

La nuova ISO 45001: cosa cambia e come adeguarsi

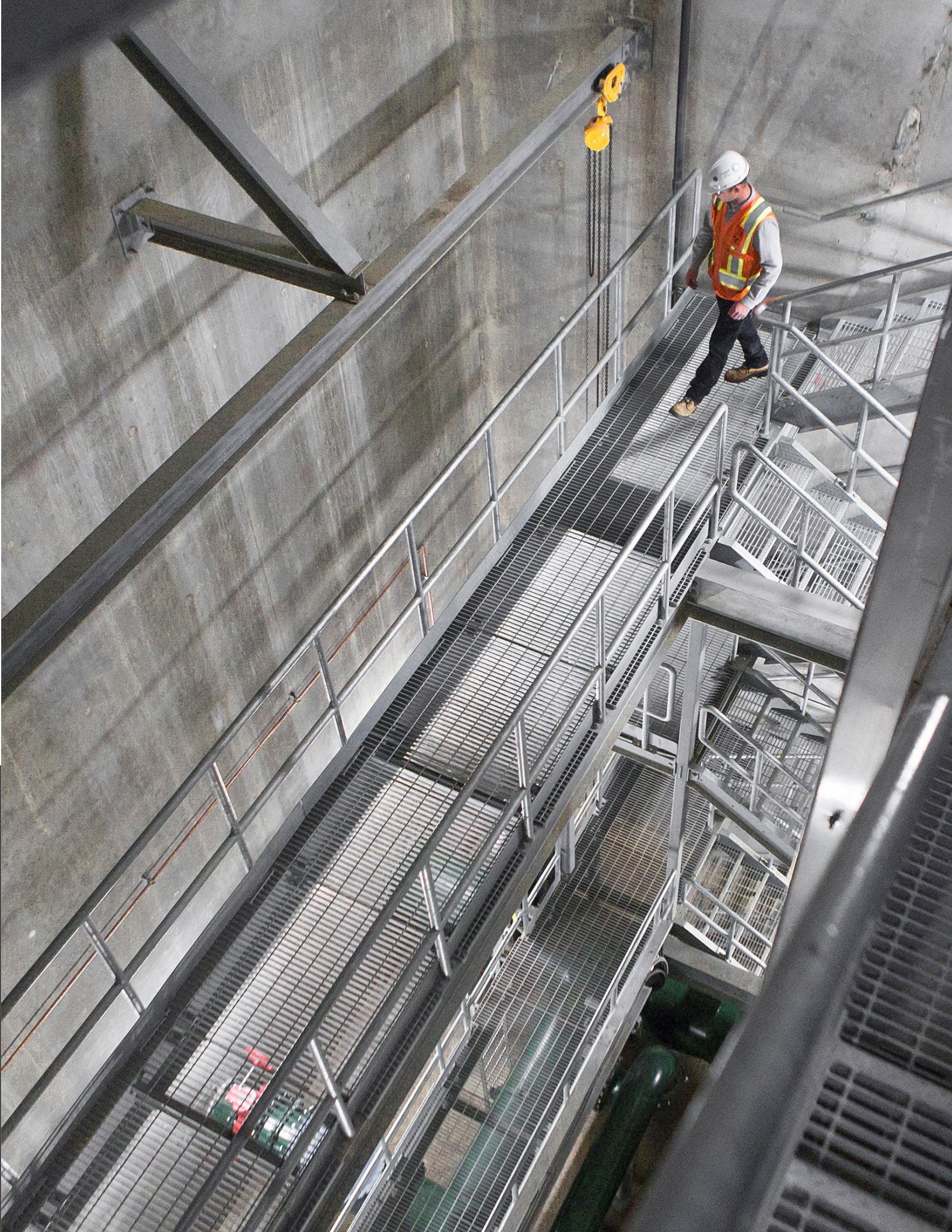
Monografia a cura di:
Luca Garavaglia, Project Technical Leader
Stefania D'Onofrio, Senior Technical Specialist
Paola Favarano, Responsabile Stantec Academy



Una nuova prospettiva per gestire la salute e la sicurezza

INDICE

1. Uno strumento dalla parte dei lavoratori
 2. Le principali novità della norma:
 - 2.1 Sistema di gestione: uno strumento di pianificazione strategica
 - 2.2 Introduzione di processi sistematici per individuare il contesto, i rischi e le opportunità e le azioni da intraprendere
 - 2.3 Il ruolo del Top Management: impegno e Leadership nella gestione della SSL
 - 2.4 Allargamento del campo di applicazione a tutte le parti interessate (stakeholder)
 - 2.5 Implementazione di processi per il coinvolgimento dei lavoratori in tutte le fasi del SGSS
 - 2.6 Maggiori prescrizioni relativamente alla "meccanica" della comunicazione, compreso la definizione di cosa, quando e come comunicare.
 3. Come passare da OHSAS 18001 a ISO 45001
- Chi siamo
Stantec e i sistemi di gestione



1. Uno strumento dalla parte dei lavoratori

La norma UNI EN ISO 45001, pubblicata il 12 marzo 2018, rappresenta il nuovo standard internazionale per l'implementazione dei Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza (SGSS).

Si tratta di una novità anzitutto perché, fino ad ora, l'ISO non ha mai avuto una Norma specifica sui Sistemi di gestione della Salute e Sicurezza. La 18001 è una norma British Standard che definisce i requisiti di un SGSS valida e riconosciuta in tutto il mondo. La 45001, dunque, si presenta come la risposta ISO alla BS 18001.

La ISO 45001 è uno standard internazionale, applicabile da qualsiasi azienda, di qualunque tipologia e dimensione, che ha come scopo principale quello di migliorare le prestazioni aziendali in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL) di migliorare la propria immagine, ma anche di avere altri vantaggi diretti come ad esempio una migliore applicazione delle normative, diminuzione dei costi legati agli infortuni, diminuzione dei premi assicurativi.

Anche la ISO 45001, così come le ultime norme emesse dall'ISO sui sistemi di gestione (ISO 9001, ISO 14001 ecc.), è basata sulla struttura di alto livello – High Level Structure (di seguito HLS), che ha lo scopo di favorire l'integrazione tra i vari sistemi aziendali.

Nello specifico, con struttura HLS, introdotta nel 2012 per standardizzare la struttura di tutte le norme ISO, si intende un approccio che permette:

- un'identica struttura per tutti i sistemi di gestione;
- un utilizzo della stessa terminologia per tutti i sistemi di gestione;
- degli standard di più semplice comprensione;
- un'applicazione più efficiente di sistemi di gestione integrati.







Analizzare il contesto e integrare il Sistema di Gestione con le strategie aziendali.

2. Le principali novità della nuova norma

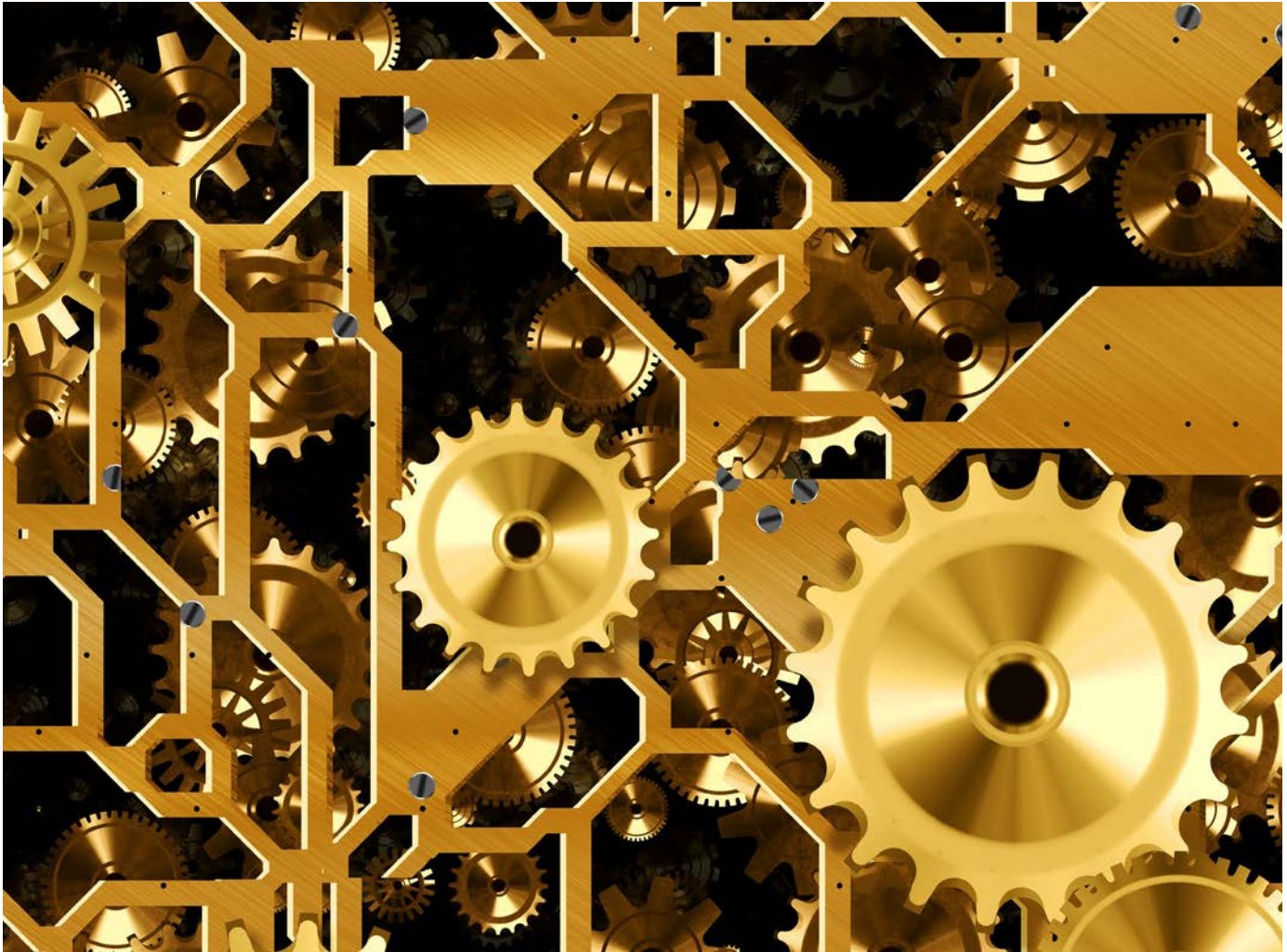
Le principali novità introdotte dalla nuova ISO 45001 rispetto alla OHSAS18001 sono molteplici. Guardiamole più da vicino qui di seguito:

2.1 Sistema di gestione: uno strumento di pianificazione strategica

Così come per gli altri sistemi di gestione, anche il SGSS può e deve essere visto come strumento di pianificazione strategica, e questo si attua applicando al meglio i requisiti dei capitoli 4 e 5 della norma.

L'analisi del contesto, capitolo 4 della 45001, è considerato il punto di partenza per l'implementazione di un SGSS ed ha come obiettivo quello di comprendere quali siano i fattori, interni ed esterni, più importanti che possono influenzare l'applicazione e la gestione della SSL e di conseguenza come questi possono impattare, in un'ottica di rischi ed opportunità, sulle strategie aziendali.

Ma come realizzare l'integrazione tra le strategie aziendali e un efficace SGSS?



Anzitutto, attraverso un maggiore coinvolgimento, consapevolezza ed impegno da parte della Direzione. Alla Direzione aziendale infatti viene richiesta evidenza di una forte leadership a sostegno dello sviluppo e radicamento della cultura della sicurezza in tutti i livelli dell'organizzazione.

È evidente che tale coinvolgimento può essere ottenuto pianificando interventi di informazione, formazione e sensibilizzazione ai temi della prevenzione che devono integrarsi con i piani formativi aziendali.

2.2. Introduzione di processi sistematici per individuare il **contesto, i rischi e le opportunità** e le **azioni** da intraprendere

Come già accennato, anche la 45001 prevede un'analisi del contesto come punto di partenza dell'implementazione del SGSS.

Le aziende sono quindi obbligate a individuare e comprendere il proprio contesto, inteso come fattori interni ed esterni che hanno influenza sugli obiettivi aziendali e sulla capacità aziendale di ottenere questi risultati strategici.

Il Contesto Esterno può essere, ad esempio, rappresentato da:

- l'ambiente sociale, politico, normativo, finanziario ed economico in cui un'azienda opera;
- Le relazioni instaurate, la percezione, i valori e le attese delle parti interessate esterne all'organizzazione.



Pianificazione,
impegno del
management e
coinvolgimento
degli stakeholder.

Dall'altra parte, il contesto Interno può essere rappresentato da:

- Le policy, gli obiettivi e le strategie aziendali;
- Le risorse disponibili in azienda in termini di ruoli, responsabilità, competenze e consapevolezza.

Da questa analisi deriva anche la comprensione dei bisogni e necessità delle parti interessate rilevanti ai fini del sistema di gestione, intese come quelle entità che aggiungono valore all'organizzazione, oppure che hanno un qualche interesse nei suoi confronti o, ancora, che vengono direttamente coinvolti dalle attività dell'organizzazione.

Oltre all'analisi del contesto, la ISO 45001 introduce il concetto di approccio basato sui rischi come caposaldo nello sviluppo e nell'implementazione di un SGSS.

Il requisito di effettuare un'analisi dei rischi e delle opportunità in fase di pianificazione del Sistema (Risk Based Thinking) sposta l'attenzione verso i rischi dalla fase di controllo a quella di pianificazione.

Secondo tale requisito l'azienda deve, per ogni singolo processo, considerare tutti i



rischi ad esso correlati, intesi sia negativamente (minacce) che positivamente (opportunità) e stabilire quali azioni mettere in atto nel caso si dovessero avverare questi scenari.

L'azienda deve identificare i rischi da affrontare e le opportunità da sfruttare, al fine di garantire che il SGSS raggiunga gli obiettivi prefissati.

Tali rischi e opportunità includono quelli pertinenti al proprio contesto organizzativo o quelli determinati dallo stesso. L'organizzazione deve pianificare delle azioni adeguate per affrontare i rischi e sfruttare le opportunità, implementandole nei propri processi SSL e valutandone l'efficacia.

Da questo punto di vista diventa essenziale dialogare con la forza lavoro, che conosce meglio di chiunque altro le attività aziendali. I lavoratori possono così contribuire attivamente nell'identificazione dei rischi, ma solo se ci si è curati di formarli adeguatamente a riconoscerli e gestirli.



2.3 Il ruolo del **Top Management**: impegno e leadership nella gestione della SSL

Viene accentuato il ruolo del Top Management come “leader” dell’azienda; da questa convinzione deriva il suo maggior coinvolgimento nell’implementazione del sistema di gestione con maggiore attenzione alla stesura della Politica aziendale che dovrà essere sempre più appropriata al contesto precedentemente individuato e far più riferimento ad obiettivi e strategie aziendali.

A ben guardare, si tratta di un significativo cambiamento per coloro che sinora hanno delegato la gestione della SSL a un responsabile della sicurezza piuttosto che integrarla pienamente nel complesso delle attività dell’organizzazione.

Il coinvolgimento del Top Management, inoltre, permette di integrare gli obiettivi di sicurezza negli obiettivi strategici aziendali favorendo la comprensione di come prevenire in modo sistematico i rischi possa diventare strategico per il profitto e il benessere organizzativo.

Un manager viene quindi spinto a riconsiderare le attività anche dal punto di vista della salute e sicurezza dei lavoratori, prestando magari attenzione a KPI prima nascosti come l’inefficienza dovuta all’occorrere di incidenti, la riduzione dei margini derivati dalle interruzioni del lavoro, il clima organizzativo negativo dovuto allo stress lavoro correlato, fattori questi che possono modificare sostanzialmente la modalità di gestione dell’azienda.

2.4 Allargamento del campo di applicazione a tutte le **parti interessate (Stakeholder)**

L’attenzione al contesto in cui un’organizzazione opera è uno degli aspetti innovativi che caratterizzano la ISO 45001.

L’organizzazione deve guardare oltre la gestione immediata e quotidiana della SSL e ragionare in termini più complessivi. Quindi bisogna pensare anche a come la propria attività possa influire sulle parti interessate (lavoratori, fornitori, enti locali, comitati locali, cittadinanza ecc.) e quali siano le loro esigenze ed aspettative in materia di SSL.

Questo significa che le organizzazioni non possono chiamarsi fuori dalla valutazione e gestione di rischi connessi alla loro attività in un contesto più ampio.

La ISO 45001 richiede che i temi della salute e sicurezza siano parte integrante della pianificazione strategica aziendale e dello stesso sistema di gestione aziendale e non siano più relegate ad elemento secondario.

In questa chiave, salute e sicurezza diventano un elemento di sostenibilità aziendale e una leva per allargare la diffusione delle buone pratiche di prevenzione, che fino ad oggi erano quasi sempre prerogativa delle grandi aziende multinazionali. La necessità di coinvolgere gli stakeholder migliora l'impatto sociale sul territorio e garantisce risultati più diffusi e completi.

2.5 Implementazione di **processi per il coinvolgimento dei lavoratori** in tutte le fasi del SGSS

La norma prevede l'implementazione di processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli dell'organizzazione e il mantenimento degli stessi durante lo sviluppo, la pianificazione, l'implementazione, la valutazione delle performance e dei miglioramenti del sistema di gestione salute e sicurezza.

Si tratta di un messaggio molto chiaro e preciso, nel quale si afferma inequivocabilmente come il successo di un SGSS dipenda dall'impegno di tutti i livelli e di tutte le funzioni dell'organizzazione con partecipazione attenta, attiva e consapevole di tutti i lavoratori.

Lo standard prevede che l'alta direzione incoraggi la consultazione con i lavoratori e la partecipazione degli stessi e dei loro rappresentanti, in quanto tali elementi rappresentano dei fattori chiave nella Gestione di un SGSS.

La consultazione implica una comunicazione reciproca - dialogo e scambi - e prevede la tempestiva comunicazione delle informazioni richieste dai lavoratori e dai loro rappresentanti prima che l'organizzazione prenda una decisione.

Il successo di un SGSS dipende dalla partecipazione dei lavoratori, permettendo a questi ultimi di contribuire al processo decisionale relativo alle performance di SSL e di fornire un feedback sui cambiamenti proposti.

L'organizzazione deve incoraggiare i lavoratori in ogni livello affinché segnalino situazioni pericolose, per fare in modo che possano essere adottate misure preventive e azioni correttive. I lavoratori devono inoltre essere in grado di segnalare e suggerire ambiti di miglioramento senza paura di licenziamento, azioni





disciplinari o ricadute negative e deve essere permesso loro di costituire dei comitati di sicurezza.”

In questo senso il sistema di gestione salute e sicurezza deve coinvolgere anche le funzioni della comunicazione aziendale, il messaggio deve essere chiaro e univoco: l’interesse per la salute e sicurezza è di tutti, ma tutti si devono impegnare per raggiungere i migliori risultati.

Anche la necessità di raccogliere feedback può quindi essere stimolata ed educata con iniziative di sensibilizzazione e campagne di promozione dei comportamenti sicuri e condivisi. È riconosciuto come efficaci campagne di comunicazione interna possano avere un impatto diretto sulla cultura aziendale della sicurezza, con ricadute concrete sul comportamento dei lavoratori, ad esempio innescando meccanismi di rinforzo positivo, senso di appartenenza a determinati valori aziendali e così via.

2.6 Maggiori prescrizioni relativamente alla “meccanica” della comunicazione, compreso la definizione di cosa, quando e come comunicare.

La sezione 7.4 affronta l’importanza per il sistema di gestione di una comunicazione efficace tanto con gli stakeholder interni quanto con quelli esterni.

Il requisito di base è che le aziende identifichino gli stakeholder significativi e decidano che cosa, quando e come comunicare verso di loro.

L’Alta Direzione deve facilitare la comunicazione attraverso un approccio più strutturato in modo da guadagnare e rafforzare la fiducia degli stakeholder, utilizzare in modo efficace i nuovi e moderni canali di comunicazione, garantendo l’affidabilità delle informazioni.

Inoltre, la ISO 45001 prevede l’individuazione di un interlocutore per trattare con imprese appaltatrici esterne e visitatori tenendo sempre conto delle diversità dei destinatari (lingua, cultura, istruzione, ecc.). e quindi delle informazioni fornite.

Mai come oggi la comunicazione deve essere chiara e diffusa, poiché la mole di informazioni da processare diventa davvero enorme, come anche l’impatto che comunicazioni non ben strutturate possono causare. Si passa, dunque, da uno stile comunicativo impositivo, dall’alto verso il basso, ad uno maggiormente inclusivo, basato sull’ascolto e il rispetto dell’interlocutore per assicurare una chiara ed efficace condivisione dei messaggi chiave.



3. Come passare da OHSAS 18001 a ISO 45001

Nell'elaborazione della nuova norma sono stati considerati i contenuti di tutte le norme internazionali sulla gestione della SSL tra cui l'OHSAS e quindi l'adeguamento e passaggio alla 45001 non risulterà difficoltoso per le società già in possesso di una certificazione di un sistema di gestione per la sicurezza.

La nuova norma andrà a sostituire l'OHSAS 18001 dopo un periodo di migrazione stabilito in tre anni, quindi da marzo 2021 saranno solo emessi certificati secondo la ISO 45001.

Ecco i **5 passi principali** per adeguare il proprio sistema di gestione OHSAS alla nuova ISO 45001:

1. Sensibilizzare internamente il Top Management sull'importanza del passaggio ai nuovi standard, valorizzandone i vantaggi;
2. Elaborare una Gap Analysis che identifichi le lacune del Sistema rispetto ai nuovi requisiti (es. analisi del contesto, identificazione delle parti interessate e loro bisogni, analisi rischi e opportunità ecc.);
3. Sviluppare un piano di adeguamento, identificando tempistiche, risorse, costi e azioni da intraprendere;
4. Verificare che le competenze necessarie all'adeguamento siano possedute completamente e aumentare la consapevolezza di tutti i lavoratori e le parti interessate;
5. Aggiornare il sistema esistente e verificarne l'efficacia mediante audit interni;
6. Pianificare un audit di certificazione secondo la nuova norma.

La nuova norma ISO 45001 giunge in un momento storico in cui le aziende sono sempre più interessate ai temi della sostenibilità e della responsabilità sociale e l'opinione pubblica è sempre più attenta verso il tema della sicurezza sul posto di lavoro.

È una norma che introduce evidenti criteri di ascolto e inclusione degli stakeholder, e si basa su un concetto di leadership impegnata in prima linea sul tema della salute e della sicurezza, perché visto come parte della strategia aziendale. In gioco, infatti, c'è l'incolumità dei lavoratori, ma anche quella dell'azienda, della sua reputazione e della sua competitività, elementi fondamentali quanto fragili in un mondo così fortemente interconnesso come quello di oggi.



Chi siamo

Siamo tutti parte integrante della comunità in cui operiamo e lavoriamo. Ecco perché il nostro motto in Stantec è “Design with **community** in mind”.

Il Gruppo Stantec, grazie ad un’organizzazione di circa 22,000 persone distribuite in oltre 400 uffici, può contare su una vasta gamma di competenze indispensabili per lo sviluppo di progetti nei settori dell’acqua, dell’ambiente, dell’energia e delle infrastrutture.

I nostri team di architetti, ingegneri e consulenti curano tutte le fasi progettuali dalla fattibilità alla progettazione, dalla costruzione alla messa in opera, riuscendo a creare una perfetta armonia tra creatività, esigenze della comunità in cui si opera e relazione con il cliente.

Questa esperienza si basa su quasi 200 anni di storia in cui la Società ha realizzato alcune delle più importanti infrastrutture idriche al mondo, salvaguardando l’acqua, una delle risorse naturali più preziose per la nostra economia e per la nostra vita.

Il Gruppo Stantec è quotato nelle borse di Toronto e New York (TSX e NYSE con il simbolo STN).

Il Gruppo è presente in Italia dal 1973, dove ha operato attraverso la società MWH S.p.A. fino al 2017, quando è divenuta Stantec S.p.A. a seguito dell’acquisizione globale di MWH da parte di Stantec. Nel corso

degli anni, la Società ha sviluppato un portafoglio clienti nazionale ed internazionale che beneficia del forte network del Gruppo. In Italia abbiamo circa 140 dipendenti, tra cui ingegneri e laureati in materie scientifiche.

La sede principale è a Milano, affiancata dall’ufficio di Roma.

Il Centro di Formazione della Società, Stantec Academy, eroga corsi di formazione su salute, sicurezza e aggiornamenti tecnico-manageriali ed è accreditato dalla Regione Lombardia.

Stantec e i sistemi di gestione

Il team di Stantec, oltre ad aiutare i clienti nell’implementazione, ha una lunga esperienza nell’ideare e realizzare strategie di informazione e sensibilizzazione interna per la diffusione della cultura dei sistemi di gestione integrati. Oltre a fornire supporto in ambito ISO 45001, possiamo occuparci di:

- ISO 9001 - qualità
- ISO 14001 – ambiente
- EN 16001 – energia
- SA 8000 – responsabilità sociale
- d. lgs. 231/2001 – responsabilità amministrativa delle imprese



Gli autori



Luca Garavaglia, Project Technical Leader,
Stantec

luca.garavaglia@stantec.com



Paola Favarano, Responsabile Stantec Academy

paola.favarano@stantec.com



Stefania D'Onofrio, Senior Technical Specialist,
Stantec

stefania.donofrio@stantec.com

CONTATTI:

Stantec S.p.A.

Centro Direzionale Milano 2, Palazzo Canova

20090 - Segrate (Milano)

Tel. +39 02 9475 7240

Fax +39 02 26924275

Ufficio di Roma:

Via Belisario, 7

5° piano, interno 14

00187 Roma

Tel. +39 0694804013

Email: italia.info@stantec.com

Sito Internet: <https://www.stantec.com/it>

Blog IDEAS: <https://ideas.stantec.it/>

Design with **community** in mind

