni ambiente di lavoro.	<b>T3-4.11.30</b> La direzione ha elaborato le relative procedure in tutti i programmi di formazione in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-4.11.33</b> La direzione applica un sistema per gli scostamenti dalle regole che in ogni caso assicura che questi scostamenti sono autorizzati.	<b>T5-4.11.27</b> (Operativo) I dipendenti realizzano i propri processi di miglioramento per le procedure di salute e sicurezza e sono coinvolti nel loro sviluppo.

	Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].	Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].	Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].	Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].
Direttive per gli auditor	<b>T2-4.11.16</b> I dipendenti hanno facile accesso alle procedure in ogni luogo di lavoro.	<b>T3-4.11.30</b> Un programma di formazione indica chiaramente quali sono le procedure rilevanti e come vengono elaborate in esso. Le procedure comprendono tutte le regole e gli accordi sui comportamenti desiderato in materia di salute e sicurezza (rispetto di norme e regolamenti, discussione se sono necessarie modifiche, confronto reciproco, segnalazione di situazioni pericolose ecc.).	<b>T4-4.11.33</b> Il sistema assicura una chiara autorizzazione e l'allineamento con esperti e parti interessate, compresi i clienti.	<b>T5-4.11.27</b> Il sistema applicato per le proposte di miglioramento e il coinvolgimento nello sviluppo è facilmente accessibile. L'organizzazione implementa le proposte di miglioramento e le buone prassi laddove vi sia valore aggiunto. La direzione facilita questo processo. I dipendenti sono esplicitamente coinvolti nel processo di comunicazione e attuazione.
Requisito		<b>T3-4.11.31</b> La direzione verifica sistematicamente il rispetto delle procedure in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-4.11.34</b> La direzione attua sempre le buone prassi in materia di salute e sicurezza.	

Criterio		<b>T3-4.11.31</b> La direzione verifica regolarmente il rispetto delle procedure.	<b>T4-4.11.34a</b> La direzione stimola il continuo miglioramento delle buone prassi.	
		<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>	
			<b>T4-4.11.34b</b> La direzione verifica la fattibilità di tutte le buone prassi prima di attuarle.	
			<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor		<b>T3-4.11.31</b> Il rispetto delle procedure si può verificare mediante osservazioni sistematiche (totali o parziali). Si studiano quindi le procedure non rispettate per determinarne la causa e ristabilirne la conformità.	<b>T4-4.11.34</b> La direzione ha incorporato tutte le buone prassi in procedure e processi. La direzione riesamina regolarmente le procedure sulla base di una pianificazione basata sull'analisi dei rischi e dei processi, nonché sugli incidenti e sulle modifiche ai rischi e sul contributo dei dipendenti (operativi). Per riesame si intende: la decadenza o la revisione di procedure o l'elaborazione di nuove procedure. La fattibilità delle procedure si può verificare tramite un pilota o una revisione dei dipendenti.	



### 3.5 Aspetto aziendale 5: Scostamenti e comunicazione

#### 5.12 Segnalazione di incidenti

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-5.12.17</b> La direzione registra tutti gli incidenti (potenzialmente) gravi.	<b>T3-5.12.32</b> La direzione registra tutti gli incidenti.	<b>T4-5.12.35</b> I dipendenti (operativi) segnalano gli incidenti.	<b>T5-5.12.28</b> I dipendenti (operativi) indicano le soluzioni durante la segnalazione degli incidenti.
Criterio	<b>T2-5.12.17</b> La direzione segnala e registra tutti gli incidenti (potenzialmente) gravi e le interruzioni di processo.	<b>T3-5.12.17</b> La direzione segnala e registra tutti gli incidenti e le interruzioni di processo.	<b>T4-5.12.35a</b> I dipendenti (operativi) segnalano i propri incidenti e quelli dei colleghi.	<b>T5-5.12.28</b> I dipendenti (operativi) indicano le soluzioni durante la segnalazione e la registrazione di incidenti, compresi quelli di clienti e appaltatori.
	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>
			<b>T4-5.12.35b</b> I dipendenti (operativi) segnalano gli incidenti a terzi coinvolti nel progetto.	
			<b>Pienamente [90]; in gran parte [72]; in parte [36]; no [0].</b>	

Direttive per gli auditor	<b>T2-5.12.17</b> Segnalazione e registrazione si effettuano secondo le procedure del cliente. La segnalazione comprende anche la segnalazione al cliente e ad altre parti coinvolte come il datore di lavoro, i servizi di emergenza, l'ispettorato del lavoro. Le segnalazioni vengono registrate e archiviate.	<b>T3-5.12.32</b> Le registrazioni indicano che le segnalazioni sono fatte dai dipendenti (operativi). Il nome della parte segnalante e della/e vittima/e sono inclusi nella registrazione.	<b>T4-5.12.35</b> Le segnalazioni sono strutturali (non una tantum), corrispondono numericamente a quanto ci si può aspettare, tenuto conto della natura, del profilo di rischio e delle dimensioni dell'impresa, e sono redatti da più soggetti. Il numero di segnalazioni è appropriato se il rapporto tra infortuni e incidenti è di circa 1:50. Le parti coinvolte includono clienti, appaltatori, fornitori, visitatori, abitanti dei dintorni ecc.	<b>T5-5.12.28</b> Si presume che tutti gli incidenti siano segnalati se il rapporto tra infortuni (potenzialmente gravi) e incidenti è di circa 1:100.
Requisito		<b>T3-5.12.33</b> La direzione segnala tutti gli infortuni (potenzialmente) gravi occorsi ai clienti.	<b>T4-5.12.36</b> La direzione registra gli incidenti segnalati.	<b>T5-5.12.29</b> Il CdA condivide statistiche e analisi sugli incidenti importanti per salute e sicurezza con il settore.
Criterio		<b>T3-5.12.33</b> La direzione segnala e registra tutti gli infortuni (potenzialmente) gravi occorsi ai clienti.	<b>T4-5.12.36a</b> La direzione inserisce strutturalmente tutte le informazioni sugli incidenti, comprese quelle fornite da soggetti esterni, in un sistema informativo.	<b>T5-5.12.29a</b> Il CdA utilizza il sistema informativo degli incidenti per informare il settore degli incidenti ad alto rischio.
		<b>Pienamente [150]; in gran parte [120]; in parte [60]; no [0].</b>	<b>Pienamente [90]; in gran parte [72]; in parte [36]; no [0].</b>	<b>Pienamente [90]; in gran parte [72]; in parte [36]; no [0].</b>

			<p><b>T4-5.12.36b</b> La direzione informa la persona che segnala gli incidenti della registrazione e il relativo trattamento.</p> <p><b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b></p>	<p><b>T5-5.12.29b</b> La direzione applica i criteri di alto rischio stabiliti dal settore che sono trasparenti ed efficaci.</p> <p><b>Sì/No [60].</b></p>
<p>Direttive per gli auditor</p>		<p><b>T3-5.12.33</b> La registrazione include informazioni sufficienti per ulteriori studi.</p>	<p><b>T4-5.12.36</b> Il contenuto del sistema informativo è documentato e consente il reperimento di informazioni rilevanti e l'analisi di tendenze e cause spesso ricorrenti. Il sistema informativo comprende anche i riscontri ai segnalanti (conferma di ricezione, chiusura della segnalazione ecc.).</p>	<p><b>T5-5.12.29</b> I criteri includono potenziale danno, perdita in termini di tempo, denaro e immagine. I criteri per alto rischio sono documentati e applicati in modo tale da portare a una maggiore sicurezza nella pratica.</p>

### 5.13 Indagine sugli incidenti

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-5.13.18</b> La direzione indaga sugli infortuni (potenzialmente) gravi.	<b>T3-5.13.34</b> La direzione indaga sugli infortuni.	<b>T4-5.13.37</b> La direzione indaga sugli incidenti.	<b>T5-5.13.30</b> La direzione esamina gli incidenti insieme al settore.
Criterio	<b>T2-5.13.18a</b> La direzione indaga su tutti gli infortuni (potenzialmente) gravi dovuti a cause dirette.	<b>T3-5.13.34</b> La direzione indaga su tutti gli infortuni dovuti a cause essenziali.	<b>T4-5.13.37a</b> La direzione indaga su un numero considerevole di incidenti.	<b>T5-5.13.30a</b> La direzione indaga su tutti gli incidenti, compresi quelli a clienti e appaltatori, per individuarne le cause.
	<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b>	<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>
	<b>T2-5.13.18b</b> L'indagine viene completata entro sei settimane dall'infortunio.		<b>T4-5.13.37b</b> La direzione coinvolge i dipendenti (operativi) nell'indagine.	<b>T5-5.13.30b</b> La direzione fa ricorso a indagini su incidenti esterni.
	<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>		<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>	<b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b>
	<b>T2-5.13.18c</b> I rapporti delle indagini vengono conservati.			
	<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>			

Direttive per gli auditor	<b>T2-5.13.18</b> Le segnalazioni sono documentate (su carta e/o in formato digitale). Le cause dirette sono quelle che appaiono subito evidenti. Comprendono comportamenti e azioni dei dipendenti (operativi), condizioni di lavoro e risorse (materiali e attrezzature).	<b>T3-5.13.34</b> L'indagine si concentra sulle cause essenziali e sul miglioramento del sistema. Le cause essenziali sono cause meno evidenti, sottese. Comprendono fattori personali, come competenze ed esperienza, e informazioni e cause legate al lavoro, come programmi di ispezione, specifiche di acquisto, procedure standard e metodi di lavoro ecc.	<b>T4-5.13.37</b> La procedura prevede la valutazione formale dei rischi. L'indagine viene condotta sulla base del profilo di rischio degli incidenti segnalati. Non è determinante l'effetto concreto, quanto quello eventuale. La direzione coinvolge i dipendenti (operativi) nell'analisi delle cause e nella ricerca di soluzioni.	<b>T5-5.13.30</b> La direzione segue una procedura prestabilita per trarre insegnamenti dagli incidenti rilevanti e dai risultati delle indagini dei suoi clienti e subappaltatori in merito agli incidenti verificatisi durante i progetti. La direzione utilizza anche i risultati delle indagini di terzi, del proprio o di altri settori. Si tratta dell'identificazione di possibili incidenti, che (potrebbero) verificarsi nella propria azienda e dei conseguenti interventi migliorativi.
Requisito	<b>T2-5.13.19</b> La direzione applica procedure prestabilite per il trattamento di incidenti (potenzialmente) gravi.	<b>T3-5.13.35</b> La direzione applica procedure prestabilite per la gestione degli infortuni.	<b>T4-5.13.38</b> La direzione indaga sugli infortuni (potenzialmente) gravi occorsi ai clienti.	
Criterio	<b>T2-5.13.19</b> Sono disponibili procedure per l'indagine sugli infortuni (potenzialmente) gravi.	<b>T3-5.13.35</b> Sono disponibili procedure per le indagini sugli infortuni.	<b>T4-5.13.38</b> La direzione conduce un'indagine su tutti gli infortuni (potenzialmente) gravi occorsi ai clienti.	
	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	

Direttive per gli auditor	<b>T2-5.13.19</b> Le procedure comprendono mansioni e responsabilità per gli interventi da adottare in relazione all'attivazione dei servizi di emergenza, alle comunicazioni per la direzione, i dipendenti (operativi), i privati, le autorità competenti, sull'assunzione di azioni dirette, la segnalazione e l'avvio di indagini, la raccolta di prove e segnalazioni.	<b>T3-5.13.35</b> La procedura comprende le registrazioni dell'incidente, delle indagini, la definizione degli interventi, l'assistenza alla parte segnalante, le informazioni ai dipendenti (operativi), alla direzione, ai clienti, il controllo degli interventi, la valutazione dell'efficacia di questi ecc. Nella procedura e nella pratica si presta attenzione non solo alle conseguenze effettive degli incidenti, ma anche alle possibili conseguenze in condizioni leggermente diverse. Questa procedura viene applicato nella pratica.	<b>T4-5.13.38</b> L'azienda applica le proprie procedure di indagine anche agli incidenti (potenzialmente) gravi occorsi agli appaltatori durante i progetti condotti dall'azienda.	
Requisito			<b>T4-5.13.39</b> La direzione indaga sistematicamente gli incidenti.	
Criterio			<b>T4-5.13.39a</b> La direzione segue sempre lo stesso metodo di indagine.	

			<p><b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b></p> <p><b>T4-5.13.39b</b> La direzione riceve regolarmente relazioni sullo stato di avanzamento delle indagini sugli incidenti.</p> <p><b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b></p>	
Direttive per gli auditor			<p><b>T4-5.13.39</b> La direzione ha definito il metodo di indagine. Gli strumenti sono messi a disposizione. Vengono definiti modelli per l'indagine e la segnalazione. Gli investigatori sono nominati e formati per applicare questo metodo. Le indagini sono condotte con la partecipazione di investigatori indipendenti. C'è sempre un esperto di sicurezza con almeno il certificato di esperto di sicurezza sul lavoro o equivalente nelle indagini sugli incidenti ad alto rischio.</p>	

## 5.14 Postumi di incidenti

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-5.14.20</b> La direzione discute gli gravi (potenzialmente) incidenti e attiva gli interventi con i dipendenti (operativi).	<b>T3-5.14.36</b> La direzione adotta iniziative dopo gli incidenti.	<b>T4-5.14.40</b> I dipendenti (operativi) segnalano colli di bottiglia e miglioramenti.	<b>T5-5.14.31</b> Il CdA visita i siti degli incidenti (potenzialmente) gravi.
Criterio	<b>T2-5.14.20</b> I dirigenti discutono di tutti gli incidenti (potenzialmente) gravi e delle misure attuate entro un termine ragionevole con i loro dipendenti (operativi).	<b>T3-5.14.36</b> La direzione adotta misure correttive sulla base delle indagini sugli incidenti.	<b>T4-5.14.40a</b> I dipendenti (operativi) sono attivamente coinvolti nelle iniziative su salute e sicurezza. I dipendenti (operativi) comunicano i colli di bottiglia per salute e sicurezza e i miglioramenti desiderati.	<b>T5-5.14.31</b> Il CdA visita il sito di ogni incidente grave.
	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>
			<b>T4-5.14.40b</b> I dipendenti (operativi) ricevono riscontri sugli interventi pianificati in materia di salute e sicurezza e sui loro progressi. <b>Pienamente [10]; in gran parte [8]; in parte [4]; no [0].</b>	
			<b>T4-5.14.40c</b> Interventi e progressi sono seguiti con regolarità. <b>Pienamente [10]; in gran parte [8]; In parte [4]; no [0].</b>	



Direttive per gli auditor	<p><b>T2-5.14.20</b> La direzione discute a tutti i livelli gli infortuni (potenzialmente) gravi con i dipendenti (operativi). Per esempio, tramite presentazioni ai dipendenti (operativi), la partecipazione attiva a consultazioni di lavoro e presentazioni durante le consultazioni in materia di salute e sicurezza. L'auditor valuterà se ogni infortunio grave dell'anno passato è stato discusso con i dipendenti (operativi) entro tre mesi da quando si è verificato.</p>	<p><b>T3-5.14.36</b> Le misure correttive mirano in particolare alle cause essenziali degli infortuni. Per esempio, sviluppando e ottimizzando procedure e buone prassi, individuando le procedure e buone prassi più frequentemente collegate a infortuni (potenzialmente) gravi. L'obiettivo è il miglioramento delle procedure e delle buone prassi.</p>	<p><b>T4-5.14.40</b> Un discreto numero di dipendenti (operativi) segnala miglioramenti/colli di bottiglia. Il modo in cui vengono segnalati i colli di bottiglia e le proposte di miglioramento è irrilevante. L'importante è che siano coinvolti diversi dipendenti (le idee non vengono sempre dalle stesse persone) e che la direzione stimoli la presentazione di buone idee e dia il buon esempio in questo senso. La direzione garantisce che le proposte di miglioramento siano monitorate, seguite e portino a un risultato. I dipendenti (operativi) sono costantemente informati, in particolare quelli che presentano proposte di miglioramento.</p>	<p><b>T5-5.14.31</b> Una procedura del CdA richiede che entro 24 ore un consigliere visiti il sito in cui si è verificato un infortunio importante. Il CdA è in grado di dimostrare che questa procedura è rispettata. Dalle indagini con i dipendenti (operativi) o i colleghi diretti risulta che il CdA ha visitato il sito in cui si è verificato un infortunio importante entro 24 ore.</p>
Requisito	<p><b>T2-5.14.21</b> Il CdA prende provvedimenti dopo un infortunio (potenzialmente) grave.</p>	<p><b>T3-5.14.37</b> La direzione informa i dipendenti (operativi) degli infortuni.</p>	<p><b>T4-5.14.41</b> La direzione prende provvedimenti dopo un infortunio.</p>	<p><b>T5-5.14.32</b> Il CdA conduce le indagini.</p>

Criterio	<b>T2-5.14.21a</b> Il CdA prende provvedimenti diretti in caso di infortuni (potenzialmente) gravi.	<b>T3-5.14.37</b> La direzione informa i dipendenti (operativi) degli infortuni e dei provvedimenti adottati.	<b>T4-5.14.41a</b> La direzione adotta misure correttive sulla base delle indagini sugli incidenti.	<b>T5-5.14.32a</b> Il CdA conduce le indagini sugli infortuni (potenzialmente) gravi.
	<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>	<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>
	<b>T2-5.14.21b</b> Il CdA riceve le segnalazioni di tutti gli infortuni (potenzialmente) gravi e prende misure correttive.		<b>T4-5.14.41b</b> La direzione valuta formalmente l'efficacia delle azioni intraprese.	<b>T5-5.14.32b</b> Il CdA si impegna a impedire il ripetersi di infortuni (potenzialmente) gravi.
	<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>		<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>	<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>

Direttive per gli auditor	<p><b>T2-5.14.21</b> Le misure dirette a seguito di infortuni (potenzialmente) gravi sono finalizzate alla limitazione dei danni, alla riparazione e rendere nuovamente disponibili le funzionalità il più rapidamente possibile. Le misure dirette sono stabilite per iscritto. Il responsabile e il dirigente di primo livello ricevono una copia della relazione. Le misure correttive sono volte a prevenire il ripetersi di incidenti rimuovendo le cause di incidente e affrontandone quelle dirette. Indagini e misure di controllo sono stabiliti per iscritto.</p>	<p><b>T3-5.14.37</b> La direzione utilizza una struttura fissa o un formato fisso per la comunicazione con i dipendenti (operativi). La direzione dispone di indicazioni chiare su cosa comunicare a chi, per cui il possibile rischio per il destinatario è altamente determinante.</p>	<p><b>T4-5.14.41</b> La verifica dell'efficacia delle azioni intraprese avviene entro un anno dalla loro attuazione. Se necessario, saranno intraprese azioni supplementari.</p>	<p><b>T5-5.14.32</b> Il CdA è coinvolto attivamente nelle indagini, svolgendovi un ruolo di primo piano. Il CdA riceve regolarmente rapporti scritti sull'incidente, sulle vittime e sui loro progressi.</p>
Requisito	<p><b>T2-5.14.22</b> Il CdA informa le parti coinvolte del grave infortunio e dei provvedimenti adottati.</p>		<p><b>T4-5.14.42</b> La direzione provvede al soccorso e al sostegno delle vittime.</p>	<p><b>T5-5.14.33</b> Il CdA condivide gli incidenti con il settore.</p>

Criterio	<b>T2-5.14.22</b> Subito dopo un grave infortunio, il CdA informa le parti coinvolte circa l'infortunio, le cause di esso e i provvedimenti adottati.		<b>T4-5.14.42a</b> La direzione applica una procedura formale per il soccorso e il sostegno delle vittime.	<b>T5-5.14.33</b> Il CdA condivide con il settore le notizie di incidente e le misure dimostrate efficaci.
	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>		<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>
			<b>T4-5.14.42b</b> La direzione applica una procedura per il soccorso e il supporto (psicologico) dei colleghi che hanno subito un'esperienza traumatica. <b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor	<b>T2-5.14.22</b> Le parti coinvolte sono: vittima, responsabile, colleghi, cliente, ispettorato del lavoro ecc.		<b>T4-5.14.42</b> La procedura è finalizzata all'elaborazione delle esperienze. La direzione partecipa a questo processo. La procedura comprende anche il sostegno alla malattia e al reinserimento da parte dell'azienda. L'attenzione è rivolta alla vittima e ai suoi parenti stretti. La direzione svolge un ruolo importante in questo processo.	<b>T5-5.14.33</b> La comunicazione all'esterno degli incidenti è sistematica, trasparente e dimostrabile. Il settore comprende le organizzazioni di settore.

Requisito	<b>T2-5.14.23</b> La direzione mostra empatia con i terzi che hanno subito un danno.		<b>T4-5.14.43</b> La direzione discute gli incidenti (potenzialmente) gravi e gli interventi con i dipendenti (operativi).	<b>T5-5.14.34</b> Il CdA indaga sugli infortuni (potenzialmente) gravi insieme al settore.
Criterio	<b>T2-5.14.23</b> La direzione partecipa attivamente alla comunicazione con i terzi che siano incorsi in significativi danni materiali.		<b>T4-5.14.43</b> La direzione informa i dipendenti (operativi) degli incidenti e dei costi dovuti ai danni conseguenti.	<b>T5-5.14.34</b> Il CdA informa tutti gli esponenti del settore sugli infortuni gravi.
	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>		<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>
Direttive per gli auditor	<b>T2-5.14.23</b> Il danno grave è da un lato correlato all'entità del danno (€ 500.000), dall'altro al valore emotivo per la parte che l'ha subito.		<b>T4-5.14.43</b> La comunicazione interna degli incidenti è sistematica, trasparente e dimostrabile. Degli incidenti si dà comunicazione anche al di fuori del progetto, della regione, del dipartimento in cui si sono verificati. Fa parte delle procedure.	<b>T5-5.14.34</b> Ogni infortunio grave è riepilogato in un'unica informativa congiunta di tutte le parti coinvolte. Lo scopo è quello di assumere la responsabilità congiunta per la causa, i risultati e le misure da adottare. Le parti interessate comprendono: consiglieri, forze di polizia, servizi di emergenza, stampa, privati, dipendenti (operativi), la stessa azienda ecc.

Requisito			<b>T4-5.14.44</b> I dipendenti (operativi) imparano dagli incidenti occorsi a terzi.	
Criterio			<b>T4-5.14.44</b> I dirigenti di primo livello intervengono a seguito di incidenti in altri progetti.	
			<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor			<p><b>T4-5.14.44</b> Esiste un attivo scambio di informazioni sugli incidenti tra i progetti.</p> <p>Gli incidenti che occorrono in altri progetti vengono valutati attivamente in base alla propria situazione lavorativa e, ove opportuno, vengono adottate misure preventive.</p> <p>I dirigenti di primo livello sono in grado di dimostrare di avere familiarità con le segnalazioni di incidenti occorsi a terzi e di disporre di un sistema in tal senso per il proprio ambiente di lavoro.</p>	

## 5.15 Controlli quotidiani

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-5.15.24</b> I responsabili di primo livello dedicano particolare attenzione alle ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza dopo il verificarsi di infortuni (potenzialmente) gravi.	<b>T3-5.15.38</b> I responsabili di primo livello programmano ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-5.15.45</b> La direzione esegue ispezioni non pianificate dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-5.15.35</b> La direzione esegue ispezioni congiunte dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza insieme al settore.
Criterio	<b>T2-5.15.24</b> Dopo il verificarsi di infortuni (potenzialmente) gravi, i dirigenti di primo livello controllano che negli ambienti di lavoro non vi siano situazioni e colli di bottiglia analoghi che in precedenza hanno portato al verificarsi del grave infortunio.	<b>T3-5.15.38a</b> I dirigenti di primo livello determinano frequenza e situazioni cui prestare attenzione nelle ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza condotte sulla base di un'analisi dei rischi.	<b>T4-5.15.45a</b> La direzione esegue ispezioni a sorpresa dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-5.15.35a</b> La direzione esegue regolarmente ispezioni congiunte dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza con clienti e appaltatori.
	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [40]; in gran parte [32]; in parte [16]; no [0].</b>	<b>Si/No [10].</b>	<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>
		<b>T3-5.15.38b</b> Il CdA e i dirigenti di primo livello effettuano le ispezioni pianificate dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-5.15.45b</b> Il CdA esegue periodicamente un'ispezione dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-5.15.35b</b> Il CdA comunica i risultati delle ispezioni congiunte dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza al settore.
		<b>Pienamente [10]; in gran parte [8]; in parte [4]; no [0].</b>	<b>Si/No [10].</b>	<b>Si/No [20].</b>

			<p><b>T4-5.15.45c</b> Ogni dirigente tra quelli di primo livello e il CdA svolge regolarmente un'ispezione dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.</p> <p><b>Sì/No [10].</b></p>	
			<p><b>T4-5.15.45d</b> Ogni responsabile di primo livello svolge con (elevata) periodicità un'ispezione dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.</p> <p><b>Sì/No [10].</b></p>	
			<p><b>T4-5.15.45e</b> Tutti i responsabili di primo livello eseguono periodicamente un'ispezione dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza in un progetto in cui non sono direttamente coinvolti.</p> <p><b>Sì/No [10].</b></p>	



Direttive per gli auditor	<b>T2-5.15.24</b> Anche gli altri ambienti di lavoro vengono comunque ispezionati dopo infortuni (potenzialmente) gravi allo scopo di determinare se anche lì sono necessari interventi per prevenire incidenti simili.	<b>T3-5.15.38</b> I rischi sono individuati nelle analisi dei rischi. Durante le ispezioni viene prestata particolare attenzione ad atteggiamenti e comportamenti nell'ambiente di lavoro. I responsabili di primo livello pianificano e controllano sistematicamente la frequenza delle ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-5.15.45</b> Il CdA assicura lo svolgimento delle ispezioni in materia di salute e sicurezza sull'ambiente di lavoro. L'esecuzione di un'ispezione in materia di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro su un progetto in cui l'azienda non è direttamente coinvolta è finalizzata a una valutazione oggettiva degli ambienti di lavoro e allo scambio di esperienze e buone prassi.	<b>T5-5.15.35</b> L'azienda effettua ispezioni di un ambiente di progetto, in base alle quali il responsabile per l'azienda insieme a quello per l'appaltatore valutano congiuntamente l'ambiente di lavoro in termini di atteggiamenti e comportamenti. Un consigliere partecipa regolarmente a queste ispezioni congiunte dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza. La pianificazione si basa sull'analisi dei rischi. Oltre ai colli di bottiglia e alle cause, le analisi per il settore comprendono anche le misure più importanti e gli effetti che ne derivano.
Requisito	<b>T2-5.15.25</b> I responsabili di primo livello controllano il rispetto delle procedure durante le ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-5.15.39</b> I responsabili di primo livello riferiscono sui risultati delle ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-5.15.46</b> I responsabili sovrintendono alla sensibilizzazione in materia di salute e sicurezza durante le ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-5.15.36</b> I dipendenti (operativi) eseguono le ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.

Criterio	<b>T2-5.15.25</b> I responsabili di primo livello affrontano i dipendenti (operativi) quando scoprono che non lavorano secondo le norme in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-5.15.39</b> I responsabili di primo livello riferiscono alla direzione l'esito delle ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza secondo uno schema prefissato.	<b>T4-5.15.46</b> I responsabili si confrontano con i dipendenti dopo le ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-5.15.36</b> I dipendenti (operativi) eseguono quotidianamente ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza e riferiscono su di esse.
	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>
Direttive per gli auditor	<b>T2-5.15.25</b> Dai verbali di ispezione emerge che viene prestata attenzione non solo agli aspetti tecnici, ma anche ai comportamenti, all'efficacia e al rispetto delle procedure. E che vengono presi provvedimenti ove necessario. L'auditor procede alla verifica mediante interviste ai dipendenti (operativi) e un controllo dell'ambiente di lavoro.	<b>T3-5.15.39</b> La struttura comprende la pianificazione, l'esecuzione e la rendicontazione delle ispezioni periodiche dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza. I moduli per le ispezioni dell'ambiente di lavoro hanno un formato fisso. Nei moduli si riportano cosa è stato ispezionato, cosa è risultato essere in ordine, cosa non lo era e le misure adottate.	<b>T4-5.15.46</b> Dai verbali di ispezione emerge che viene prestata attenzione non solo agli aspetti tecnici, ma anche ai comportamenti, all'efficacia e al rispetto delle procedure. E che vengano sollevati problemi di sicurezza e presi provvedimenti ove necessario. I problemi di sicurezza vengono sollevati non solo con le persone direttamente coinvolte, ma anche con colleghi e/o dirigenti che agevolano i diretti interessati in un ambiente di lavoro sicuro e sano. L'auditor procede alla verifica attraverso interviste ai dipendenti (operativi) e l'osservazione dell'ambiente di lavoro.	<b>T5-5.15.36</b> Le ispezioni quotidiane dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza sono eseguite in modo tale che tutti gli ambienti di lavoro siano ispezionati entro un certo periodo, per cui sono coinvolti diversi dipendenti (operativi). Le ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza, comprese le iniziative di miglioramento individuate, vengono comunicate ai responsabili di primo livello.

Requisito		<b>T3-5.15.40</b> I responsabili controllano l'esito delle azioni risultanti dalle ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-5.15.47</b> La direzione elabora quotidianamente i verbali delle ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-5.15.37</b> La direzione collabora con il settore per il miglioramento strutturale delle ispezioni in materia di salute e sicurezza.
Criterio		<b>T3-5.15.40a</b> Dopo la segnalazione di possibili colli di bottiglia, i responsabili valutano se le procedure sono state applicate correttamente e/o se sono efficaci.	<b>T4-5.15.47</b> Ogni giorno un ufficio centrale analizza gli scostamenti risultanti dalle ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza per individuarne le cause essenziali.	<b>T5-5.15.37</b> Il CdA esegue ispezioni congiunte dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza insieme al settore.
		<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>
		<b>T3-5.15.40b</b> I responsabili intraprendono azioni dirette in caso di scostamenti, in modo che i colli di bottiglia segnalati nell'area ispezionata siano documentati e risolti.		
		<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>		

Direttive per gli auditor		<b>T3-5.15.40</b> Vengono intraprese le azioni corrette per risolvere permanentemente il collo di bottiglia e prevenirne il ripetersi.	<b>T4-5.15.47</b> Le persone che effettuano le ispezioni dell'ambiente di lavoro inviano quotidianamente i verbali all'ufficio centrale per l'analisi delle cause. L'ufficio centrale valuta quindi gli scostamenti in funzione del rischio potenziale che pongono. I criteri per la determinazione dei rischi comprendono: gravità (possibili conseguenze) e probabilità di reiterazione dello scostamento. Vengono analizzate le cause degli scostamenti ad alto rischio.	<b>T5-5.15.37</b> La direzione può presentare esempi che lo dimostrino.
Requisito		<b>T3-5.15.41</b> Gli ispettori del lavoro ricevono adeguata formazione.	<b>T4-5.15.48</b> La direzione confronta la qualità delle prestazioni delle varie ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	
Criterio		<b>T3-5.15.41</b> Ogni ispettore del lavoro ha ricevuto adeguata formazione.	<b>T4-5.15.48a</b> La direzione confronta la qualità delle prestazioni di una serie di ispezioni dei propri ambienti di lavoro in materia di salute e sicurezza con quelle di terzi indipendenti.	

		<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>	
			<b>T4-5.15.48b</b> Ove necessario, la direzione assume provvedimenti volti a migliorare le prestazioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	
			<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>	
Direttive per gli auditor		<b>T3-5.15.41</b> La formazione necessaria all'esecuzione di ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza si concentra sull'attuazione pratica (cosa cercare). È documentata (durata e contenuto) e il contenuto è allineato con gli attuali requisiti e le buone prassi in materia di salute e sicurezza. Sono disponibili i dati su chi ha seguito quale formazione, quando e con quale risultato.	<b>T4-5.15.48</b> Il prelievo di campioni a caso per valutare gli effetti prodotti dalle ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza che si discostano da quelle condotte da terzi. I campioni comprende un numero rappresentativo delle proprie ispezioni dell'ambiente di lavoro in materia di salute e sicurezza.	

## 5.16 Riunioni

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-5.16.26</b> Durante le consultazioni in materia di salute e sicurezza, la direzione integra i relativi comportamenti.	<b>T3-5.16.42</b> I dirigenti di primo livello fanno uso strutturale delle consultazioni in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-5.16.49</b> I responsabili di primo livello basano la pianificazione delle consultazioni in materia di salute e sicurezza sui rischi.	<b>T5-5.16.38</b> I responsabili di primo livello fanno ricorso alla pianificazione dinamica per le consultazioni in materia di salute e sicurezza.
Criterio	<b>T2-5.16.26</b> La direzione garantisce che durante le consultazioni in materia di salute e sicurezza si discuta dei comportamenti in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-5.16.42a</b> I responsabili di primo livello utilizzano un elenco di possibili argomenti per le consultazioni in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-5.16.49</b> I responsabili di primo livello utilizzano le analisi dei rischi come base per la pianificazione delle consultazioni in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-5.16.38</b> I responsabili di primo livello pianificano le consultazioni in materia di salute e sicurezza sulla base degli sviluppi attuali.
	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>
		<b>T3-5.16.42b</b> I responsabili di primo livello scelgono deliberatamente gli argomenti per le consultazioni in materia di salute e sicurezza sulla base dell'attuale situazione di lavoro.		
		<b>Pienamente [60]; in gran parte [48]; in parte [24]; no [0].</b>		

		<b>T3-5.16.42c</b> I responsabili di primo livello tengono consultazioni in materia di salute e sicurezza nella lingua dei dipendenti (operativi) partecipanti.		
		<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>		
Direttive per gli auditor	<b>T2-5.16.26</b> Le registrazioni mostrano quali questioni relative ai comportamenti in materia di salute e sicurezza sono state discusse e quali provvedimenti sono stati proposti.	<b>T3-5.16.42</b> I responsabili di primo livello applicano un approccio strutturato alle consultazioni in materia di salute e sicurezza. Gli infortuni fanno da base per la stesura dell'elenco degli argomenti da discutere. Durante le consultazioni in materia di salute e sicurezza vengono discussi anche gli infortuni rilevanti e quelli al di fuori del proprio ambito lavorativo. Esistono criteri chiari per determinare quali infortuni (al di fuori del proprio ambito lavorativo) sono rilevanti per le consultazioni in materia di salute e sicurezza. I temi delle	<b>T4-5.16.49</b> La pianificazione si sviluppa a partire dai rischi attuali, in termini di tempistica e di contenuto (argomenti).	<b>T5-5.16.38</b> Gli argomenti e la durata delle consultazioni in materia di salute e sicurezza sono determinati dalla pianificazione in atto, dal lavoro, dai colli di bottiglia e dagli incidenti (comportamentali) segnalati.

		consultazioni in materia di salute e sicurezza sono scelti in base alla pianificazione degli argomenti, alle fasi di lavoro, ai rischi attuali, agli infortuni e ai colli di bottiglia.		
Requisito			<b>T4-5.16.50</b> I responsabili di primo livello assicurano che le consultazioni in materia di salute e sicurezza siano interessanti e varie.	<b>T5-5.16.39</b> I dipendenti (operativi) sono attivamente coinvolti nelle consultazioni in materia di salute e sicurezza.
Criterio			<b>T4-5.16.50</b> I responsabili di primo livello variano lo svolgimento delle consultazioni in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-5.16.39</b> I dipendenti (operativi) hanno sempre un ruolo di primo piano nelle consultazioni in materia di salute e sicurezza.
			<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>	<b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b>
Direttive per gli auditor			<b>T4-5.16.50</b> Le consultazioni in materia di salute e sicurezza possono assumere forma diverse. Le consultazioni in materia di salute e sicurezza coinvolgono diverse persone o strutture, per esempio specialisti, dirigenti, terzi, video, materiale addestrativo ecc.	<b>T5-5.16.39</b> Gran parte delle consultazioni in materia di salute e sicurezza sono guidate dai dipendenti (operativi) che possono essere anche dipendenti (operativi) di terzi.



Requisito			<b>T4-5.16.51</b> I responsabili di primo livello utilizzano efficacemente le consultazioni in materia di salute e sicurezza per le comunicazioni dal basso.	
<p> <b> Criterio</b> </p>			<p> <b>T4-5.16.51</b> I dipendenti (operativi) discutono dei colli di bottiglia durante le consultazioni in materia di salute e sicurezza e ricevono informazioni sui progressi occorsi dalle segnalazioni precedenti. </p> <p> <b>Pienamente [100]; in gran parte [80]; in parte [40]; no [0].</b> </p>	
<p> <b> Direttive per gli auditor</b> </p>			<p> <b>T4-5.16.51</b> Le consultazioni in materia di salute e sicurezza sono ancora utilizzate per segnalare incidenti, identificare i colli di bottiglia e i provvedimenti migliorativi desiderati. Gli avanzamenti sono monitorati e i dipendenti (operativi) ricevono informazioni sui progressi e su determinati provvedimenti evolutivi. </p>	

### 3.6 Aspetto aziendale 6: Audit e statistiche

#### 6.17 Audit e revisioni

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-6.17.27</b> La direzione conduce diversi audit sugli aspetti comportamentali in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-6.17.43</b> I responsabili conducono diversi audit comportamentali in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-6.17.52</b> La direzione fa uso integrale degli audit comportamentali in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-6.17.40</b> Il CdA svolge audit comportamentali in materia di salute e sicurezza insieme al settore.
Criterio	<b>T2-6.17.27a</b> La direzione sottopone ad audit l'intero sistema di gestione salute e sicurezza in termini di aspetti comportamentali.	<b>T3-6.17.43</b> I responsabili partecipano attivamente ai team di audit comportamentali in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-6.17.52</b> La direzione utilizza gli audit comportamentali in materia di salute e sicurezza per esaminare tutti gli aspetti delle operazioni.	<b>T5-6.17.40</b> Il CdA effettua regolarmente in azienda audit comportamentali orientati al settore in materia di salute e sicurezza.
	<b>Pienamente [20]; in gran parte [16]; in parte [8]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Sì/No [50].</b>
	<b>T2-6.17.27b</b> Il CdA valuta i risultati degli audit comportamentali in materia di salute e sicurezza e li utilizza per migliorare la consapevolezza in materia di salute e sicurezza.			
	<b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>			

Direttive per gli auditor	<p><b>T2-6.17.27</b> In questo contesto, il termine audit comportamentali in materia di salute e sicurezza si riferisce solo a quelli interni pianificati ed eseguiti dall'azienda stessa. L'azienda ha una procedura fissa per dedicare sufficiente attenzione agli aspetti comportamentali in materia di salute e sicurezza durante gli audit. Gli audit possono essere integrati in altri audit, come gli audit di sistema, a condizione che si possa dimostrare di aver dato sufficiente attenzione specifica ai comportamenti in materia di salute e sicurezza.</p>	<p><b>T3-6.17.43</b> Partecipazione attiva del management significa che i responsabili aziendali a vari livelli partecipano agli audit comportamentali in materia di salute e sicurezza. La partecipazione consiste nel porre domande, osservare e discutere i risultati nei gruppi di audit ecc. Ogni responsabile partecipa regolarmente e, se necessario, viene formato (internamente).</p>	<p><b>T4-6.17.52</b> Gli audit comportamentali in materia di salute e sicurezza vengono utilizzati per promuovere un approccio integrale a salute e sicurezza e lo scambio delle buone prassi oltre che per realizzare metodi e procedure di lavoro uniformi e allineati in tutte le unità aziendali.</p>	<p><b>T5-6.17.40</b> Questi audit comportamentali in materia di salute e sicurezza orientati al settore sono rivolti in particolare alle interfacce tra i processi non strettamente aziendali e sono eseguiti da gruppi di audit aziendali insieme ad altre esponenti del settore, come clienti o appaltatori.</p>
Requisito		<p><b>T3-6.17.44</b> La direzione ha stabilito le competenze in materia di salute e sicurezza degli auditor comportamentali.</p>	<p><b>T4-6.17.53</b> La direzione valuta i propri progetti in termini di comportamenti in materia di salute e sicurezza.</p>	<p><b>T5-6.17.41</b> La direzione applica diversi metodi di revisione di salute e sicurezza per le misurazioni comportamentali in quest'ambito.</p>

<p> <b>Criterion</b> </p>	<p> <b>T3-6.17.44</b> La direzione ha stabilito le competenze degli auditor in materia di salute e sicurezza riguardo a curriculum, istruzione, preparazione ed esperienza.         </p>	<p> <b>T4-6.17.53</b> La direzione valuta gran parte dei suoi progetti in termini di comportamenti in materia di salute e sicurezza.         </p>	<p> <b>T5-6.17.41</b> Oltre agli audit, il CdA applica altri metodi di revisione per verificare la conformità dei comportamenti in materia di salute e sicurezza.         </p>
	<p> <b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b> </p>	<p> <b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b> </p>	<p> <b>Si/No [50].</b> </p>
<p> <b>Directives for auditors</b> </p>	<p> <b>T3-6.17.44</b> Le competenze sono documentate e comunicate agli auditor. Gli auditor ne sono a conoscenza.         </p>	<p> <b>T4-6.17.53</b> I progetti sono sottoposti a valutazione periodica per i comportamenti in materia di salute e sicurezza.         </p>	<p> <b>T5-6.17.41</b> Altri metodi di revisione possono essere questionari, misurazioni della percezione, autovalutazioni.         </p>
<p> <b>Requirement</b> </p>			<p> <b>T5-6.17.42</b> La direzione utilizza sistematicamente i colloqui in uscita per identificare i miglioramenti in materia di salute e sicurezza.         </p>
<p> <b>Criterion</b> </p>			<p> <b>T5-6.17.42</b> La direzione registra i colloqui di dipendenti (operativi) e dirigenti in uscita.         </p> <p> <b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b> </p>

Direttive per gli auditor				<b>T5-6.17.42</b> Nei colloqui in uscita viene prestata sufficiente attenzione alla cultura della sicurezza. Di questi colloqui si registrano in particolare gli elementi e gli interventi migliorativi. L'azienda è in grado di illustrare in che modo vengono usati i colloqui in uscita.
---------------------------	--	--	--	---

## 6.18 Trend e statistiche

	Livello 2	Livello 3	Livello 4	Livello 5
Requisito	<b>T2-6.18.28</b> I responsabili ricevono regolarmente statistiche su salute e sicurezza.	<b>T3-6.18.45</b> Il CdA utilizza le statistiche aziendali su salute e sicurezza per migliorare le prestazioni in quest'ambito.	<b>T4-6.18.54</b> Il CdA discute le statistiche e gli obiettivi in materia di salute e sicurezza con tutti i responsabili.	<b>T5-6.18.43</b> Il CdA confronta le prestazioni aziendali in materia di salute e sicurezza con quelle migliori.
Criterio	<b>T2-6.18.28</b> La direzione riceve regolarmente statistiche sulle prestazioni della propria azienda in materia di salute e sicurezza.	<b>T3-6.18.45a</b> Il CdA ha definito obiettivi operativi in materia di salute e sicurezza.	<b>T4-6.18.54</b> Il CdA e la direzione discutono regolarmente delle statistiche sui comportamenti in materia di salute e sicurezza e sull'efficacia delle misure comportamentali.	<b>T5-6.18.43</b> Il CdA confronta regolarmente le prestazioni aziendali in materia di salute e sicurezza con quelle migliori e adegua la strategia e la politica aziendale ove necessario.
	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Si/No [20].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>	<b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b>
		<b>T3-6.18.45b</b> Il CdA effettua adeguamenti regolari sulla base dei dati di avanzamento. <b>Pienamente [30]; in gran parte [24]; in parte [12]; no [0].</b>		

Direttive per gli auditor	<b>T2-6.18.28</b> Le informazioni sono distribuite tra i vari livelli operativi della società (CdA, dirigenti, quadri e responsabili di primo livello). Le statistiche sono allineate ai vari destinatari.	<b>T3-6.18.45</b> Gli obiettivi sono definiti in base ai principali KPI. Questi comprendono le prestazioni in materia di salute e sicurezza (come infortuni (potenzialmente) gravi con o senza assenteismo, commenti dell'autorità competente) e obiettivi relativi ai comportamenti in materia di salute e sicurezza. Gli adeguamenti vengono effettuati confrontando gli obiettivi con i dati sullo stato di avanzamento e di settore e assumendo provvedimenti ove necessario. In ogni caso, si procede al confronto tra gli infortuni (potenzialmente) gravi e gli altri infortuni.	<b>T4-6.18.54</b> Le statistiche relative ai comportamenti in materia di salute e sicurezza includono: rispetto delle norme in materia di salute e sicurezza, utilizzo di dispositivi di protezione individuale, tempestiva consegna dell'analisi dei rischi e del piano di salute e sicurezza, inclusione dei costi di salute e sicurezza nei calcoli, svolgimento di consultazioni in materia di salute e sicurezza.	<b>T5-6.18.43</b> Migliori prestazioni nel settore, ma anche in altri settori e in altri paesi. Lo scopo del confronto è imparare da coloro che vantano migliori prestazioni in materia di salute e sicurezza e migliorare le proprie attraverso azioni mirate.
Requisito	<b>T2-6.18.29</b> Il CdA informa regolarmente il settore.	<b>T3-6.18.46</b> Il CdA confronta le proprie statistiche in materia di salute e sicurezza con quelle del settore.	<b>T4-6.18.55</b> Il CdA si serve di indicatori di prestazioni in materia di salute e sicurezza per influenzare i comportamenti degli appaltatori.	<b>T5-6.18.44</b> Il CdA migliora gli indicatori di prestazioni congiunti insieme al settore.

<p>Criterio</p>	<p><b>T2-6.18.29</b> Il CdA fornisce regolarmente al settore le proprie statistiche in materia di salute e sicurezza.</p>	<p><b>T3-6.18.46</b> Il CdA confronta periodicamente i propri infortuni con quelli di altre società del settore.</p>	<p><b>T4-6.18.55</b> Il CdA utilizza le analisi delle statistiche comportamentali in materia di salute e sicurezza dei suoi appaltatori per identificare attivamente i punti di miglioramento.</p>	<p><b>T5-5.15.37</b> Il CdA collabora con il settore per migliorare gli indicatori di prestazione congiunti per i comportamenti in materia di salute e sicurezza.</p>
	<p><b>Si/No [50].</b></p>	<p><b>Si/No [50].</b></p>	<p><b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b></p>	<p><b>Pienamente [50]; in gran parte [40]; in parte [20]; no [0].</b></p>
<p>Direttive per gli auditor</p>	<p><b>T2-6.18.29</b> L'azienda ha preso accordi con il settore sulle statistiche da produrre e su come renderle disponibili. Le statistiche prodotte riguardano comunque gli infortuni (potenzialmente) gravi e quelli ordinari.</p>	<p><b>T3-6.18.46</b> Si tratta di un confronto sugli stessi periodi del passato e su progetti e unità di business simili. Vengono inoltre utilizzate informazioni pubbliche su infortuni (potenzialmente) gravi, come i dati sugli infortuni con e senza assenteismo.</p>	<p><b>T4-6.18.55</b> I miglioramenti comprendono la consapevolezza in materia di salute e sicurezza, il relativo sistema e i risultati in quell'ambito.</p>	<p><b>T5-6.18.44</b> Il miglioramento può interessare indicatori più efficaci e predittivi, maggiore uniformità nel settore ecc.</p>



## 4 Colofone

Titolo: Schema di certificazione Safety Culture Ladder Versione 4.0  
Data di pubblicazione: 1° luglio 2016

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