

VISION ZERO

Indicatori anticipatori proattivi

Una guida per misurare e gestire la sicurezza, la salute e il benessere sul lavoro



Indice

Prefazione	4
Contesto	5
VISION ZERO	7
Sicurezza, salute e benessere	8
Dalla «sicurezza» alla «sicurezza, salute e benessere»	9
Benessere	10
Le 7 Regole d'oro VISION ZERO	11
Cosa sono gli indicatori proattivi e posticipati?	12
Perché gli indicatori anticipatori proattivi per VISION ZERO?	13
I criteri per selezionare gli indicatori anticipatori proattivi per VISION ZERO	14
Per chi sono rilevanti gli indicatori anticipatori proattivi?	15
La serie dei 14 indicatori anticipatori proattivi	16
Tre opzioni per utilizzare gli indicatori anticipatori proattivi per VISION ZERO	18
Valutazione comparativa	24
Raccomandazioni generali – Buone prassi	25
Selezionare gli indicatori adeguati	42
Esempi per personalizzare l'uso degli indicatori	43
Presentazione dei risultati	45

Prefazione

Questa Guida ISSA completa la Guida VISION ZERO e le sue 7 Regole d'oro. Gli Indicatori anticipatori proattivi presentati non sono norme, ma sono offerti da ISSA come uno strumento supplementare gratuito per ogni impresa od organizzazione che aderisce a VISION ZERO, che sia avanzata o principiante, grande o piccola, locale o internazionale.

Con la presentazione di questo progetto di prevenzione e la pubblicazione dei risultati, l'ISSA ha seguito al grande successo della strategia di prevenzione VISION ZERO e le sue 7 regole d'oro, lanciata nel corso del XXI World Congress on Safety and Health, tenutosi in Singapore nel 2017. Siamo grati di segnalare una crescita costante della comunità globale di VISION ZERO negli ultimi 3 anni, portando a più di 11.000 tra imprese, formatori e sostenitori impegnati in VISION ZERO in ogni parte del mondo, in ogni settore industriale e in imprese di ogni dimensione.

Al fine di misurare e valutare la qualità e il successo delle performance aziendali in tema di sicurezza e salute, ci siamo tradizionalmente concentrati sugli incidenti sul lavoro e le statistiche relative alle malattie professionali, i cosiddetti indicatori posticipati. Tuttavia, molte organizzazioni si sono rese conto che questo tipo di approccio è insufficiente e cercano indicatori che evidenzino non solo il passato, ma anche la situazione presente e persino quello che potrebbe essere fatto in futuro. Questo è il motivo per cui è iniziato il progetto degli Indicatori anticipatori proattivi VISION ZERO nell'ambito delle ormai consolidate 7 regole d'oro di VISION ZERO.

Il progetto degli Indicatori anticipatori proattivi VISION ZERO è un progetto congiunto di sette Sezioni ISSA per la prevenzione, ed è sostenuto da tutte le 14 Sezioni che compongono la Commissione Speciale ISSA per la Prevenzione in quanto gli indicatori suggeriti, così come le 7 regole d'oro, trovano applicazione in ogni settore di attività.

Gli Indicatori anticipatori proattivi possono essere utilizzati per molteplici finalità, internamente per migliorare la sicurezza, la salute e il benessere, nonché nelle relazioni commerciali esterne come le catene di fornitura o per scopi di valutazione comparativa (benchmarking).

Siamo molto grati per il supporto e il contributo ricevuto dalle sezioni partecipanti, per l'ottimo lavoro del gruppo dei quattro ricercatori e per il riscontro ricevuto durante il progetto da diverse imprese, organizzazioni ed esperti.

La pubblicazione di questa guida e dei suoi 14 indicatori principali è solo un punto di partenza. Essa deve essere un documento vivo. Per favore continuate a comunicarci le vostre idee ed esperienze di utilizzo degli indicatori, al fine di stabilire un processo di miglioramento continuo.

Martina Hesse-Spötter

Presidente della Commissione speciale per la Prevenzione della ISSA

Helmut Ehnes

Presidente del Comitato direttivo VISION ZERO della Commissione speciale per la Prevenzione della ISSA

Contesto

Perché sono stati sviluppati gli indicatori?

Lo sviluppo degli indicatori anticipatori proattivi è stato realizzato per rispondere alle richieste di aziende e organizzazioni che avevano aderito alla strategia ISSA VISION ZERO. La Guida ISSA VISION ZERO *7 Golden Rules for zero accidents and healthy work* ha pertanto costituito la struttura per gli indicatori, con due indicatori da sviluppare per ciascuna regola d'oro.

Come sono stati sviluppati gli indicatori?

Il processo di sviluppo ha comportato l'acquisizione di informazioni e osservazioni dalle principali organizzazioni VISION ZERO, dalla letteratura scientifica, da pubblicazioni di altre fonti affidabili (ad es. Agenzie nazionali, industria) e le competenze e l'esperienza disponibili nel team di progetto e nel comitato direttivo. Si sono tenute anche presentazioni e discussioni in conferenze quali: Working on Safety (Austria, settembre 2019), Work Stress and Health organizzata da APA/NIOSH (USA, novembre 2019), VISION ZERO Summit (Finlandia, novembre 2019) e varie reti ISSA e riunioni del comitato direttivo. È stata così sviluppata e ampiamente comunicata una bozza di sette schede informative sugli indicatori anticipatori proattivi, il cui riscontro è stato ottenuto tramite un sondaggio online con risposta di aziende e organizzazioni in più di 20 paesi e 20 settori. Gli indicatori e le schede informative sono stati adattati e rivisti con lo sviluppo di una seconda bozza di 14 indicatori, discussa nell'ambito del comitato direttivo. I risultati finali sono, oltre a questa guida, un insieme di 14 schede informative sugli indicatori (*factsheet*).

Referenti

Le schede informative e la presente guida sono state elaborate per l'ISSA dal Professore Gerard Zwetsloot (Paesi Bassi), il Ricercatore senior Pete Kines (Danimarca) e la Professoressa Stavroula Leka (Irlanda) in cooperazione con il Professore associato Aditya Jain (UK) nel corso del 2019 e 2020. Il gruppo ha apportato un insieme di esperienze accademiche e pratiche in tema di sicurezza, salute e benessere sul lavoro.

Stato scientifico

Lo sviluppo della serie di indicatori anticipatori proattivi è descritto più dettagliatamente in un articolo scientifico pubblicato su Safety Science. Il suo riferimento è: Zwetsloot, G. I. J. M.; Leka, S.; Kines, P.; Jain, A. 2020. «Vision zero: Developing proactive leading indicators for safety, health and wellbeing at work», *Safety Science*, vol. 130, ottobre, n. 104890.

L'articolo può essere scaricato o consultato gratuitamente tramite il seguente link:
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104890>.

Finanziamento e Comitato direttivo

Sette Sezioni internazionali per la Prevenzione dell'ISSA hanno sostenuto e finanziato il progetto:

- Sezione ISSA per la Prevenzione nell'edilizia
- Sezione ISSA per l'Istruzione e la Formazione in materia di Prevenzione
- Sezione ISSA per la Prevenzione in Elettricità, Gas e Acqua
- Sezione ISSA per l'Informazione in materia di Prevenzione
- Sezione ISSA per la Prevenzione nelle attività estrattive
- Sezione ISSA per la Prevenzione nel Commercio, Logistica delle merci e Movimentazione portuale
- Sezione ISSA per la Prevenzione nei Trasporti

Durante lo sviluppo del progetto, il Comitato direttivo del progetto ISSA ha fornito al gruppo di lavoro idee e proposte, facilitando inoltre l'ottenimento del contributo da aziende e organizzazioni. Il comitato era composto dai seguenti rappresentanti delle sezioni ISSA finanziatrici e del Segretariato generale dell'ISSA: Helmut Ehnes (presidente), Gisela Derrick, Christian Felten, Martina Hesse-Spötter, Petra Jackisch, Jens Jühling, Karl-Heinz Noetel, Sigrid Roth, Udo Schöpf, Alan Stevens, Sven Timm e Bernd Treichel (Segretariato generale dell'ISSA).

VISION ZERO

VISION ZERO (sul lavoro) si basa sul presupposto che tutti gli incidenti, i danni e le malattie professionali siano prevenibili. VISION ZERO è quindi l'ambizione e l'impegno a creare e garantire un lavoro sano e sicuro prevenendo tutti gli incidenti, i danni e le malattie legate al lavoro e promuovendo continuamente l'eccellenza in Sicurezza, Salute e Benessere (SSB). VISION ZERO va inteso come un viaggio, un processo verso l'ideale. È anche una visione basata su valori, con la consapevolezza che il lavoro non dovrebbe influire negativamente sulla SSB dei lavoratori e, se possibile, dovrebbe aiutarli a mantenere o migliorare la loro SSB e sviluppare la fiducia in se stessi, le competenze e l'occupabilità.

Le organizzazioni possono aderire a VISION ZERO indipendentemente dal proprio livello di prestazioni in materia di Sicurezza, Salute e Benessere. Un impegno genuino in VISION ZERO può avviare e sostenere il processo e il supporto sociale necessari per intraprendere il viaggio VISION ZERO. VISION ZERO non è qualcosa che hai od ottieni, è qualcosa che fai. VISION ZERO non è solo per le organizzazioni migliori o grandi che hanno i propri professionisti della SSB, ma è importante anche per le piccole imprese che non hanno molta esperienza nell'integrazione di SSB come parte della loro strategia aziendale.

È importante rendersi conto che una visione (una mentalità, un'immagine mentale vivida di come sarà o potrebbe essere il futuro) implica un'ambizione a lungo termine; non implica che «zero» sia o debba essere un obiettivo, ma piuttosto un'ambizione basata sulla consapevolezza che gli incidenti, i danni e le malattie professionali sono prevenibili progettando e pianificando in maniera opportuna procedure e prassi adeguate.

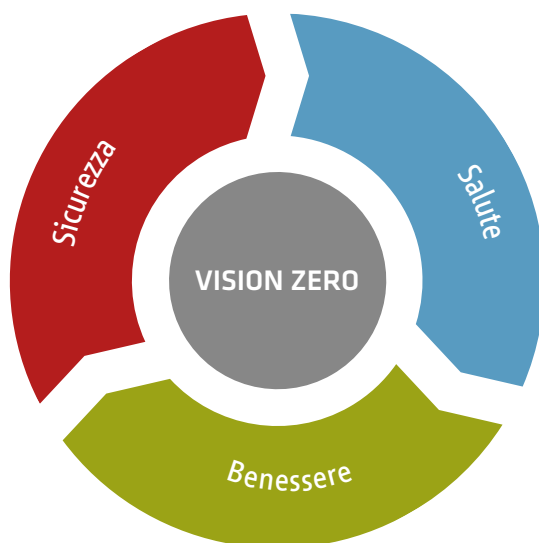


Sicurezza, salute e benessere

La presente Guida sugli Indicatori anticipatori proattivi applica le seguenti definizioni operative di sicurezza, salute e benessere:

- **Sicurezza** – La sicurezza sul lavoro si caratterizza per la promozione attiva e il mantenimento/sostenibilità di condizioni sicure, comportamenti sul lavoro adeguati affinché i luoghi di lavoro permangano liberi da lesioni, e per la prevenzione attiva di eventi avversi improvvisi e inaspettati, come incidenti, infortuni e quasi infortuni, così come il verificarsi di condizioni di lavoro non sicure.
- **Salute** – La salute fisica sul lavoro si caratterizza per la promozione attiva e il mantenimento/sostenibilità di condizioni salubri e comportamenti sul lavoro per preservare la salute fisica dei lavoratori e la loro capacità lavorativa, e per la prevenzione attiva di scarse condizioni psicosociali e di cattiva salute sul lavoro.
- **Benessere** – La salute psicosociale sul lavoro si caratterizza per la promozione attiva e il mantenimento/sostenibilità di sane condizioni psicosociali per mantenere una positiva salute mentale della persona e la propria abilità a lavorare in maniera produttiva e creativa, e per la prevenzione attiva di scarse condizioni psicosociali e di cattiva salute sul lavoro.

I tre aspetti, ossia «sicurezza, salute e benessere», sono strettamente relazionati e interagenti tra loro in maniera sinergica, motivo per cui tutti gli indicatori anticipatori proattivi sono rilevanti per ciascuno di essi. Si consiglia di trattare i tre aspetti in modo integrato e, se possibile, integrarli congiuntamente nei processi aziendali. Tuttavia, per garantire che ciascuno dei tre aspetti venga considerato con sufficiente attenzione, questa guida propone che gli indicatori anticipatori proattivi vengano valutati separatamente per ogni aspetto. Oggigiorno, molte organizzazioni hanno politiche e sistemi più avanzati per garantire la sicurezza piuttosto che la salute e il benessere. Le interazioni tra SSB implicano che anche se un'organizzazione considera di impegnarsi solamente per l'obiettivo a lungo termine di promuovere la sicurezza, è necessario che si occupi adeguatamente della salute e del benessere.



Dalla «sicurezza» alla «sicurezza, salute e benessere»

Quando le aziende affermano «ci prendiamo cura della salute e della sicurezza», spesso significa che ci si prende cura della sicurezza e che sono coperti solo alcuni degli aspetti più tangibili della salute. Molte organizzazioni si rendono conto che il benessere del proprio personale è diventato sempre più importante, ma non hanno ancora approcci sistematici e proattivi per affrontarlo.

Attenzione integrata o specifica per salute e benessere?

Ciascuno degli indicatori proattivi è rilevante per tutti e tre gli aspetti: sicurezza, salute e benessere, e di conseguenza l'abbreviazione SSB è utilizzata in questa guida e nelle 14 schede informative. Si raccomanda che i tre aspetti siano integrati e siano anche parte integrante dei processi aziendali dell'organizzazione. Per evitare che SSB finisca per occuparsi solo di sicurezza, con un'attenzione molto limitata alla salute e al benessere, si consiglia di utilizzare gli indicatori per i tre aspetti individualmente. Ciò aiuterà le organizzazioni a ottenere un buon quadro di come vengono gestiti in modo sistematico e proattivo non solo la sicurezza, ma anche la salute e il benessere; ciò può anche indurre le organizzazioni ad applicare le gestioni già efficaci per la sicurezza per migliorare, in analogia, la salute e il benessere. Quando in un'organizzazione la gestione della salute e del benessere viene sviluppata a un livello simile a quello per la sicurezza, si crea un'eccellente opportunità per migliorare l'integrazione dei tre aspetti nei processi aziendali.

Opportunità per sinergie

Esistono importanti opportunità e potenziali fonti di sinergia tra i tre aspetti SSB, i quali rappresentano valori umani e sociali simili e ciascuno di essi si basa sulla valorizzazione delle persone. Esistono anche «valori di supporto» comuni che sono rilevanti per tutti e tre gli aspetti come, ad esempio, la fiducia che è importante per il benessere e per una cultura in cui le persone si sentano libere di segnalare incidenti e quasi incidenti o affrontare problemi di salute. Essere «idonei al lavoro» fisicamente e mentalmente è importante per la gestione della sicurezza. La gestione della sicurezza e del benessere implica sia la riduzione che il controllo delle «deviazioni dal normale» nei processi di lavoro e l'aumento della precisione del lavoro. Una buona salute mentale aiuta a prevenire gli errori umani (non necessari) ed è importante anche per la prevenzione degli incidenti. Esistono anche importanti complementarità tra sicurezza e benessere: per ragioni di sicurezza c'è sempre maggiore attenzione allo sviluppo di una buona cultura della sicurezza e alla promozione di comportamenti sicuri, aspetti questi che presentano entrambi una forte componente psicologica. Nella letteratura sul benessere c'è molta attenzione all'organizzazione del lavoro, che è rilevante anche per la sicurezza. Per un comportamento sicuro l'attenzione è spesso sull'individuo, mentre per il benessere sono molto importanti processi sociali come il supporto sociale, una buona comunicazione e cooperazione e un certo grado di autonomia. Ci sono quindi buone ragioni per affermare che anche se l'obiettivo è focalizzato esclusivamente sulla sicurezza e una visione di «zero incidenti», è necessario che le organizzazioni gestiscano adeguatamente il benessere al fine di realizzare le sinergie sopra menzionate.

Benessere

Sia la salute fisica che psicologica e il benessere sul lavoro sono influenzati da rischi psicosociali in termini di organizzazione del lavoro (ad esempio contenuto del lavoro, carico di lavoro elevato e ritmo di lavoro, superlavoro regolare, mancanza di controllo, ambiguità di ruolo, conflitti di ruolo, orari di lavoro poco flessibili) e relazioni interpersonali sul lavoro (es. [paura di] conflitti, molestie, bullismo). Anche l'ambiente fisico di lavoro può influenzare direttamente la nostra salute e il nostro benessere: a nessuno piace lavorare in ambienti rumorosi o sporchi o lavorare con attrezzature scadenti. I rischi derivanti da fattori psicosociali possono essere gestiti sistematicamente come qualsiasi altro tipo di rischio. Un ambiente di lavoro psicosociale sano in termini, ad esempio, di un adeguato supporto sociale da parte di leader e colleghi, un adeguato grado di autonomia e opportunità di apprendimento e sviluppo, può contribuire positivamente alla salute e al benessere, nonché alla sicurezza. In molte organizzazioni, il dipartimento delle risorse umane (RU) è incaricato di supportare lo sviluppo del benessere, mentre gli ingegneri o i professionisti impegnati sulla sicurezza e salute sul lavoro (SSL) sono principalmente coinvolti nel supporto della salute e della sicurezza. Sebbene i dipartimenti delle risorse umane abbiano molta esperienza nel trattare con le persone, di solito sono meno esperti nella gestione sistematica della SSL; allo stesso modo, i professionisti della SSL di solito hanno meno esperienza nell'affrontare l'organizzazione del lavoro. Rompere le varie barriere dei settori aziendali e creare una comune strategia SSB rappresenta un'opportunità per una maggiore efficacia e sinergie organizzative.



Le 7 Regole d'oro VISION ZERO

La strategia VISION ZERO dell'ISSA si basa su 7 Regole d'oro:



1. Assumi la leadership – dimostra l'impegno



2. Identifica i pericoli – controlla i rischi



3. Definisci gli obiettivi – sviluppa programmi



4. Garantisci un sistema sicuro e sano – sii ben organizzato



5. Garantisci sicurezza e salute per le macchine, le attrezzature e le postazioni di lavoro



6. Migliora le qualifiche – sviluppa la competenza



7. Investi sulle persone – motiva con la partecipazione

La guida per le 7 Regole d'oro, che si rivolge a datori di lavoro e manager, può essere scaricata dal sito web di ISSA VISION ZERO (visionzero.global) ed è disponibile in molte lingue.

Indicatori anticipatori proattivi – Approfondimento delle 7 Regole d'oro

La Guida ISSA per le 7 Regole d'oro costituisce la base per lo sviluppo di VISION ZERO a livello organizzativo. Questa guida complementare sugli indicatori anticipatori proattivi per VISION ZERO approfondisce le 7 Regole d'oro. Si consiglia di utilizzare prima la Guida per le 7 Regole d'oro per identificare le aree più rilevanti e importanti per il miglioramento nella propria organizzazione. Gli indicatori anticipatori proattivi presentati in questa guida possono quindi aiutare a concentrarsi sulle attività chiave associate alle Regole d'oro.

Tutti gli indicatori in questa guida sono rilevanti per la sicurezza, la salute e il benessere, ma è meglio quando SSB sono integrati nei normali processi aziendali e lavorativi. Un primo passo verso quell'ideale è garantire che SSB non siano trattati separatamente, ma siano gestiti e considerati come interdipendenti, rilevanti per la sicurezza, la salute e il benessere dei lavoratori. Ciò può richiedere una cooperazione efficace e il reciproco apprendimento del personale addetto a SSB e delle parti interessate afferenti a diversi dipartimenti, appaltatori, organizzazioni partner, ecc.

Cosa sono gli indicatori proattivi e posticipati?

Gli indicatori anticipatori e posticipati per la sicurezza, la salute e il benessere (SSB) possono essere utilizzati in modo complementare, piuttosto che escludersi a vicenda. Possono essere paragonati alla guida di un'auto, dove gli indicatori anticipatori sono visti guardando attraverso il parabrezza anteriore e la direzione in cui si è diretti, mentre gli indicatori posticipati comportano lo sguardo indietro negli specchietti laterali e posteriori.

Gli indicatori posticipati sono spesso focalizzati sui risultati e richiedono un accumulo di dati storici per un lungo periodo di tempo. Esempi sono gli incidenti e gli infortuni segnalati, le assenze per malattia (ad esempio malattie, problemi di salute fisica e psicologica); le richieste di risarcimento; gli incidenti o quasi incidenti (compresi quelli che potrebbero causare lesioni, problemi di salute o perdite); il pensionamento anticipato; i giorni di produzione persi per assenze per malattia di breve / lungo periodo. Gli indicatori posticipati possono essere utilizzati per definire gli obiettivi di miglioramento (ad esempio meno incidenti o riduzione delle assenze per malattia), ma di solito non forniscono indizi su come raggiungere tali obiettivi.

Gli indicatori anticipatori sono spesso focalizzati sul processo e sono rappresentativi di attività che si presume migliorino la sicurezza, la salute e il benessere. Molti indicatori anticipatori si riferiscono ad attività che sono generalmente considerate buone prassi, come l'integrazione di SSB nei ruoli e nelle responsabilità di leadership, l'inserimento e la formazione, le riunioni e le acquisizioni. Servono per identificare gli andamenti dei punti di forza e di debolezza nei processi SSB che richiedono attenzione e possono essere utilizzati nel processo decisionale per migliorare aspetti specifici.

Gli indicatori anticipatori proattivi riflettono i processi, le attività e le prestazioni attuabili, quelle presenti e in corso che non si limitano a un mero controllo dei rischi esistenti e la salvaguardia dello status quo, ma si concentrano sul riconoscimento, la creazione, l'utilizzo e la valutazione delle opportunità di miglioramento continuo. In questo modo, hanno un maggior potenziale di sortire effetti positivi. Alcune delle loro caratteristiche rilevanti includono l'uso dell'innovazione e la capacità di influenzare il cambiamento per migliorare SSB; anticipare i rischi per SSB nelle loro fasi iniziali (ad esempio nella progettazione e nell'acquisizione); sviluppare modelli d'impresa orientati ai lavoratori; applicare misure di alto livello nella gerarchia delle misure di controllo; e promuovere lo sviluppo di una cultura dell'apprendimento della prevenzione in cui il sostegno sociale, la fiducia, la giustizia e l'apertura sono importanti e così via.

Perché gli indicatori anticipatori proattivi per VISION ZERO?

Le piccole organizzazioni possono utilizzare gli indicatori anticipatori proattivi per evidenziare le attività che aiutano a generare buone SSB (e buone prassi associate). Le organizzazioni di medie e grandi dimensioni possono utilizzare gli indicatori anche per misurare (quantificare) le loro prestazioni rispetto agli elementi chiave associati alle 7 Regole d'oro. Possono anche utilizzare gli indicatori per valutazioni comparative (*benchmarking*), sia all'interno dell'organizzazione (confrontando siti o unità), sia nel settore (confrontandosi con la concorrenza) o tra i settori (confrontandosi con altri settori).

Un detto popolare recita: «Quello che viene misurato, viene fatto». Sebbene VISION ZERO implichi un viaggio che non è mai completamente «fatto» gli indicatori possono certamente aiutare le organizzazioni a garantire che le attività chiave per una buona SSB «vengano fatte» e siano sostenibili. Determinare mensilmente il numero di casi in cui ogni aspetto di SSB è stato parte integrante di un processo, ad esempio l'assunzione, la formazione, l'acquisizione, i briefing pre-lavoro, la pianificazione e l'organizzazione del lavoro e così via, aiuta a mantenere viva l'attenzione sul miglioramento continuo di SSB. Gli indicatori possono essere utili per «grandi decisioni» fornendo indicazioni per lo sviluppo negli anni a venire, nonché per sviluppare, valutare e riesaminare le attività degli ultimi mesi e definire la direzione per quelle imminenti. Alcuni delle ragioni per utilizzare gli indicatori anticipatori proattivi risiedono nel fatto che aiutano a:

- concentrarsi su attività che generano una buona SSB;
- previsione delle prestazioni future della SSB;
- identificare i punti di forza e di debolezza nei fattori e nei processi chiave che determinano le prestazioni della SSB (ovvero promuovere e minimizzare i rischi della SSB);
- fornire meccanismi di controllo (*feedforward*) e riscontri (*feedback*) tempestivi, proattivi e pertinenti sia ai leader che ai lavoratori;
- consentire il benchmarking all'interno e tra organizzazioni e settori, a livello nazionale e internazionale;
- dimostrare l'adozione di buone prassi e di una vera cultura della prevenzione a stakeholder esterni, come clienti, partner commerciali, investitori, assicuratori e autorità, e mostrando buone prestazioni alle parti interessate come banche, assicurazioni, partner contrattuali e alla società in generale;
- richiedere analogamente agli appaltatori e ai fornitori l'adozione di buone prassi e di una vera cultura della prevenzione;
- promuovere la connessione tra gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, responsabilità sociale d'impresa e SSB..

Le analisi costi-benefici per l'utilizzo di indicatori anticipatori proattivi non sono ancora disponibili. Tuttavia, come menzionato nei materiali VISION ZERO dell'ISSA e come supportato dalle prove attuali e tangibili, il ritorno sull'investimento in sicurezza e salute sul lavoro è generalmente di un fattore 2,2 per ogni unità monetaria (ad esempio 1 dollaro, euro o peso) investita.

I criteri per selezionare gli indicatori anticipatori proattivi per VISION ZERO

I seguenti criteri hanno costituito la base per la selezione e lo sviluppo del set di indicatori anticipatori proattivi:

- Proattività
- Utilità nel raggiungere e andare oltre la conformità
- Rilevanza per ciascuno dei tre aspetti: sicurezza, salute e benessere
- Potenziale per sinergie fra le 7 regole d'oro di VISION ZERO di ISSA e i tre aspetti di SSB
- Evidenza di efficacia dalla pratica industriale/aziendale
- Evidenza scientifica dell'efficacia¹
- Idoneità all'uso qualitativo da parte delle organizzazioni più piccole
- Relativa facilità di misurazione quantitativa (non sono richiesti strumenti aggiuntivi)
- Idoneità a quantificare le prestazioni SSB (in grandi e medie imprese)
- Capacità di fornire una sufficiente «potenza comunicativa»
- Complementarietà e buon equilibrio con gli indicatori posticipati
- Utilità per rivedere le politiche di SSB così come per assumere decisioni periodiche (ad esempio mensilmente) in merito a pianificazione e modalità di lavoro
- Combinazione di indicatori tradizionali e più innovativi
- Utilità nel miglioramento dell'efficacia dei sistemi di gestione esistenti e lo sviluppo di una cultura della prevenzione

1. Le evidenze scientifiche e di efficacia fornite dalla pratica sono largamente basate su indicatori di sicurezza, poiché le ricerche e le evidenze scientifiche per gli indicatori di salute e benessere sono ancora limitate.



Per chi sono rilevanti gli indicatori anticipatori proattivi?

Gli indicatori anticipatori proattivi sono rilevanti per le organizzazioni che hanno adottato o stanno considerando di adottare VISION ZERO. Sono utili per il settore industriale così come per il settore dei servizi, per organizzazioni con o senza fine di lucro e per organizzazioni di grandi, medie e piccole dimensioni. VISION ZERO è una strategia di impegno; l'impegno può costituire l'inizio della strategia SSB a un livello iniziale di prestazioni in tema di sicurezza, salute e benessere. Non è solo per i migliori. In molte organizzazioni che adottano VISION ZERO i processi di sicurezza sono molto più sviluppati di quelli per la salute e il benessere. In tutti questi contesti, gli indicatori anticipatori proattivi di sicurezza, salute e benessere possono essere utili.

Il principale gruppo di utenti per gli indicatori sono i datori di lavoro, i leader, i dirigenti di livello alto e intermedio. Questo perché VISION ZERO richiede l'impegno dei leader dell'organizzazione e dei manager di linea che hanno la responsabilità primaria per il funzionamento di SSB nelle proprie organizzazioni. I gruppi di utenti secondari sono i rappresentanti dei lavoratori, i quali sono fondamentali per garantire che la voce dei lavoratori non vada perduta, per riflettere sull'utilizzo pratico degli indicatori e per facilitare l'adozione di buone prassi all'interno dell'organizzazione in linea con gli indicatori.

Nelle organizzazioni di grandi o medie dimensioni che desiderano utilizzare gli indicatori in modo quantitativo (ad esempio per scopi di valutazione comparativa), un secondo gruppo di utenti è composto dagli esperti/professionisti (interni) di sicurezza, salute e benessere. Questi professionisti hanno un ruolo cruciale nel proporre e spiegare l'importanza degli indicatori alla direzione dell'organizzazione. Altro compito importante è raccogliere i dati necessari per il loro utilizzo e aiutare a presentare e comunicare gli indicatori all'interno dell'organizzazione.

Il terzo gruppo di utenti degli indicatori è costituito dai decisori politici e le autorità in materia di SSB, dagli istituti di previdenza sociale, dalle organizzazioni di categoria e dai partner finanziari e assicurativi. Queste organizzazioni possono utilizzare gli indicatori per stimolare VISION ZERO nei settori e nelle imprese di servizi di proprio interesse, per misurare le prestazioni della SSB e per stimolare il confronto tra le organizzazioni.

Infine, alcune organizzazioni potrebbero persino preferire di incorporare gli indicatori in una serie più ampia di indicatori chiave di prestazione, come le schede di valutazione bilanciate (*balanced scorecard*) o più in generale in attività di valutazione comparativa.



La serie dei 14 indicatori anticipatori proattivi

La serie di indicatori per VISION ZERO è composta da 14 indicatori anticipatori proattivi, due per ciascuna delle 7 regole d'oro VISION ZERO dell'ISSA. Gli indicatori possono tuttavia sovrapporsi a una o più delle altre sei regole. Gli obiettivi, i concetti chiave, le buone prassi, i limiti e le opzioni per misurare ciascun indicatore sono forniti nelle 14 schede informative (vedere pp. 26-41).

N.	INDICATORE PROATTIVO	OBIETTIVO (Breve descrizione; vedi dettagli nella sezione Factsheets)
1.1 	Impegno visibile della direzione	Attraverso un impegno visibile della direzione, i leader dimostrano il loro impegno sulla SSB e ne promuovono il miglioramento.
1.2 	Direzione competente	Una direzione impegnata e intrinsecamente motivata su SSB risulta essenziale nello sviluppo dei processi di VISION ZERO.
2.1 	Valutare la gestione del rischio	La valutazione dell'efficacia della gestione del rischio per la SSB mostra l'attenzione e l'impegno della direzione nel loro miglioramento e supporta l'apprendimento organizzativo e lo sviluppo continuo.
2.2 	Imparare da eventi non pianificati	Imparare da eventi non pianificati (incidenti, eventi, casi) contribuisce a prevenire il (ri)verificarsi di simili eventi indesiderati.
3.1 	Luogo di lavoro e inserimento lavorativo	Integrare la SSB nei processi di inserimento lavorativo dimostra che SSB sono parte integrante di ogni processo lavorativo o di affari.
3.2 	Valutare i programmi mirati	Valutare i programmi mirati per SSB (ad esempio le campagne temporanee) aiutano a verificare che siano implementati come previsto e che gli obiettivi di miglioramento siano raggiunti.
4.1 	Riunioni pre-lavoro	Integrare SSB nelle riunioni pre-lavoro permette di identificare i pericoli specifici al contesto, i rischi e le misure di prevenzione prima del lavoro.
4.2 	Pianificazione e organizzazione del lavoro	La pianificazione e l'organizzazione del lavoro è essenziale per il successo di ogni organizzazione e per garantire SSB.
5.1 	Innovazione e cambiamento	I cambiamenti tecnologici, organizzativi e di personale si verificano frequentemente nelle organizzazioni e dovrebbero essere considerati proattivamente per migliorare SSB fin dall'inizio, in fase di progettazione.
5.2 	Acquisizione	Le acquisizioni possono determinare rischi per SSB per un lungo periodo. L'indicatore mira a innescare il loro uso sistematico per il miglioramento di SSB.
6.1 	Formazione iniziale	La formazione iniziale è la chiave per garantire una buona SSB e per qualificare capi e lavoratori prima dell'inizio dell'attività.
6.2 	Formazione periodica	La formazione periodica garantisce che la conoscenza e le capacità di leader e lavoratori rimangano aggiornate.
7.1 	Proposte per il miglioramento	Quando le proposte per il miglioramento di SSB sono ben accette e prese sul serio, viene stimolato l'impegno e il contributo al miglioramento di SSB.
7.2 	Riconoscimento e ricompensa	Il riconoscimento e la ricompensa dimostrano l'apprezzamento dell'impegno nell'assumere i comportamenti desiderati in tema di SSB.

Tre opzioni per utilizzare gli indicatori anticipatori proattivi per VISION ZERO

Esistono tre opzioni per l'utilizzo degli indicatori anticipatori proattivi, che possono essere considerate come tre fasi di crescente precisione e complessità.

Le organizzazioni molto piccole potrebbero voler utilizzare solamente la prima opzione. La seconda opzione può essere utile per la maggior parte delle organizzazioni e quelle piccole potrebbero preferire l'utilizzo dell'opzione due per un insieme limitato di indicatori. La terza opzione consente la valutazione comparativa sia esterna che interna tra i settori e può essere utilizzata dalle organizzazioni più grandi impegnate in VISION ZERO.



Opzione 1: La checklist Sì/No

L'opzione 1 è un semplice approccio con una lista di controllo «Sì» o «No» incentrata sulle attività chiave per buoni processi relativi a SSB. L'utilizzo di questa versione fornisce all'organizzazione informazioni proprio sulle attività chiave da mettere in atto per il miglioramento di SSB. Lo strumento distingue tra i tre aspetti di sicurezza, salute e benessere. È utile anche per le organizzazioni che non hanno i propri esperti o professionisti della SSB, così come per le organizzazioni che sono già avanzate nella sicurezza, ma molto meno per quanto riguarda la salute o il benessere.

Opzione 2: La stima della frequenza

L'opzione 2 riguarda la frequenza con cui le attività chiave per buoni processi relativi a SSB sono svolte in modo sistematico e coerente. Il grado di approccio sistematico e la sua coerenza sono stimati utilizzando cinque ampie categorie semiquantitative: Sempre o quasi sempre - Frequentemente - Occasionalmente - Raramente - Molto raramente o mai. L'opzione 2 può anche essere utile per il benchmarking interno tra diversi reparti o siti.

Opzione 3: La misurazione quantitativa

L'opzione 3 prevede misurazioni quantitative. Si tratta di un approccio più avanzato in base al quale le attività chiave vengono misurate quantitativamente con frequenze o percentuali e i risultati possono essere utilizzati anche per il *benchmarking* interno ed esterno, sia a livello nazionale che internazionale. L'opzione 3 richiede un maggior lavoro in termini di raccolta e registrazione dei dati dell'indicatore. Questo può essere un motivo per cui le organizzazioni non adottano contemporaneamente tutti gli indicatori SSB per l'opzione 3, ma una loro selezione (vedere i suggerimenti di seguito).

Le tre opzioni possono essere considerate come un approccio graduale, che inizia con l'opzione 1, e successivamente procede con le opzioni 2 e 3. Tuttavia, è anche possibile iniziare direttamente con le opzioni 2 o 3. Ciascuna delle opzioni è spiegata più in dettaglio nelle pagine seguenti.

L'opzione 1: La checklist Sì/No

Ciascuno degli indicatori anticipatori proattivi è focalizzato su un'attività che aiuta a creare buone condizioni di SSB, come la loro integrazione nelle riunioni pre-lavoro o nella formazione periodica. Utilizzando la checklist l'organizzazione si chiede: Eseguiamo queste attività nella nostra organizzazione per la sicurezza? Per la salute? Per il benessere? Le risposte sono: «Sì» o «No» per ciascuno dei singoli aspetti.

È consigliabile coinvolgere diverse persone (capi, lavoratori, esperti di SSB) nell'uso della checklist degli indicatori e discutere le differenze in modo positivo e con spirito di apprendimento. Se la risposta è «No», è importante concentrarsi sull'introduzione di queste attività, tenendo conto delle buone prassi menzionate nella rispettiva scheda informativa sugli indicatori. Se la risposta è «Sì», è importante verificare se sia possibile trarre ulteriore ispirazione dalle buone prassi menzionate nelle schede informative. Nella pagina successiva c'è un esempio di utilizzo dell'opzione 1.



Opzione 1: Codificare gli indicatori anticipatori proattivi con «Sì» o «No»

Opzione 1. Checklist indicatori anticipatori proattivi/ attività chiave	Sicurezza		Salute		Benessere		Totale
	SÌ	NO	SÌ	NO	SÌ	NO	SÌ
1.1 I capi dimostrano visibilmente il loro impegno per SSB nel loro lavoro e nel comportamento?	✓			✓		✓	1
1.2 I nuovi capi vengono selezionati in base alla loro motivazione intrinseca o alla comprovata esperienza su SSB?	✓		✓			✓	2
2.1 Vengono valutate le misure di riduzione del rischio per SSB?	✓			✓		✓	1
2.2 Gli eventi non pianificati segnalati vengono presi in considerazione dai capi per indagini, apprendimento/ miglioramento di SSB e riscontro alle persone direttamente coinvolte?	✓		✓			✓	2
3.1 SSB sono parte integrante dei processi di assunzione?	✓		✓		✓		3
3.2 Sono valutati i risultati dei programmi mirati e il loro contributo al miglioramento di SSB?	✓			✓	✓		2
4.1 SSB sono parte integrante della discussione negli incontri pre-lavoro?		✓		✓		✓	0
4.2 L'organizzazione considera sistematicamente SSB nella pianificazione e nell'organizzazione del lavoro?	✓			✓		✓	1
5.1 Le innovazioni tecnologiche e organizzative sono usate per ridurre i pericoli e i rischi per SSB già nella fase di progettazione?		✓		✓	✓		1
5.2 La promozione di SSB è inclusa nei processi di acquisizione?	✓		✓			✓	2
6.1 SSB sono argomenti inclusi nella formazione iniziale?	✓		✓		✓		3
6.2 SSB sono argomenti inclusi nella formazione periodica?	✓			✓		✓	1
7.1 I suggerimenti dei lavoratori per il miglioramento di SSB sono stati seguiti in maniera adeguata?	✓		✓			✓	2
7.2 I lavoratori ricevono un riconoscimento per prestazioni eccellenti in termini di SSB?	✓			✓		✓	1

Realizzazione	81-100%
Miglioramento	61-80%
Progresso	41-60%
Apprendimento	21-40%
Inizio	0-20%

Se secondo l'opzione 1 tutte le attività chiave sono note nell'organizzazione e quasi tutte le buone prassi sono già prese in considerazione, è il momento di passare all'opzione 2.

Opzione 2: La stima della frequenza

Questa opzione si concentra sulla domanda se in quale misura le attività chiave vengono eseguite in modo sufficiente, frequente e sistematico, sulla base di una scala di valutazione a cinque punti che va da «Sempre» a «Mai».

In che misura vengono soddisfatte le seguenti domande? Usare le seguenti valutazioni: Sempre o quasi sempre = 4; Spesso = 3; Occasionalmente = 2; Raramente = 1; Mai o molto raramente = 0	Sicurezza	Salute	Benessere	Totale
1.1 Quanto spesso i capi dimostrano visibilmente il loro impegno a integrare SSB nei loro processi di lavoro e nei comportamenti?	2	3	1	6
1.2 Quanto spesso i nuovi capi vengono selezionati in base alla loro motivazione intrinseca o alla comprovata esperienza in SSB?	3	2	2	7
2.1 Con quale frequenza vengono valutate le misure di riduzione del rischio per SSB?	4	2	3	9
2.2 Quanto spesso gli eventi non pianificati segnalati vengono presi in considerazione dai capi per indagini, apprendimento/miglioramento di SSB e riscontro alle persone direttamente coinvolte?	3	1	2	6
3.1 Quanto spesso SSB sono parte integrante dei processi di assunzione?	4	4	3	11
3.2 Quanto spesso sono valutati i risultati dei programmi mirati e il loro contributo al miglioramento di SSB?	2	2	2	6
4.1 Quanto spesso SSB sono parte integrante della discussione negli incontri pre-lavoro?	4	2	0	6
4.2 Quanto spesso SSB sono considerati sistematicamente nella pianificazione e nell'organizzazione del lavoro?	3	3	4	10
5.1 Quanto spesso le innovazioni tecnologiche e organizzative sono usate per ridurre i pericoli e i rischi per SSB già nella fase di progettazione?	3	2	3	8
5.2 Quanto spesso la promozione di SSB è inclusa nei processi di acquisizione?	4	2	0	6
6.1 Quanto spesso SSB sono argomenti inclusi nella formazione iniziale?	4	3	3	10
6.2 Quanto spesso SSB sono argomenti inclusi nella formazione periodica?	3	3	4	10
7.1 Quanto spesso i suggerimenti dei lavoratori per il miglioramento di SSB sono seguiti in maniera adeguata?	4	1	3	8
7.2 Quanto spesso il lavoratori ricevono un riconoscimento per prestazioni eccellenti in termini di SSB?	3	2	4	9
Totale	46/56 (82%)	32/56 (57%)	34/56 (61%)	112/168 (67%)

Realizzazione	81-100%
Miglioramento	61-80%
Progresso	41-60%
Apprendimento	21-40%
Inizio	0-20%

I risultati possono essere valutati in base allo schema di valutazione di cui sopra, tenendo conto delle relative buone prassi. Quando il risultato è «frequente» o «sempre o quasi sempre», prendere in considerazione di fare il passo successivo e di utilizzare l'opzione 3. Questo può essere fatto anche per una selezione degli indicatori più rilevanti.

Opzione 3: La misurazione quantitativa

Nell'opzione 3 le attività chiave sono misurate quantitativamente in maniera oggettiva. Ciò richiede alcune attività di supporto (raccolta e registrazione dei dati), che potrebbero essere svolte dai leader o dai professionisti con responsabilità amministrative della SSB.

Vengono misurate le percentuali o le frequenze, ad esempio la percentuale di attività di acquisizione o la frequenza delle riunioni pre-lavoro in cui sono stati affrontati i temi della SSB.

Esempio di percentuali (indicatore 6.1): un'organizzazione aveva 10 leader e 40 lavoratori che hanno iniziato un nuovo lavoro negli ultimi 12 mesi. Nella formazione iniziale, la sicurezza era coperta per tutti i 10 nuovi leader (100%), la salute per 8 (80%) e il benessere per 9 (90%). La sicurezza era coperta per 38 (95%) dei nuovi lavoratori, la salute per 36 (90%) e il benessere per 32 (80%).

Si consiglia alle organizzazioni di raccogliere dati coinvolgendo leader, lavoratori (o loro rappresentanti) e professionisti della SSB e di utilizzare i «punteggi» sulla serie di indicatori per spostare l'organizzazione verso una maggiore proattività nel trattare il tema della SSB e contribuire a migliorare la cultura della prevenzione.

Le organizzazioni possono utilizzare i cinque livelli di risultato (mostrati di seguito), per valutare le proprie prestazioni e prendere in considerazione l'importanza di fare uno sforzo ulteriore per raggiungere il livello successivo. In alternativa, le organizzazioni possono definire le proprie qualificazioni e valutazioni in termini di percentuali.

Cinque livelli di risultato dell'utilizzo degli indicatori anticipatori proattivi

Frequenze o le percentuali misurate (la frequenza ideale/standard può differire per tipo di settore e pericolo)	Qualificazione
81-100%	Realizzazione
61-80%	Miglioramento
41-60%	Progresso
21-40%	Apprendimento
0-20%	Inizio

Valutazione comparativa

Gli indicatori anticipatori proattivi possono supportare le decisioni chiave che dovrebbero determinare le prestazioni di SSB. Gli indicatori possono essere utilizzati anche per la valutazione comparativa (*benchmarking*) interna ed esterna.

L'opzione 1 fornisce all'organizzazione informazioni utili sulle attività proattive che svolge. Questa opzione verrà solitamente utilizzata solo per il benchmarking interno tra diversi reparti o unità aziendali. Essa è utile anche per organizzazioni di medie dimensioni o reti di piccole organizzazioni cooperanti.

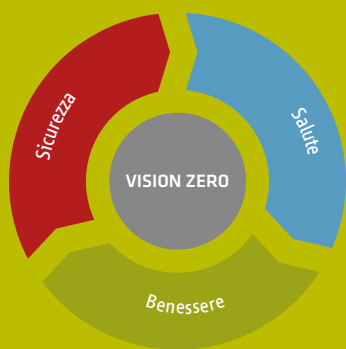
L'opzione 2 fornisce all'organizzazione informazioni sulla frequenza e sulla sistematicità delle attività proattive. Come la precedente, l'opzione 2 può essere utile per il benchmarking interno, ma può anche essere utile per valutazioni comparative con organizzazioni simili. Poiché le misurazioni si basano su frequenze o percentuali stimate, è meglio utilizzare i cinque livelli di qualifica (Realizzazione - Miglioramento - Progresso - Apprendimento - Inizio) per scopi di benchmarking. Questo può essere fatto per ogni indicatore individualmente o per la totalità degli indicatori (o una loro selezione).

L'opzione 3 si basa su dati quantitativi e pertanto molte delle percentuali dei rispettivi indicatori possono essere utilizzate per il benchmarking. È anche un'opzione per utilizzare i cinque livelli di qualifica. Questo può essere fatto individualmente per ogni indicatore. L'opzione 3 assume rilevanza per le organizzazioni più avanzate che vogliono raffrontarsi con altre organizzazioni all'avanguardia, anche a livello internazionale.



Raccomandazioni generali – Buone prassi

- Una persona appartenente all'organizzazione (o un esperto esterno) può ricevere la totale responsabilità per la gestione degli indicatori (ad esempio la raccolta dei dati necessaria per la fase 3) per organizzare il processo di valutazione/misurazione e per comunicare i risultati ai leader/dipartimenti responsabili e ai lavoratori coinvolti.
- Assicurarsi che il personale interessato si assuma la responsabilità delle attività chiave individuate tramite un indicatore, se ancora non è così. Ad esempio rendere tutti i quadri intermedi e i supervisor responsabili dell'organizzazione e la conduzione degli incontri informativi pre-lavoro (vedi indicatore 4.1).
- Evidenziare che le buone prassi menzionate nelle schede informative, sebbene non direttamente espresse nelle valutazioni o nelle misurazioni, sono molto importanti affinché un indicatore sia significativo.
- Per la maggior parte degli indicatori, sarà utile una misurazione su base mensile. Questo aiuta a identificare tendenze e sviluppi nel tempo. Consente di adattare in maniera opportuna e tempestiva i processi di pianificazione o implementazione.
- Sebbene gli esperti nell'organizzazione possano svolgere un ruolo molto utile assumendo l'iniziativa per introdurre gli indicatori, supportare i processi di valutazione e comunicarne i risultati è importante che ogni indicatore sia parte integrante dell'azienda con coinvolgimento dell'alta dirigenza dell'organizzazione.



VISION ZERO

14 indicatori anticipatori proattivi per la sicurezza, la salute e il benessere sul lavoro

Factsheet

Regola n. 1 	Assumi la leadership – dimostra l'impegno
Indicatore n. 1.1	Impegno visibile della direzione
Indicatore n. 1.2	Direzione competente

Regola n. 2 	Identifica i pericoli – controlla i rischi
Indicatore n. 2.1	Valutare la gestione del rischio
Indicatore n. 2.2	Imparare da eventi non pianificati

Regola n. 3 	Definisci gli obiettivi – sviluppa programmi
Indicatore n. 3.1	Luogo di lavoro e inserimento lavorativo
Indicatore n. 3.2	Valutare i programmi mirati

Regola n. 4 	Garantisci un sistema sicuro e sano – sii ben organizzato
Indicatore n. 4.1	Riunioni pre-lavoro
Indicatore n. 4.2	Pianificazione e organizzazione del lavoro

Regola n. 5 	Garantisci sicurezza e salute per le macchine, le attrezzature e le postazioni di lavoro
Indicatore n. 5.1	Innovazione e cambiamento
Indicatore n. 5.2	Acquisizione

Regola n. 6 	Migliora le qualifiche – sviluppa la competenza
Indicatore n. 6.1	Formazione iniziale
Indicatore n. 6.2	Formazione periodica

Regola n. 7 	Investi sulle persone – motiva con la partecipazione
Indicatore n. 7.1	Proposte per il miglioramento
Indicatore n. 7.2	Riconoscimento e ricompensa



Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

Indicatore n. 1.1	Impegno visibile della direzione
Regola n. 1	Assumi la leadership – dimostra l'impegno

Obiettivi

Attraverso un impegno visibile ed essendo modelli di comportamento esemplari, i capi dimostrano il loro impegno per SSB promuovendo e supportando in maniera attiva i processi di miglioramento e lo sviluppo di una cultura della prevenzione.

Concetti chiave

Un impegno visibile richiede, da parte dei capi, la dimostrazione attiva e costante che SSB sono valori fondamentali dell'organizzazione, senza compromessi. SSB sono considerati una parte essenziale di una buona impresa. Rappresentando un modello di comportamento, i capi stimolano i lavoratori a contribuire attivamente ai miglioramenti di SSB, sia nelle loro azioni che nel loro comportamento. Quando le pressioni sul lavoro o sulla produzione aumentano, i leader impegnati garantiscono ancora un alto livello di SSB e sono consapevoli che le persone sono la più grande risorsa dell'organizzazione. Costruiscono la fiducia e l'impegno dei lavoratori attraverso una comunicazione aperta per segnalare i pericoli e migliorare SSB come parte integrante della loro professione e dell'attività.

Buone prassi

1. Come modelli di comportamento, i leader stabiliscono gli standard per SSB e li promuovono attraverso il loro comportamento, la comunicazione verbale e non verbale.
2. Effettuare regolari «visite» del luogo di lavoro e instaurare il dialogo con i lavoratori per comprendere i rischi per SSB a livello operativo e promuovere comportamenti adeguati.
3. Garantire che SSB siano parte integrante degli incontri formali e informali ed essere desiderosi di identificare opportunità di miglioramento.
4. Garantire che SSB siano parte integrante di tutte le attività aziendali, inclusi l'acquisizione, la pianificazione, la gestione delle risorse umane, la valutazione delle prestazioni, le indagini sugli incidenti, assicurando di dar seguito ad eventuali azioni correttive e l'apprendimento.
5. Condividere SSB come valori fondamentali con i partner commerciali e garantire che anche appaltatori e fornitori aderiscano agli impegni dell'organizzazione nei confronti di SSB.

Limitazioni

I leader non possono essere sempre «fisicamente visibili» in tutti i luoghi di lavoro e a tutti i lavoratori (come i lavoratori solitari, ad esempio i camionisti), ma dovrebbe garantire che tutti siano consapevoli del proprio impegno in tema di SSB.

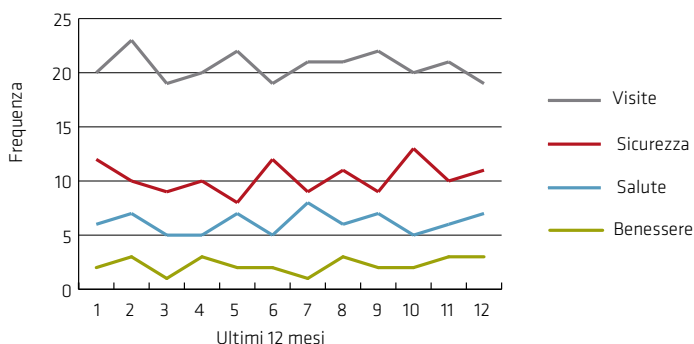
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)

Opzione 1: I leader dimostrano visibilmente il loro impegno per SSB nei loro processi di lavoro e comportamento? (sì/no)

Opzione 2: con che frequenza i leader dimostrano visibilmente il loro impegno a integrare SSB nei loro processi e comportamenti sul lavoro? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente)

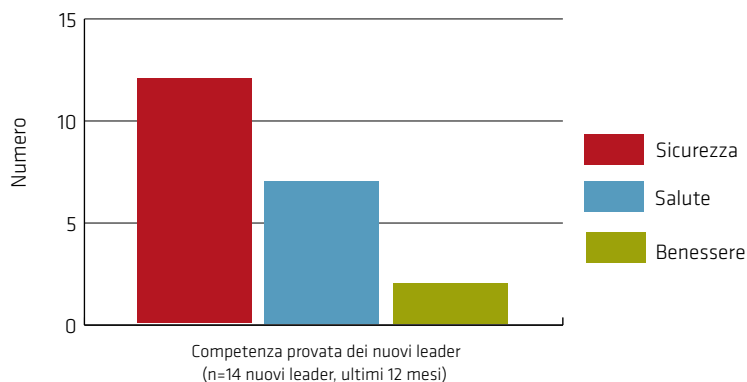
Opzione 3: determinare la frequenza (giornaliera, settimanale) con cui i leader dimostrano visibilmente il loro impegno a integrare SSB nei loro processi e comportamenti di lavoro.

Esempio per l'opzione 3: Un leader esegue visite quotidiane in un reparto durante l'orario di lavoro. Con 20 visite tenute nel primo mese, i problemi di sicurezza sono stati affrontati in 12 di esse, la salute in 6 e il benessere in 2.



Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

Indicatore n. 1.2	Direzione competente
Regola n. 1	Assumi la leadership – dimostra l'impegno
Obiettivi	
Una direzione impegnata e competente in SSB è essenziale per guidare i processi di sviluppo di VISION ZERO. Tali leader sono intrinsecamente motivati a migliorare e promuovere SSB come valori fondamentali della persona e dell'organizzazione. I capi considerano quindi SSB come parti integranti dei processi aziendali e ne supportano i processi di miglioramento continuo, creando una forte cultura della prevenzione.	
Concetti chiave	
La motivazione intrinseca per SSB implica che la stessa sia interna e non dipendente da incentivi esterni; è duratura, solida e soddisfacente, e guida i processi di apprendimento e di accrescimento delle competenze. La direzione competente in SSB include attitudini, abilità e conoscenze, inclusa la strategia VISION ZERO, capacità di leadership ed esperienza nella prevenzione dei pericoli e dei rischi per sicurezza, salute e benessere.	
Buone prassi	
1. I criteri di selezione per i (nuovi) leader dovrebbero includere una comprovata esperienza nella promozione attiva ed efficace della SSB e una buona intelligenza emotiva. 2. I buoni leader hanno spesso contribuito personalmente alla prevenzione di incidenti (gravi) o malattie professionali; essi riflettono su SSB e li adottano come valori chiave della persona. 3. Poiché i valori di SSB sono più difficili da cambiare rispetto alle capacità e alla conoscenze, i loro valori sono più importanti nella selezione di buoni capi. 4. Assicurarsi che la leadership nella SSB sia una parte essenziale di qualsiasi programma di formazione o sviluppo della direzione. 5. I leader impegnati e competenti riconoscono che le informazioni sui processi critici e sugli eventi indesiderati sono cruciali per lo sviluppo delle loro competenze e prestazioni in materia di SSB.	
Limitazioni	
Anche i leader competenti in SSB possono trovarsi di fronte a dilemmi etici e pratici, conseguenze inaspettate e indesiderate di azioni ben intenzionate. Questi sono trattati come opportunità di apprendimento e sviluppo continuo.	
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)	
Opzione 1: I nuovi leader vengono selezionati in base alla loro motivazione intrinseca o alla comprovata esperienza in SSB? (sì/no) Opzione 2: Con che frequenza vengono selezionati i nuovi leader in base alla loro motivazione intrinseca o alla comprovata esperienza in SSB? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente) Opzione 3: Determina il numero di nuovi leader entrati in carica negli ultimi 12 mesi. Durante le valutazioni nel processo di selezione, quale percentuale ha mostrato una comprovata esperienza nella promozione attiva di SSB?	
Esempio per l'opzione 3: 14 leader sono giunti in azienda negli ultimi 12 mesi. Nei processi di selezione è stato valutato che 12 (86%) di loro avevano una comprovata esperienza nella promozione della sicurezza, 7 (50%) nella promozione della salute e 2 (14%) nel promuovere il benessere.	





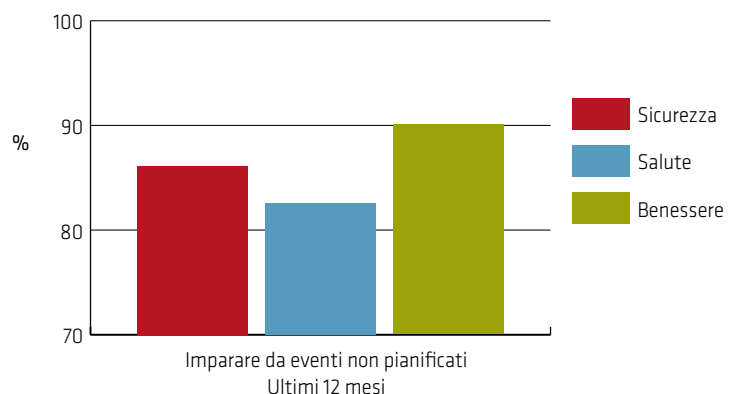
Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

Indicatore n. 2.1	Valutare la gestione del rischio
Regola n. 2	Identifica i pericoli – controlla i rischi
Obiettivi	
La valutazione dell'efficacia della gestione del rischio mostra l'attenzione della direzione e l'impegno a migliorare la SSB e stimola la partecipazione attiva e il coinvolgimento dei lavoratori. Consente a capi e lavoratori di migliorare l'efficacia e la sostenibilità delle misure di promozione della SSB come parte integrante dell'attività. Inoltre, consente l'apprendimento organizzativo e lo sviluppo continuo.	
Concetti chiave	
La gestione del rischio SSB implica l'identificazione tempestiva e sistematica dei pericoli e dei rischi derivanti, la progettazione di piani d'azione e l'attuazione e la valutazione di misure adeguate per promuovere la SSB.	
Buone prassi	
1. Garantire che le valutazioni del rischio SSB e della sua efficacia siano una parte normale del lavoro dei leader e affidare loro la responsabilità di ciò. 2. Coinvolgere i leader, i professionisti della SSB e i lavoratori nei processi di valutazione della gestione del rischio. 3. Applicare i principi della gerarchia del controllo del rischio (in ordine di priorità: eliminazione, sostituzione, isolamento, controlli tecnici, controlli amministrativi, dispositivi di protezione individuali, istruzioni) nella valutazione. 4. Utilizzare le valutazioni per rafforzare, adattare o modificare le misure adottate per essere ancora più efficaci. 5. Includere le valutazioni del rischio e dei piani d'azione per gli appaltatori.	
Limitazioni	
Le valutazioni formali della gestione del rischio SSB non dovrebbero sostituire i controlli quotidiani e informali sulle misure di controllo del rischio che emergono dalle discussioni tra dirigenti e lavoratori nel lavoro quotidiano.	
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)	
Opzione 1: Vengono valutate le misure di riduzione del rischio SSB? (sì/no) Opzione 2: Con che frequenza vengono valutate le misure di riduzione del rischio SSB? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente) Opzione 3: Determinare il numero di misure di riduzione del rischio SSB da attuare secondo la pianificazione prevista dalla gestione del rischio SSB negli ultimi 12 mesi. Determinare la percentuale di misure che sono state valutate riguardo alla loro efficacia e adeguatezza per ogni aspetto di SSB. Ad esempio, valutare un caso in cui gli effetti delle misure di riduzione del rumore (a fini della salute e del benessere) sono stati implementati attraverso l'innovazione tecnologica o misure organizzative e comportamentali.	
Esempio per l'opzione 3: Durante gli ultimi 12 mesi, sono state pianificate 55 misure di riduzione del rischio da implementare. Sono state valutate 22 di 25 (88%) inerenti la sicurezza, 17 di 20 (85%) legate alla salute e 9 di 10 (90%) riguardanti il benessere .	



Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

Indicatore n. 2.2	Imparare da eventi non pianificati
Regola n. 2	Identifica i pericoli – controlla i rischi
Obiettivi	
Imparare da eventi non pianificati (incidenti, eventi, casi) è necessario per prevenire il ripetersi di eventi indesiderati simili e per creare una cultura della prevenzione e dell'apprendimento della SSB. Approfondire adeguatamente gli eventi non pianificati segnalati aumenterà ulteriormente la segnalazione e l'apprendimento.	
Concetti chiave	
Gli eventi non pianificati possono essere incidenti, infortuni, quasi incidenti, picchi di esposizione, casi di problemi di salute correlati al lavoro, conflitti sul posto di lavoro, errori umani, effetti collaterali imprevisti e così via. Quando vengono segnalati eventi non pianificati, dovrebbero essere seguiti da indagini, definendo le lezioni apprese e utilizzandole per prevenire il ripetersi di simili.	
Buone prassi	
1. Incoraggiare la segnalazione di eventi non pianificati fornendo riscontri positivi a coloro che li segnalano, anche quando vengono comunicati come reclami. 2. Gli eventi non pianificati dovrebbero essere considerati un'opportunità per imparare e migliorare, non come un fallimento, e sono anche opportunità per mostrare impegno per SSB. 3. Se eventi simili sono stati analizzati in precedenza, concentrarsi sulle cause che contribuiscono alla loro ripetizione. 4. Imparare dagli incidenti e dai quasi incidenti per migliorare la sicurezza è accettata come una buona prassi in molte organizzazioni. Garantire anche l'apprendimento da eventi non pianificati rilevanti per migliorare la salute e il benessere. 5. Coinvolgere i leader e i lavoratori nelle indagini e nelle definizioni delle lezioni apprese.	
Limitazioni	
Imparare da eventi non pianificati è un aspetto complementare ma non si sostituisce a un adeguato processo di valutazione del rischio SSB (inclusa l'implementazione e la valutazione di misure preventive). Imparare da eventi non pianificati dipende molto dai processi sociali e dalla fiducia.	
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)	
Opzione 1: Gli eventi non pianificati segnalati vengono presi in considerazione dai leader per indagini, apprendimento/miglioramento SSB e riscontro alle persone direttamente coinvolte? (sì/no) Opzione 2: Con quale frequenza vengono segnalati eventi non pianificati seguiti dai leader per indagini, apprendimento/miglioramento SSB e riscontro ai diretti interessati? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente) Opzione 3: Determinare il numero di eventi non pianificati segnalati negli ultimi due mesi. Determinare la percentuale di quelli che sono stati oggetto di approfondimento entro un mese con alcune indagini e (se pertinenti) lezioni apprese e riscontro alla persona che ha segnalato l'evento.	
Esempio per l'opzione 3: Durante gli ultimi 12 mesi, sono stati segnalati 55 eventi non pianificati, sette dei quali rilevanti per più di un aspetto SSB. Indagini, approfondimento e apprendimento si è verificato per 25 dei 29 (86%) eventi relativi alla sicurezza, 19 su 23 (83%) eventi riguardanti la salute e 9 di 10 (90%) eventi associati a benessere.	





Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

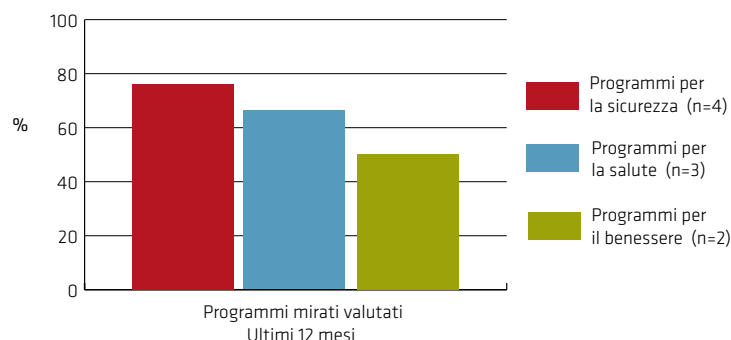
Indicatore n. 3.1	Luogo di lavoro e inserimento lavorativo
Regola n. 3	Definisci gli obiettivi – sviluppa programmi

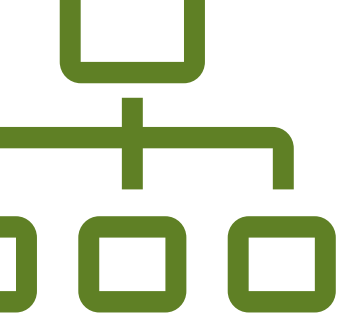
Obiettivi													
L'integrazione di SSB nei processi di assunzione (on-boarding) dimostra che tali aspetti sono parte integrante di ogni lavoro e di ogni processo aziendale. SSB sono una parte essenziale del nuovo percorso tanto dei leader che dei lavoratori in un luogo di lavoro. Può essere sia un modo formale che informale di accogliere nuovo personale in un'organizzazione, un gruppo e / o una funzione lavorativa e mette in evidenza lo scopo, i valori e gli obiettivi di SSB.													
Concetti chiave													
Integrare SSB nei processi di inserimento lavorativo significa includere SSB nelle presentazioni, nelle istruzioni e negli approfondimenti (per la formazione vedere le schede tecniche 6.1 e 6.2). Il processo di inserimento al lavoro continua per un periodo, ad esempio tre mesi, durante il quale i leader e i lavoratori assumono il nuovo ruolo.													
Buone prassi													
1. Garantire assunzioni adeguate, qualificate e strutturate e non fare affidamento esclusivamente su un «sistema di amici». 2. Il processo di assunzione deve dimostrare che il coinvolgimento attivo in SSB è la norma per tutti nell'organizzazione. 3. Discutere gli aspetti SSB sul lavoro chiarendone gli aspetti pratici, in modo che le persone possano applicarlo come parte integrante del loro lavoro. 4. Assicurarsi che ogni lavoratore assunto riceva un coach o un mentore SSB attivo. 5. Assicurarsi che il personale appena assunto sia consapevole di dover abbandonare le abitudini tradizionali dell'organizzazione per contribuire in modo proattivo alla costruzione di una cultura della prevenzione.													
Limitazioni													
L'integrazione di SSB nei processi di introduzione alla professione avrà un effetto positivo solo se la cultura aziendale e del lavoro nell'organizzazione riflette tale integrazione come parte della professione di tutti.													
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)													
Opzione 1: SSB sono parte integrante dei processi di assunzione? (sì/no) Opzione 2: Con che frequenza SSB sono parte integrante dei processi di assunzione? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente) Opzione 3: Determinare la percentuale di dirigenti e lavoratori di nuova assunzione, per i quali ogni aspetto di SSB è parte integrante del loro processo di assunzione (negli ultimi 12 mesi).													
Esempio per l'opzione 3: per 10 nuovi dirigenti assunti negli ultimi 12 mesi, la sicurezza è stata parte integrante del processo di assunzione per tutti i 10 (100%), la salute per 8 (80%) e il benessere per 9 (90%). Per 34 lavoratori neoassunti la sicurezza è stata parte integrante del processo di assunzione per 31 di loro (91%), la salute per 28 (82%) e il benessere per 26 (76%).	<table><thead><tr><th></th><th>Sicurezza</th><th>Salute</th><th>Benessere</th></tr></thead><tbody><tr><td>Leader (n=10)</td><td>100%</td><td>80%</td><td>90%</td></tr><tr><td>Lavoratori (n=34)</td><td>91%</td><td>82%</td><td>76%</td></tr></tbody></table>		Sicurezza	Salute	Benessere	Leader (n=10)	100%	80%	90%	Lavoratori (n=34)	91%	82%	76%
	Sicurezza	Salute	Benessere										
Leader (n=10)	100%	80%	90%										
Lavoratori (n=34)	91%	82%	76%										



Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

Indicatore n. 3.2	Valutare i programmi mirati
Regola n. 3	Definisci gli obiettivi – sviluppa programmi
Obiettivi	
La valutazione di programmi mirati (come le campagne temporanee) che integrano SSB nei processi di lavoro aiuta a verificare che siano implementati come previsto e che gli obiettivi di miglioramento per SSB siano raggiunti.	
Concetti chiave	
I programmi mirati possono coinvolgere campagne, audit, processi di lavoro, macchinari, strumenti e comportamenti. I programmi possono concentrarsi su temi specifici relativi al luogo di lavoro e ai processi lavorativi, come il funzionamento sicuro e sano di macchine e strumenti, l'uso di dispositivi di protezione individuale e ausili tecnici, la riduzione dell'esposizione a sostanze chimiche o rumore, o la prevenzione di violenza, bullismo e molestie. Gli obiettivi di miglioramento dovrebbero essere concreti e misurabili entro un certo periodo di tempo. La valutazione degli effetti dei programmi mirati comporta controlli periodici (ad esempio mensili o annuali) per vedere se i programmi sono ancora in fase di attuazione e seguiti, se stanno avendo l'effetto desiderato e se sono ancora rilevanti e sostenibili. Ciò può essere fatto attraverso approcci sia formali che informali come discussioni con i dirigenti e i lavoratori interessati ed effettuando audit, valutazioni e sondaggi.	
Buone prassi	
1. Garantire l'impegno nei programmi mirati da parte di tutti i leader e lavoratori dell'organizzazione e includere appaltatori, organizzazioni partner e altre parti interessate. 2. Garantire che siano stati stabiliti specifici obiettivi di miglioramento della SSB sia per i dirigenti che per i lavoratori, a seguito di consultazioni basate su obiettivi strategici, evidenze e requisiti legali collegati alla responsabilità. 3. Garantire che i programmi utilizzino una varietà di approcci, siano adattati e mirati ai vari livelli organizzativi e coinvolgano i dirigenti, i lavoratori e i professionisti della SSB nella valutazione. 4. Enfatizzare il valore che i programmi mirati hanno per l'attività e l'etica dell'organizzazione. 5. Promuovere la sinergia di programmi mirati con altri programmi aziendali come la riduzione di difetti ed errori, perdita di produzione, tempi di inattività o diventare un datore di lavoro esemplare.	
Limitazioni	
Le condizioni che consentono programmi mirati possono anche limitare l'attenzione su altre aree rilevanti per la promozione della SSB. I programmi devono essere periodicamente rivisti e adattati per garantirne l'adeguatezza, ad esempio a causa dei cambiamenti stagionali e di produzione.	
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)	
Opzione 1: Vengono valutati i programmi mirati e i loro obiettivi di miglioramento di SSB? (sì/no) Opzione 2: Con che frequenza vengono valutati i programmi mirati e i loro obiettivi di miglioramento di SSB? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente) Opzione 3: Determinare la percentuale di programmi mirati e i loro obiettivi di miglioramento di SSB che sono stati valutati negli ultimi 12 mesi.	
Esempio di opzione 3: Un'organizzazione aveva nove programmi mirati negli ultimi 12 mesi. Sono stati valutati tre dei quattro (75%) incentrati sulla sicurezza, due dei tre (66%) riguardanti la salute e uno dei due programmi relativi al benessere (50%).	





Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

Indicatore n. 4.1	Riunioni pre-lavoro
Regola n. 4	Garantisci un sistema sicuro e sano – sii ben organizzato

Obiettivi

L'integrazione di SSB negli incontri pre-lavoro consente ai dirigenti e ai lavoratori di identificare i pericoli, i rischi e le misure di prevenzione specifici del contesto. Ciò mostra l'attenzione e l'impegno della dirigenza per SSB e lo stimolo alla partecipazione attiva e il coinvolgimento dei lavoratori.

Concetti chiave

I briefing pre-lavoro sono incontri brevi e regolari tra leader e lavoratori tenuti direttamente prima dell'inizio delle attività lavorative. Gli incontri possono essere programmati o spontanei / ad-hoc. Le discussioni riguardano il lavoro svolto, attuale e imminente, compreso il dialogo sulla garanzia di SSB. Viene prestata attenzione all'identificazione e ai controlli dei pericoli e dei rischi e alle altre questioni che meritano un'attenzione speciale come parte integrante del lavoro e delle attività.

Buone prassi

1. Garantire che i briefing pre-lavoro siano la normalità nel lavoro dei leader e renderli responsabili di ciò.
2. Fornire un'atmosfera aperta, in cui la comunicazione bidirezionale è centrale. Porre domande per indurre i lavoratori a pensare da soli e ad utilizzare capacità di ascolto attivo. Essere consapevoli del linguaggio del corpo positivo e negativo ed essere culturalmente e linguisticamente sensibile.
3. Utilizzare i briefing per confermare o aggiornare l'analisi dei rischi SSB sul lavoro.
4. Garantire l'attenzione sulle questioni di sicurezza, salute (come l'esposizione a rumore, sostanze chimiche, sollevamento di carichi pesanti) e benessere (ad esempio supporto reciproco e lavoro di squadra, pressione dei tempi e carico di lavoro).
5. Prestare attenzione alle sfide che possono insorgere durante il lavoro e a quelle note da esperienze precedenti, comprese deviazioni impreviste dalla norma, situazioni pericolose, quasi incidenti, esposizione a fattori chimici, fisici o biologici pericolosi e casi di discriminazione o bullismo.

Limitazioni

Le riunioni pre-lavoro non dovrebbero sostituire la formazione periodica su SSB.

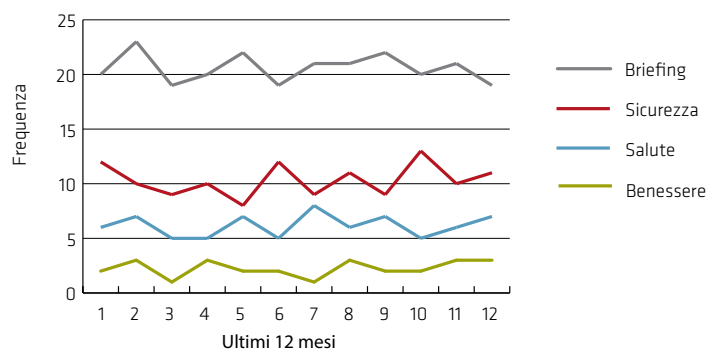
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)

Opzione 1: SSB sono parti integranti delle discussioni nelle riunioni pre-lavoro? (sì/no)

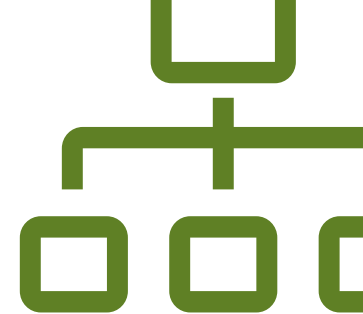
Opzione 2: Quanto spesso SSB sono parti integranti delle discussioni nelle riunioni pre-lavoro? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente)

Opzione 3: Determinare il numero di riunioni preliminari al lavoro tenute (per gruppo / leader) in un mese negli ultimi 12 mesi in cui ogni aspetto di SSB era parte integrante delle discussioni. Alcuni incontri potrebbero aver incluso tutti e tre gli argomenti, mentre altri potrebbero essersi concentrati solo su uno o due di essi. La frequenza dei briefing dipenderà dai pericoli e dalle variazioni dei compiti e del luogo di lavoro.

Esempio di opzione 3: Premesso che SSB dovrebbero essere affrontate ogni giorno lavorativo nei briefing pre-lavoro, con 20 briefing tenuti nel primo mese, la sicurezza era parte integrante delle discussioni in 12 di essi, la salute in 6 e il benessere in 2.



Factsheet Indicatore anticipatore proattivo



Indicatore n. 4.2	Pianificazione e organizzazione del lavoro
Regola n. 4	Garantisce un sistema sicuro e sano – sii ben organizzato

Obiettivi

La pianificazione e l'organizzazione del lavoro sono essenziali per il successo di ogni organizzazione e per garantire SSB. Questo perché la pianificazione può rendere un'organizzazione competitiva ed efficiente. Al fine di promuovere SSB, diverse questioni devono essere considerate per l'efficacia della pianificazione e dell'organizzazione del lavoro. Una buona pianificazione e organizzazione del lavoro promuovono un morale alto e una sana cultura aziendale.

Concetti chiave

La pianificazione e l'organizzazione del lavoro riguardano la divisione dei compiti, la cooperazione e la comunicazione, orari e scadenze appropriate e la garanzia che i lavoratori abbiano un livello adeguato di autonomia per svolgere il proprio lavoro. I compiti critici della SSB dovrebbero essere riconosciuti nella fase di pianificazione. Tutti questi aspetti sono importanti per garantire un sistema sano e sicuro e per promuovere SSB. Essi dovrebbero essere considerati sia in fase di progettazione che nella pratica quotidiana.

Buone prassi

1. La pianificazione e l'organizzazione del lavoro assegnano ruoli chiari e aspettative in linea con gli obiettivi aziendali.
2. La pianificazione e l'organizzazione del lavoro dovrebbero considerare i possibili impatti su SSB. Utilizzare le analisi dei lavori per identificare le attività critiche sotto il profilo della SSB.
3. Una buona pianificazione e organizzazione del lavoro non dovrebbero solamente mitigare gli impatti negativi, ma anche creare condizioni di lavoro che promuovano una situazione positiva in termini di SSB.
4. I dipendenti a tutti i livelli dovrebbero sapere qual è la visione dell'azienda e in che modo il loro lavoro contribuisce agli obiettivi dell'organizzazione a breve e lungo termine.
5. I lavoratori dovrebbero essere consultati e partecipare alla pianificazione e all'organizzazione del loro lavoro. Sono loro gli esperti del proprio lavoro.

Limitazioni

Le organizzazioni possono trascurare la pianificazione e l'organizzazione del lavoro in condizioni difficili (come vincoli finanziari, pressione dei tempi), ma è ancora più importante che pianifichino e organizzino bene il lavoro in queste condizioni.

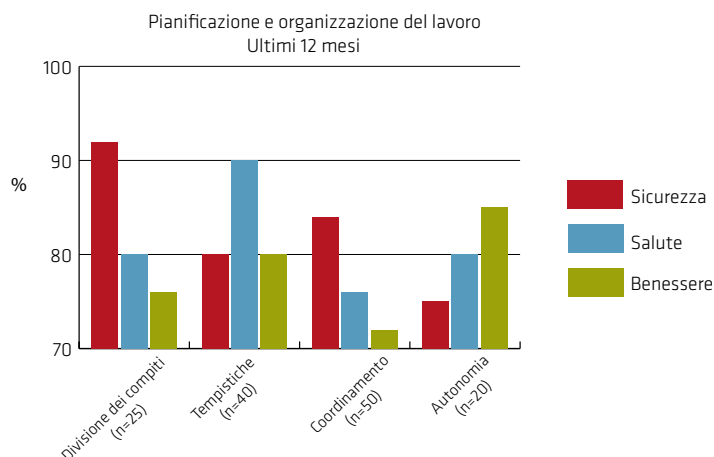
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)

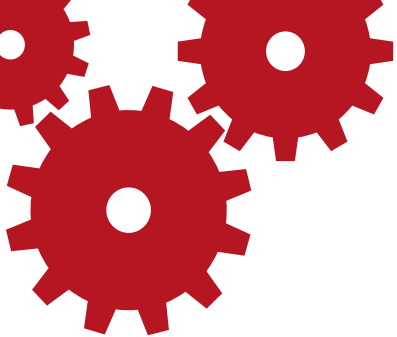
Opzione 1: L'organizzazione considera sistematicamente SSB quando pianifica e organizza il lavoro? (sì/no)

Opzione 2: Con che frequenza vengono prese in considerazione sistematicamente SSB nella pianificazione e organizzazione del lavoro? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente)

Opzione 3: Determinare la percentuale di volte in cui SSB è stata sistematicamente considerata durante la pianificazione e l'organizzazione del lavoro.

Esempio di opzione 3: Negli ultimi 12 mesi SSB sono stati sistematicamente considerati nelle attività chiave di pianificazione e organizzazione del lavoro: il benessere è stato considerato in 19 di 25 divisioni dei compiti (76%), in 32 di 40 orari di lavoro (80%), in 36 su 50 compiti di coordinamento/collaborazione (72%) e in 17 su 20 compiti/questioni di autonomia (85%).





Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

Indicatore n. 5.1	Innovazione e cambiamento
Regola n. 5	Garantisci sicurezza e salute per le macchine, le attrezzature e le postazioni di lavoro I

Obiettivi

Cambiamenti tecnologici, organizzativi e di personale avvengono frequentemente nelle organizzazioni. Queste modifiche dovrebbero essere considerate in modo proattivo e le innovazioni dovrebbero essere utilizzate per migliorare SSB sin dall'inizio, nella fase di progettazione, invece di valutarne i rischi connessi dopo le modifiche.

Concetti chiave

Innovazione e cambiamento si riferiscono a cambiamenti tecnologici e organizzativi, come nuovo hardware o software, cambiamenti tecnologici nei processi di produzione e nei luoghi di lavoro, cambiamenti nell'organizzazione del lavoro e nel personale con conoscenze ed esperienze chiave. La fase di progettazione si applica ai processi di messa a punto di un piano o di una specifica per un oggetto, un sistema o un processo di lavoro per creare prodotti e processi funzionali prima della loro implementazione. Implica il coinvolgimento degli utilizzatori nella revisione del progetto, considerando i requisiti di SSB per il ciclo di vita del cambiamento.

Buone prassi

1. Un esplicito impegno scritto dell'alta dirigenza a utilizzare l'innovazione tecnologica e organizzativa e il cambiamento come opportunità per migliorare proattivamente SSB.
2. Identificare opzioni tecnologiche e organizzative alternative, valutare i rischi associati per SSB e identificare le opzioni da preferire con pericoli e rischi minimi.
3. I vantaggi per SSB possono essere ottenuti a basso costo integrando tali aspetti nelle prime fasi di innovazione e cambiamento.
4. Coinvolgere i professionisti della SSB, i lavoratori o gli utenti finali.
5. Applicare il principio della tecnologia a supporto delle persone, non il contrario.

Limitazioni

Le innovazioni e i cambiamenti utilizzati per ridurre i pericoli e i rischi per SSB nella fase di progettazione non garantiscono che essi non si ripresentino nelle fasi successive (ad esempio durante la pianificazione, la produzione o la manutenzione).

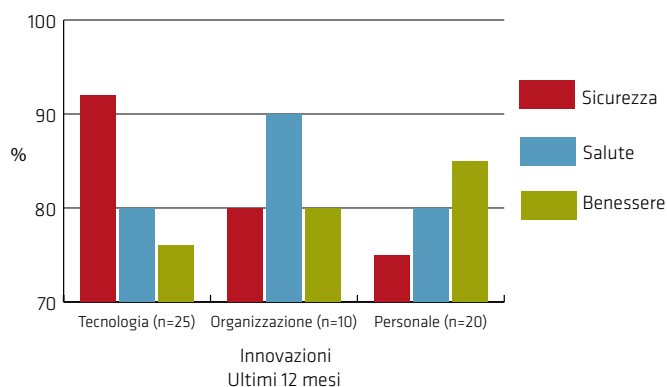
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)

Opzione 1: L'innovazione tecnologica od organizzativa viene utilizzata per ridurre i pericoli e i rischi per SSB in fase di progettazione? (sì/no)

Opzione 2: Quanto spesso vengono utilizzate le innovazioni tecnologiche od organizzative per ridurre i pericoli e i rischi per SSB in fase di progettazione? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente)

Opzione 3: Determinare il numero di innovazioni tecnologiche od organizzative implementate negli ultimi 12 mesi. Per ogni caso valutare se SSB sono stati affrontati sistematicamente nella fase iniziale (proattivamente), quando erano ancora possibili scelte alternative. Calcolare la percentuale di innovazioni e modifiche utilizzate per ridurre i rischi e i pericoli della SSB negli ultimi 12 mesi.

Esempio di opzione 3: Negli ultimi 12 mesi sono state implementate 55 innovazioni tecnologiche e organizzative: 25 tecnologiche, 10 organizzative e 20 con coinvolgimento di personale chiave. Le innovazioni tecnologiche sono state riviste in fase di progettazione per problemi di sicurezza (23/25 = 92%) in misura maggiore che per la salute (20/25 = 80%) e per il benessere (19/25 = 76%), mentre le innovazioni organizzative sono state riviste più spesso per questioni di salute (9/10 = 90%) rispetto alla sicurezza o al benessere (8/10 = 80%).



Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

Indicatore n. 5.2	Acquisizione
Regola n. 5	Garantisci sicurezza e salute per le macchine, le attrezzature e le postazioni di lavoro

Obiettivi

L'indicatore mira a innescare l'uso sistematico degli appalti per il miglioramento della SSB. Le acquisizioni, in particolare di hardware, può determinare rischi per la SSB per un lungo periodo di tempo, mentre l'acquisizione di servizi come la manutenzione è spesso associato a rischi crescenti per SSB.

Concetti chiave

L'acquisizione è il processo di specificazione delle esigenze di SSB nell'ottenimento di beni e servizi, nella selezione dei fornitori, nell'appalto e nel controllo delle consegne, dell'installazione e nella manutenzione.

Buone prassi

1. Garantire che coloro che gestiscono i processi di acquisizione siano ritenuti responsabili dell'uso sistematico degli appalti per il miglioramento della SSB.
2. Garantire che i miglioramenti della SSB siano trattati come un investimento piuttosto che come un costo.
3. Coinvolgere i lavoratori e gli esperti di SSB nello specificare le esigenze nella fase iniziale del processo di acquisizione (utilizzare la loro esperienza e conoscenza esperta).
4. Concentrarsi sull'individuazione di opzioni per eliminare o sostituire i principali rischi per SSB (come sostanze cancerogene, sollevamento di carichi pesanti, rumore) nella definizione delle richieste e nella selezione dei fornitori.
5. Selezionare fornitori o appaltatori che si occupino della SSB del proprio personale e di tutto il personale che segue nella catena di fornitura (ad esempio valutando gli indicatori SSB che utilizzano).

Limitazioni

Buone condizioni di SSB nell'acquisizione non garantisce che i problemi non si verifichino durante la vita utile dei beni o nei processi di servizio. Requisiti innovativi di SSB possono rappresentare una sfida per i fornitori abituali. Essere consapevoli del fatto che la gestione delle procedure di cambiamento è spesso focalizzata solo sul mantenimento e non sul miglioramento della SSB attraverso le acquisizioni.

Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)

Opzione 1: La promozione di SSB è inclusa nei processi di acquisizione? (sì/no)

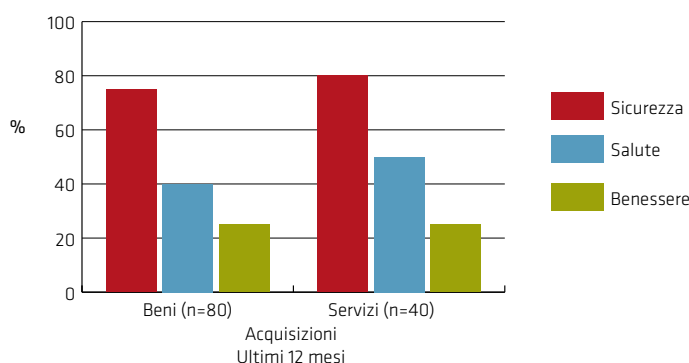
Opzione 2: Quanto spesso la promozione di SSB è inclusa nei processi di acquisizione? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente)

Opzione 3: Determinare il numero di processi di acquisizione negli ultimi 12 mesi. Calcola la percentuale di casi in cui SSB sono stati inclusi nei processi di acquisizione.

Esempio di opzione 3: Negli ultimi 12 mesi, ci sono state 120 attività di acquisizione, 80 riguardanti beni e 40 per servizi.

Beni: nell'approvvigionamento i requisiti per la sicurezza sono stati considerati 60 volte (75%), per la salute 32 (40%) e per il benessere 20 (25%).

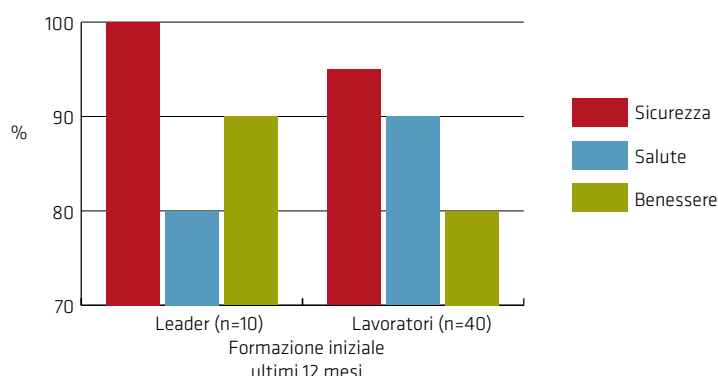
Servizi: nell'acquisizione i requisiti per la sicurezza sono stati considerati 32 volte (80%), per la salute 20 (50%) e per il benessere 10 (25%).





Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

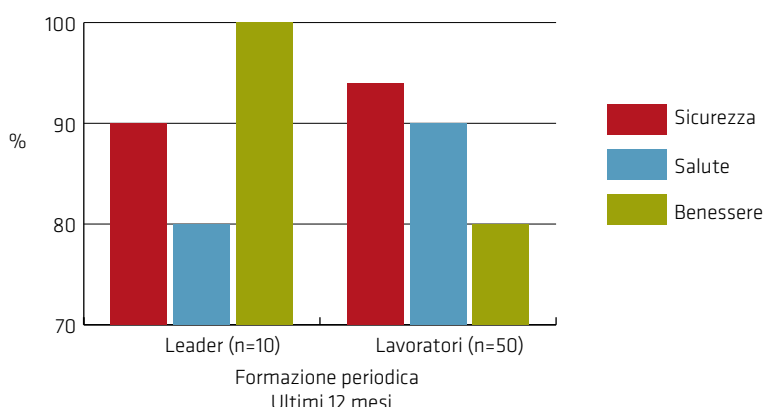
Indicatore n. 6.1	Formazione iniziale
Regola n. 6	Migliora le qualifiche – sviluppa la competenza
Obiettivi	
La competenza è la chiave per garantire una buona SSB. Essere proattivi richiede la formazione / qualificazione di leader e lavoratori prima di iniziare il loro lavoro. Ciò implica che nessun lavoro o compito dovrebbe essere svolto senza le adeguate competenze in materia di SSB e che tali aspetti sono parte integrante di qualsiasi lavoro o professione.	
Concetti chiave	
La formazione iniziale su SSB mira a sensibilizzare e garantire le relative competenze. Gli argomenti potrebbero riguardare i rischi per SSB associati al lavoro, i principi di controllo del rischio (in ordine di priorità: eliminazione, sostituzione, isolamento, controlli tecnici, controlli amministrativi, dispositivi di protezione individuali, istruzioni), come contribuire a una cultura della prevenzione basata sui valori di SSB e al raggiungimento degli obiettivi strategici dell'organizzazione.	
Buone prassi	
1. Garantire che la formazione iniziale sia sviluppata sulla base dei valori SSB, buone prassi, principi di controllo del rischio e requisiti legali. 2. La formazione iniziale dimostra che il coinvolgimento attivo nella SSB è la norma per tutti. 3. La formazione iniziale è fornita ai dirigenti e ai lavoratori come parte integrante del loro sviluppo professionale e dovrebbe essere adattata e applicabile al loro lavoro. 4. La formazione iniziale comprende lo sviluppo di abilità pratiche, rilevanti per i lavori dei leader e dei lavoratori. Questo può includere anche abilità sociali. 5. La formazione iniziale viene valutata e aggiornata su base annuale.	
Limitazioni	
La formazione iniziale non rende superflui i corsi di aggiornamento periodici. Alcuni aspetti pratici della prevenzione e della promozione della SSB si evidenzieranno solo dopo l'inizio del lavoro.	
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)	
Opzione 1: SSB sono aspetti trattati nella formazione iniziale? (sì/no) Opzione 2: Quanto spesso sono trattati SSB nella formazione iniziale? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente) Opzione 3: Determinare il numero di nuovi dirigenti e lavoratori (inclusi leader e lavoratori che sono passati internamente a un nuovo incarico e personale temporaneo) che hanno iniziato un nuovo lavoro negli ultimi 12 mesi. Determinare la percentuale di dirigenti e lavoratori per i quali sono stati trattati gli aspetti di SSB nella loro formazione iniziale.	
Esempio di opzione 3: Un'organizzazione ha avuto 10 dirigenti e 40 lavoratori che hanno iniziato un nuovo lavoro negli ultimi 12 mesi. Nella formazione iniziale, la sicurezza era coperta per tutti i 10 nuovi leader (100%), la salute per 8 (80%) e il benessere per 9 (90%). La sicurezza è stata trattata nella formazione per 38 dei nuovi lavoratori (95%), la salute per 36 (90%) e il benessere per 32 (80%).	





Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

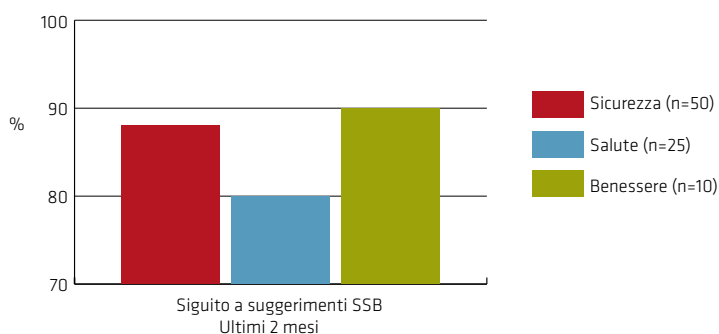
Indicatore n. 6.2	Formazione periodica
Regola n. 6	Migliora le qualifiche – sviluppa la competenza
Obiettivi	
Lo sviluppo delle competenze su SSB dovrebbe essere un aspetto dello sviluppo professionale continuo. La formazione periodica garantisce che le conoscenze e le competenze dei leader e dei lavoratori su SSB rimangano aggiornate e includano nuove conoscenze.	
Concetti chiave	
La formazione su SSB dovrebbe essere erogata a dirigenti e lavoratori su base periodica. La frequenza della formazione di aggiornamento dipenderà dalla natura del loro lavoro, dai rischi e dai bisogni emergenti. Tuttavia, è buona prassi fornire una formazione di aggiornamento almeno ogni 2 anni per garantire che le conoscenze e le competenze dei leader e dei lavoratori rimangano aggiornate.	
Buone prassi	
1. Assicurarsi che la formazione periodica sia aggiornata su tutti e tre gli argomenti (SSB) e che sia disponibile per tutti (dirigenti e lavoratori) nell'organizzazione. 2. La formazione periodica (SSB) dovrebbe riflettere situazioni pratiche e fornire soluzioni facilmente applicabili nel lavoro. 3. La formazione periodica dovrebbe facilitare l'apprendimento in materia di SSB sul lavoro. 4. La formazione periodica dovrebbe essere interattiva e stimolare la riflessione e il dialogo sui temi della SSB. 5. La formazione periodica dovrebbe includere lo sviluppo di abilità pratiche e l'interiorizzazione dei valori di SSB, in particolar modo per i tirocinanti.	
Limitazioni	
La formazione periodica non è sufficiente a garantire che le buone prassi per SSB siano tradotte nel lavoro di ogni giorno.	
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)	
Opzione 1: SSB sono aspetti trattati nella formazione periodica? (sì/no) Opzione 2: quanto spesso sono trattati SSB nei corsi di aggiornamento? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente) Opzione 3: determinare la percentuale di dirigenti e lavoratori per i quali sono stati trattati gli aspetti di SSB nella loro formazione periodica negli ultimi 12 mesi.	
Esempio di opzione 3: Un'organizzazione è composta da 20 leader e 100 lavoratori. 10 leader hanno ricevuto la formazione periodica negli ultimi 12 mesi, in cui la sicurezza è stata trattata per 9 di loro (90%), la salute per 8 (80%) e il benessere per tutti e 10 (100%). 50 lavoratori hanno ricevuto la formazione periodica in cui la sicurezza è stata trattata per 47 di loro (94%), la salute per 45 (90%) e il benessere per 40 (80%).	





Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

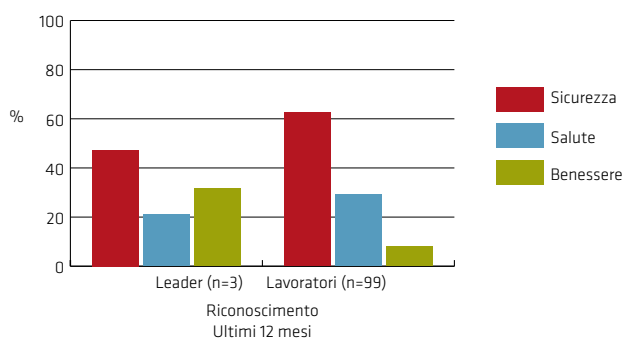
Indicatore n. 7.1	Suggerimenti per il miglioramento
Regola n. 7	Investi sulle persone – motiva con la partecipazione
Obiettivi Nello sviluppo di una cultura della prevenzione e del coinvolgimento attivo dei lavoratori, è importante che i suggerimenti dei lavoratori per il miglioramento della SSB siano accolti e presi sul serio (<i>follow-up</i>). Ciò stimolerà l'impegno attivo dei lavoratori verso la SSB e dimostrerà l'impegno dei loro dirigenti a migliorarne i relativi aspetti.	
Concetti chiave I suggerimenti sono proposte per il miglioramento della SSB che vengono presentate dai lavoratori per iscritto o verbalmente, come ad esempio durante le riunioni di lavoro. Anche le situazioni segnalate che potrebbero essere migliorate (ad esempio quasi incidenti segnalati o problemi nell'organizzazione del lavoro) vengono conteggiate come suggerimenti per il miglioramento a cui dare seguito in maniera adeguata. Ciò richiede: (1) coinvolgimento del leader responsabile, (2) valutazione del suggerimento, che può richiedere un'indagine, (3) riscontro tempestivo alla persona che ha dato il suggerimento e (4) se pertinente, che le iniziative SSB che vengono prese siano valutate e condivise all'interno dell'organizzazione.	
Buone prassi 1. Qualsiasi suggerimento per il miglioramento della SSB è accolto come un'opportunità di apprendimento e miglioramento (e non come «un altro problema da risolvere»). 2. Un suggerimento che, una volta valutato, risulta non utile, deve essere comunque apprezzato e merita riscontro positivo. 3. Se il miglioramento della SSB richiede molto tempo, tenere comunque informate le persone che lo hanno suggerito sui suoi progressi. 4. Comunicare ampiamente nell'organizzazione i suggerimenti utilizzati, le misure implementate e gli effetti positivi che hanno avuto su SSB. 5. Verificare se i suggerimenti siano utili anche in altri reparti o unità dell'organizzazione.	
Limitazioni I suggerimenti relativi a SSB da parte dei lavoratori e le azioni portate a termine sulla base di essi non possono sostituire le valutazioni sistematiche del rischio per SSB e il loro <i>follow-up</i> con l'adozione di misure adeguate.	
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)	
Opzione 1: i suggerimenti dei lavoratori per migliorare la SSB hanno avuto seguito in maniera adeguata? (sì/no) Opzione 2: Con che frequenza hanno avuto seguito in maniera adeguata i suggerimenti dei lavoratori per migliorare la SSB? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente) Opzione 3: Determinare il numero di suggerimenti ricevuti per migliorare SSB e la misura in cui hanno avuto seguito in maniera adeguata. Il risultato è sia il numero di suggerimenti ricevuti sia la percentuale di suggerimenti con <i>follow-up</i> negli ultimi 12 mesi.	
Esempio di opzione 3: L'organizzazione ha ricevuto 50 suggerimenti per migliorare la sicurezza e dato seguito a 44 di essi (88%); a 25 suggerimenti per migliorare la salute ne ha dato seguito a 20 (80%); e dei 10 suggerimenti per migliorare il benessere hanno avuto seguito 9 (90%).	





Factsheet Indicatore anticipatore proattivo

Indicatore n. 7.2	Riconoscimento e ricompensa
Regola n. 7	Investi sulle persone – motiva con la partecipazione
Obiettivi	
Fornire riconoscimenti e ricompense tempestivi, proattivi e adeguati per eccellenti prestazioni di SSB sia ai dirigenti che ai lavoratori è essenziale per promuovere una cultura della SSB basata su fiducia, rispetto, partecipazione e cooperazione.	
Concetti chiave	
Riconoscimento e ricompensa per SSB mostrano apprezzamento a leader e lavoratori per aver intrapreso i comportamenti desiderati in materia di SSB. Il riconoscimento può includere opportunità per lo sviluppo personale e l'avanzamento di carriera, e il coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale su tutte le questioni relative a SSB. Anche dare un riscontro positivo in maniera tempestiva, sia ai leader che ai lavoratori, può considerarsi una forma di riconoscimento.	
Buone prassi	
1. Le organizzazioni mostrano apprezzamento per i propri lavoratori coinvolgendoli attivamente nel processo decisionale relativo a SSB all'interno dell'impresa e dando loro un certo grado di autonomia. 2. La partecipazione al processo decisionale aiuta a migliorare la motivazione e i comportamenti positivi rispetto a SSB e porta a un significativo ritorno sull'investimento. 3. Si dovrebbe incoraggiare l'apprendimento dagli errori. Coloro che contribuiscono attivamente alla diffusione delle lezioni apprese da errori / incidenti / problemi dovrebbero essere elogiati (invece che criticati per i loro errori; gli errori umani non possono essere completamente evitati). 4. Parlare in situazioni indesiderabili o inaspettate richiede coraggio da parte dei lavoratori e merita il riconoscimento da parte di leader e colleghi. 5. Correggere i comportamenti indesiderati sul piano della SSB (ad esempio azioni non sicure) e applicare sanzioni per i comportamenti negativi dei lavoratori solo nei casi in cui le regole sono state violate consapevolmente e le condizioni per un buon comportamento erano disponibili (ad esempio strumenti affidabili e DPI efficaci).	
Limitazioni	
I sistemi di riconoscimento o ricompensa, che si concentrano su risultati specifici per comportamenti relativi a SSB, possono diventare un obiettivo in sé e possono portare a effetti negativi non intenzionali come la sottostima di eventi non pianificati.	
Come misurare (per maggiori dettagli consulta la guida ISSA agli indicatori anticipatori proattivi)	
Opzione 1: Sono stati dati riconoscimenti ai lavoratori per eccellenti prestazioni in materia di SSB? (sì/no) Opzione 2: Con che frequenza sono stati dati riconoscimenti ai lavoratori per eccellenti prestazioni in materia di SSB? (Sempre o quasi sempre, frequentemente, occasionalmente, raramente, mai o molto raramente) Opzione 3: Determinare il numero di casi rilevati di eccellenti prestazioni in materia di SSB e calcolare a quale percentuale è stato dato un riconoscimento negli ultimi 12 mesi.	
Esempio di opzione 3: Negli ultimi 12 mesi sono stati identificati 38 casi di prestazioni «eccellenti» sul piano della SSB per i leader e 99 casi per i lavoratori. Ai leader è stato dato riconoscimento 18 volte (47%) per le loro prestazioni per la sicurezza, 8 (21%) per le loro prestazioni in termini di salute e 12 (32%) per quelle relative al benessere. Ai lavoratori è stato dato riconoscimento per le loro prestazioni in tema di sicurezza 62 volte (63%), 29 (29%) per quelle relative alla salute e 8 (8%) per quelle che riguardano il benessere.	



Selezionare gli indicatori adeguati

Per iniziare, se tutti gli indicatori sono troppi, specialmente per le opzioni 2 e 3, l'idea di base è quella di selezionare gli indicatori con il maggior potenziale di miglioramento della SSB. Una buona strategia consiste nell'utilizzare preventivamente la Guida ISSA sulle 7 regole d'oro, per autovalutare la situazione dell'organizzazione. I risultati possono quindi essere utilizzati per determinare quali regole d'oro possono essere la base per conseguire miglioramenti significativi. Se le regole d'oro 1 e 5 sono le più importanti, gli indicatori associati a queste regole d'oro potrebbero essere i più rilevanti. Quindi si potrebbe considerare che le sfide che attendono la leadership per la SSB sono più a livello dei quadri intermedi (indicatore 4.1. Briefing pre-lavoro) o al livello dell'alta dirigenza (indicatore 1.1 Impegno di leadership visibile). Allo stesso modo, si può considerare se esistono maggiori sfide nell'attuazione delle innovazioni tecnologiche (indicatore 5.1) o nel processo di acquisizione (indicatore 5.2).

Altro fattore rilevante possono essere le differenze di maturità tra i tre aspetti di Sicurezza, Salute e Benessere. Molte organizzazioni sono più avanzate nella gestione della «sicurezza» piuttosto che nella gestione della «salute» e del «benessere». In una situazione del genere, ha senso concentrarsi sugli indicatori di salute e benessere, poiché quelli per la sicurezza sono già ben sviluppati. Quindi, per evitare di impostare attività separate per la salute e il benessere, può essere utile elaborare quella che è già una buona prassi (di sicurezza) nell'organizzazione. Potrebbe essere preferibile ampliare la portata delle attività già di successo per la sicurezza alla salute e al benessere, sebbene il nuovo obiettivo possa richiedere una comunicazione dedicata all'interno dell'organizzazione. Ad esempio, può essere rilevante selezionare l'indicatore 4.1 (briefing pre-lavoro) che sono frequentemente utilizzati per affrontare la sicurezza, per misurare la frequenza con cui gli incontri pre-lavoro affrontano anche i temi della salute e/o del benessere.

È importante sottolineare che, idealmente, la buona prassi sarebbe l'utilizzo di tutti gli indicatori per affrontare SSB in maniera olistica ed integrata, come parte dei processi aziendali nell'organizzazione. Tuttavia, il contesto in cui opera l'organizzazione punterà a indicatori chiave a cui dare la priorità a breve, medio e lungo termine. Inoltre, a seconda delle attività dell'organizzazione, potrebbe essere necessario adattare gli indicatori alle pratiche aziendali. Ciò sarebbe ragionevole fintanto che gli obiettivi degli indicatori non diventano un approccio davvero primario e reattivo dell'organizzazione in materia di SSB.

Esempi per personalizzare l'uso degli indicatori

Per le opzioni 2 e 3, potrebbe essere preferibile iniziare con alcuni indicatori, ad esempio quattro. Il personale dell'organizzazione dovrà acquisire familiarità con gli indicatori e riconoscerne il valore. Quando la prima serie di indicatori è ben implementata, è possibile introdurre e ampliare ulteriori indicatori per garantire che tutti e tre gli argomenti SSB siano inclusi.

Di seguito si forniscono alcuni esempi.

Piccola impresa

Situazione	Raccomandazioni generali	Indicatori raccomandati per l'opzione 2
Siamo una piccola azienda. Le statistiche non funzionano bene per noi.	Usare tutti gli indicatori per l'opzione 1 (checklist - modo qualitativo) e selezionare alcuni indicatori per l'opzione 2. Leadership (1), Investire nelle persone e la partecipazione (7) sono le regole d'oro più importanti.	1.1 Impegno visibile della direzione 1.2 Direzione competente 2.2 Imparare dagli eventi non pianificati 4.1 Incontri pre-lavoro 5.2 Acquisizione 6.1 Formazione iniziale 7.1 Suggerimenti per il miglioramento 7.2 Riconoscimento e ricompensa

Medie imprese che lavorano in maniera più sistematica

Situazione	Raccomandazioni generali	Indicatori raccomandati per l'opzione 2 e 3
Siamo soddisfatti con la nostra cultura della prevenzione, ma il nostro modo di lavorare dovrebbe essere più sistematico.	Le regole d'oro più rilevanti per lavorare in modo più sistematico sono: identificare i pericoli e controllare i rischi (2), definire obiettivi e programmi (3), garantire un sistema sicuro e sano (4) e garantire SSB di macchine, attrezzature e luoghi di lavoro (5).	1.1 Impegno visibile della direzione 1.2 Direzione competente 2.1 Valutare la gestione del rischio 2.2 Imparare dagli eventi non pianificati 3.1 Posto di lavoro e assunzioni 3.2 Valutare i programmi mirati 4.2 Pianificazione e organizzazione del lavoro 5.1 Innovazione cambiamento 5.2 Acquisizione

Grandi imprese con una crescente cultura della prevenzione

Situazione	Raccomandazioni generali	Indicatori raccomandati per l'opzione 2 e 3
Abbiamo buoni sistemi di SSB in essere, ma vogliamo sviluppare una cultura della prevenzione maggiormente proattiva.	Le regole d'oro più rilevanti per lo sviluppo di un forte cultura della prevenzione sono: Leadership e Impegno (1), Qualifiche e Competenza (6) e Investire nelle persone e motivare con la partecipazione (7).	1.1 Impegno visibile della direzione 1.2 Direzione competente 2.2 Imparare dagli eventi non pianificati 4.1 Incontri pre-lavoro 4.2 Pianificazione e organizzazione del lavoro 5.2 Acquisizione 6.1 Formazione iniziale 6.2 Formazione periodica 7.1 Suggerimenti per il miglioramento 7.2 Riconoscimento e ricompensa

Sviluppo della gestione del rischio psicosociale

Situazione	Raccomandazioni generali	Indicatori raccomandati per l'opzione 2 e 3
La gestione del rischio comincia già dalla sua valutazione, ma abbiamo problemi con la valutazione dei rischi psicosociali.	Le regole d'oro più rilevanti per identificare e affrontare i rischi psicosociali sono: Identificare i pericoli e controllare i rischi (2), e investire nelle persone e motivare con la partecipazione (7).	1.1 Impegno visibile della direzione 1.2 Direzione competente 2.2 Imparare dagli eventi non pianificati 4.2 Pianificazione e organizzazione del lavoro 6.1 Formazione iniziale 7.1 Suggerimenti per il miglioramento 7.2 Riconoscimento e ricompensa

Nel processo di ampliamento di portata dalla «Sicurezza» a «Sicurezza, Salute e Benessere», assicurarsi di evitare lo sviluppo di barriere tra i diversi settori aziendali, ad esempio tra i dipartimenti delle risorse umane e della SSL; occorre invece integrare il più possibile gli aspetti SSB nei processi aziendali.

Lavorare con gli appaltatori

Situazione	Raccomandazioni generali	Indicatori raccomandati per l'opzione 2 e 3
Siamo una media impresa di costruzioni; la maggior parte del nostro lavoro operativo è svolto da personale in (sub) appaltato.	La regola d'oro più rilevante per garantire SSB tra il personale in appalto è la gestione dei pericoli e il controllo dei rischi (2), ma anche l'acquisizione (5.2) è piuttosto importante.	Per l'impresa: 5.2 Acquisizione Per l'impresa e per gli appaltatori 1.1 Impegno visibile della direzione 1.2 Direzione competente 2.1 Valutazione della gestione del rischio 2.2 Imparare dagli eventi non pianificati 4.2 Pianificazione e organizzazione del lavoro 6.2 Formazione periodica 7.2 Riconoscimento e ricompensa

Utilizzo da parte dei servizi di ispettorato del lavoro o di un istituto di previdenza sociale

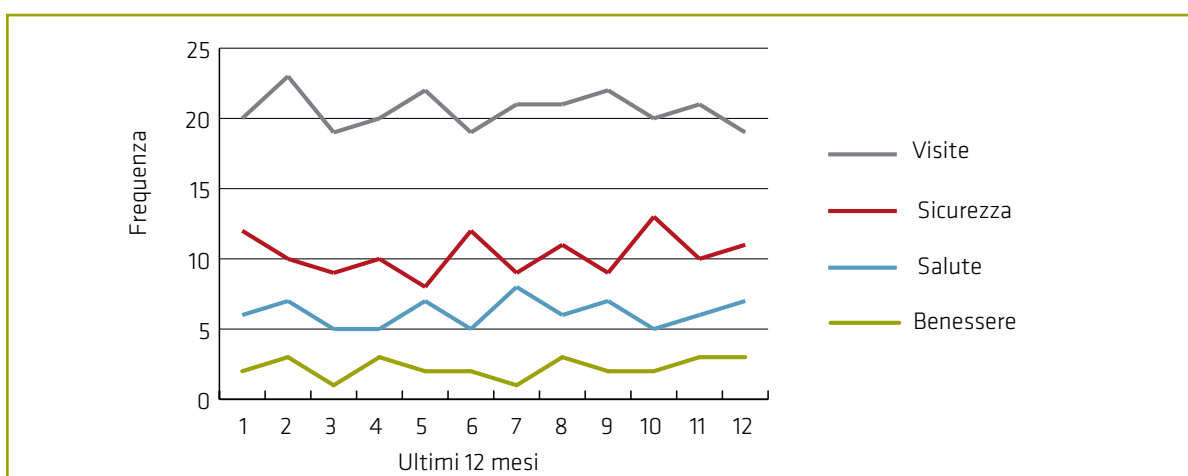
Gli indicatori possono essere utilizzati anche da organizzazioni intermedie come associazioni di settore, servizi di ispettorato del lavoro e istituti di previdenza sociale, al fine di stimolare un approccio maggiormente proattivo dei temi della SSB tra i propri membri o la platea interessata.

Situazione	Raccomandazioni generali	Modo di lavorare raccomandato
Siamo un servizio di ispettorato del lavoro e vogliamo stimolare l'adozione di VISION ZERO e lo sviluppo di una cultura della prevenzione tra le organizzazioni da noi seguite.	In linea di principio, tutte le 7 regole d'oro sono rilevanti. Vedi esempi sopra.	Usare l'opzione 1 per valutare la situazione in azienda. Quando i risultati sono abbastanza positivi, proseguire con l'opzione 2. A seconda dei rischi, dello sviluppo della gestione della SSB e del livello di cultura aziendale può essere utile promuovere l'uso di una selezione di indicatori. Vedi i cinque esempi sopra.

Presentazione dei risultati

Esempi di come possono essere presentati i risultati di ciascun indicatore sono stati forniti per le opzioni 1 e 2 in questa guida, e per l'opzione 3 è stato fornito un esempio in ciascuna delle 14 schede informative. Presentare i risultati e mostrarne lo sviluppo nel tempo (come i risultati mensili su un periodo di 12 mesi) è forse altrettanto importante quanto misurarli: mostrano se i miglioramenti nella prevenzione a cui mira l'organizzazione sono stati raggiunti, individuando gli ambiti in cui vi è spazio per il miglioramento. Questo è un riscontro prezioso, che può aiutare a rendere più efficaci le attività inerenti la sicurezza, la salute e il benessere.

L'esempio del grafico nella scheda 4.1 per i briefing pre-lavoro mostra un andamento mensile su un periodo di 12 mesi, dove dei 20 briefing tenuti nel primo mese, la sicurezza era parte integrante delle discussioni in 12 di essi, la salute in 6 e il benessere in 2.



Un altro esempio di presentazione grafica è tratto dal factsheet 6.2, riguardante la «Formazione periodica»: un'organizzazione è composta da 20 leader e 100 lavoratori. 10 leader hanno ricevuto una formazione di aggiornamento negli ultimi 12 mesi, in cui la sicurezza è stata trattata per 9 di essi (90%), la salute per 8 (80%) e il benessere per ognuno dei 10 (100%). 50 lavoratori hanno ricevuto una formazione di aggiornamento in cui la sicurezza è stata affrontata per 47 di loro (94%), la salute per 45 (90%) e il benessere per 40 (80%).

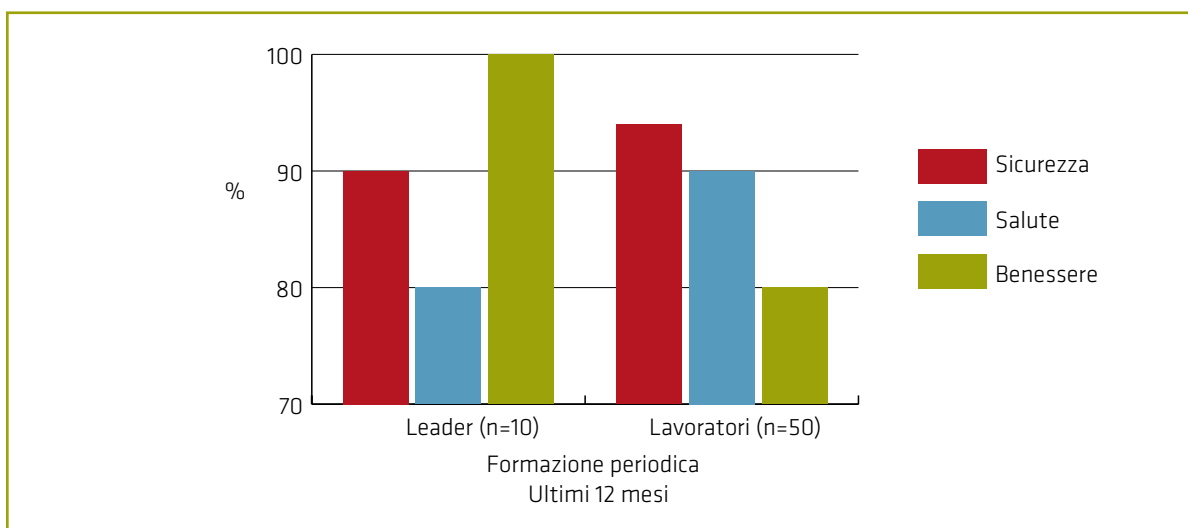
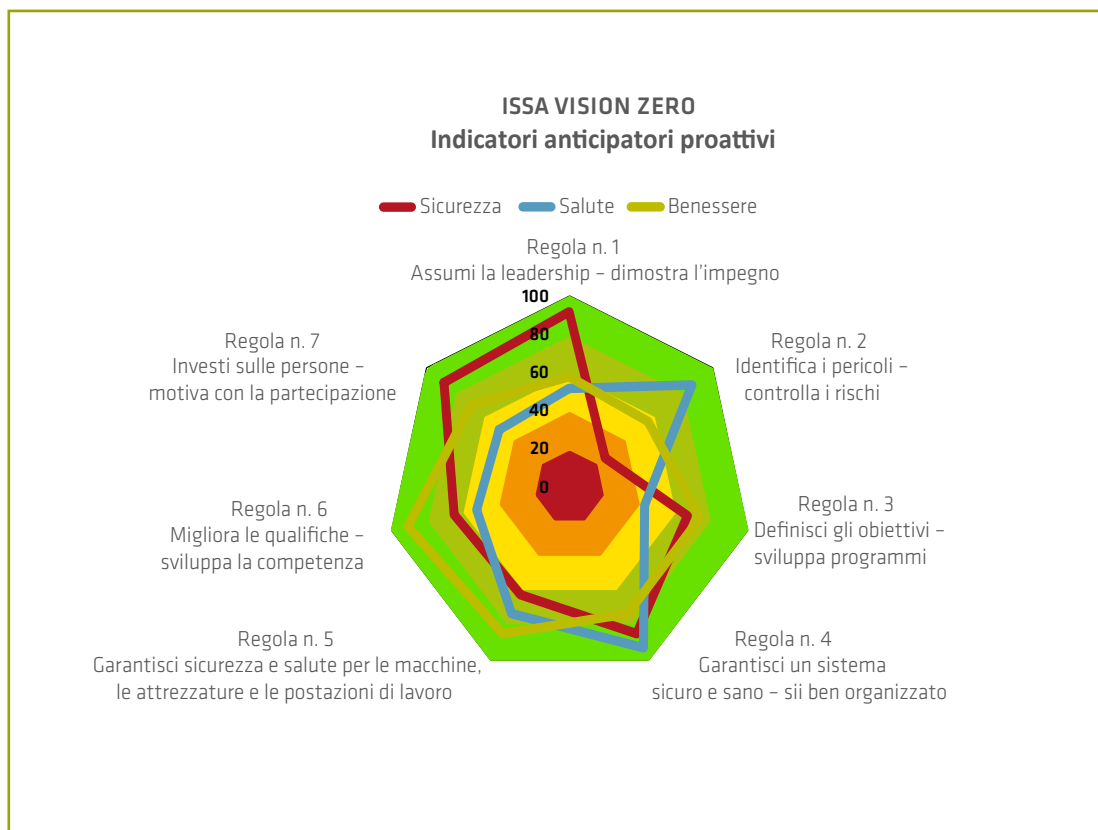


Diagramma radar o a ragno

Come illustrato sopra e nelle schede informative, gli indicatori possono essere presentati singolarmente e per ciascun aspetto di Sicurezza, Salute e Benessere. Tuttavia, i vertici aziendali richiedono solitamente una panoramica. Un diagramma radar, detto anche a ragno, è un'opzione per presentare una panoramica di tutti gli indicatori. I risultati percentuali possono essere tracciati in tale tipologia di grafico, basato sulla media di uno o più indicatori anticipatori per ogni aspetto di SSB e ciascuna regola d'oro (vedi figura sotto). Ciò può essere particolarmente rilevante quando vengono considerati tutti o la maggior parte degli indicatori anticipatori proattivi, utilizzando le opzioni 2 o 3. Possono essere aggiunti al diagramma anche i cinque livelli di qualifica (Realizzazione - Miglioramento - Progresso - Apprendimento - Inizio) per chiarire dove gli indicatori sono più forti e dove più deboli.

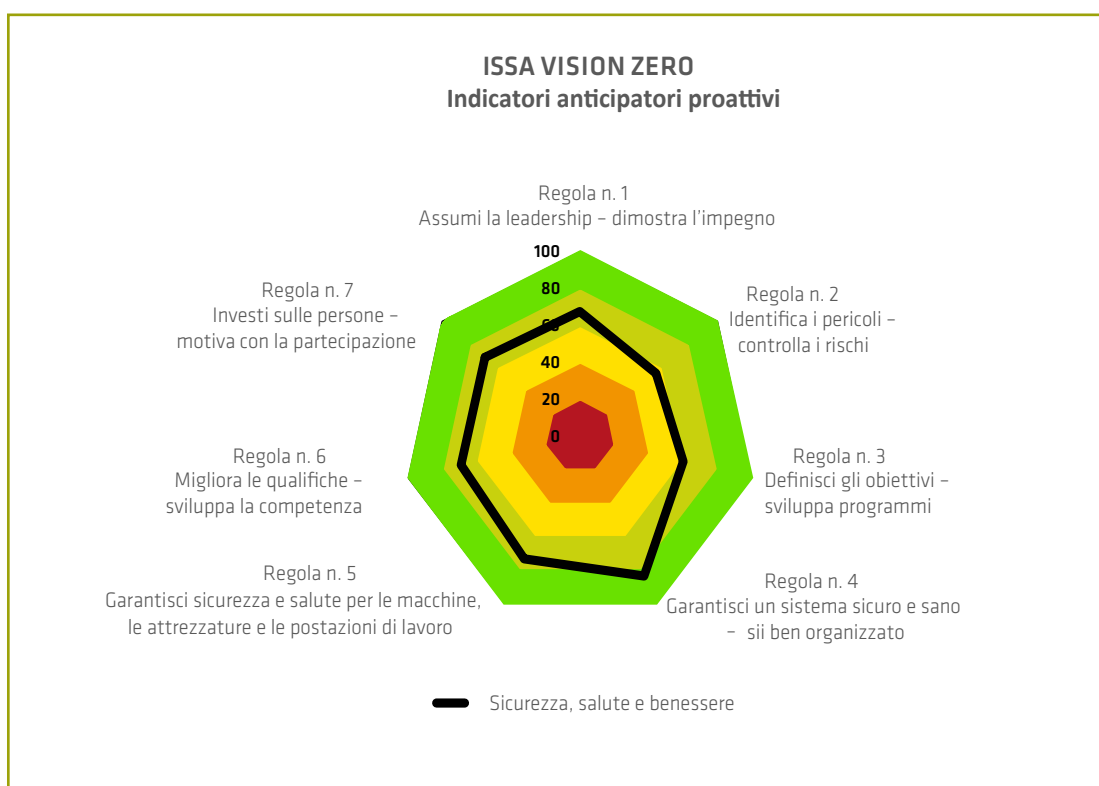
Un esempio è dato di seguito.



Realizzazione	81-100%
Miglioramento	61-80%
Progresso	41-60%
Apprendimento	21-40%
Inizio	0-20%

È importante riconoscere che VISION ZERO ha lo scopo di affrontare tutti i tre aspetti di sicurezza, salute e benessere. Avere un buon punteggio indicatore per la sicurezza non è la stessa cosa di un buon punteggio per VISION ZERO; infatti, esso costituisce di fatto solo un terzo del punteggio per VISION ZERO nel complesso. Questo può essere un motivo per presentare i risultati differenziati per i tre aspetti di SSB, come mostrato a pagina 47.

Se SSB sono realmente integrati nell'implementazione di VISION ZERO, i risultati per i tre aspetti possono anche essere combinati in medie di tutti e tre gli indicatori anticipatori proattivi. Anche in questo caso, questo può essere rappresentato per ciascuna regola d'oro (vedere la figura sotto).



Realizzazione	81-100%
Miglioramento	61-80%
Progresso	41-60%
Apprendimento	21-40%
Inizio	0-20%

Unisciti alla campagna Vision Zero oggi stesso!

www.visionzero.global
#visionzeroglobal



La Guida Indicatori anticipatori proattivi VISION ZERO è stata preparata da un team di sviluppo che ha consultato un'ampia gamma di organizzazioni ed esperti di tutto il mondo, i membri del Comitato direttivo dell'ISSA e la Commissione speciale per la prevenzione dell'ISSA.

La traduzione italiana è stata coordinata e realizzata dall'Istituto Nazionale per l'Assicurazione contro gli Infortuni sul Lavoro (INAIL). L'inglese ha la precedenza come lingua autorevole per tutte le guide di Vision Zero.

Sebbene sia stata prestata grande cura nella preparazione e nella riproduzione dei dati qui pubblicati, l'ISSA declina ogni responsabilità per qualsiasi inesattezza, omissione o altro errore nei dati e, in generale, per qualsiasi perdita o danno finanziario o di altra natura in qualsiasi modo risultante dall'uso di questa pubblicazione.

Questa pubblicazione è disponibile sotto una licenza Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0).

Versione 1.0 pubblicata nel 2020.

ISBN 978-92-843--8212-5

© International Social Security Association, 2020

