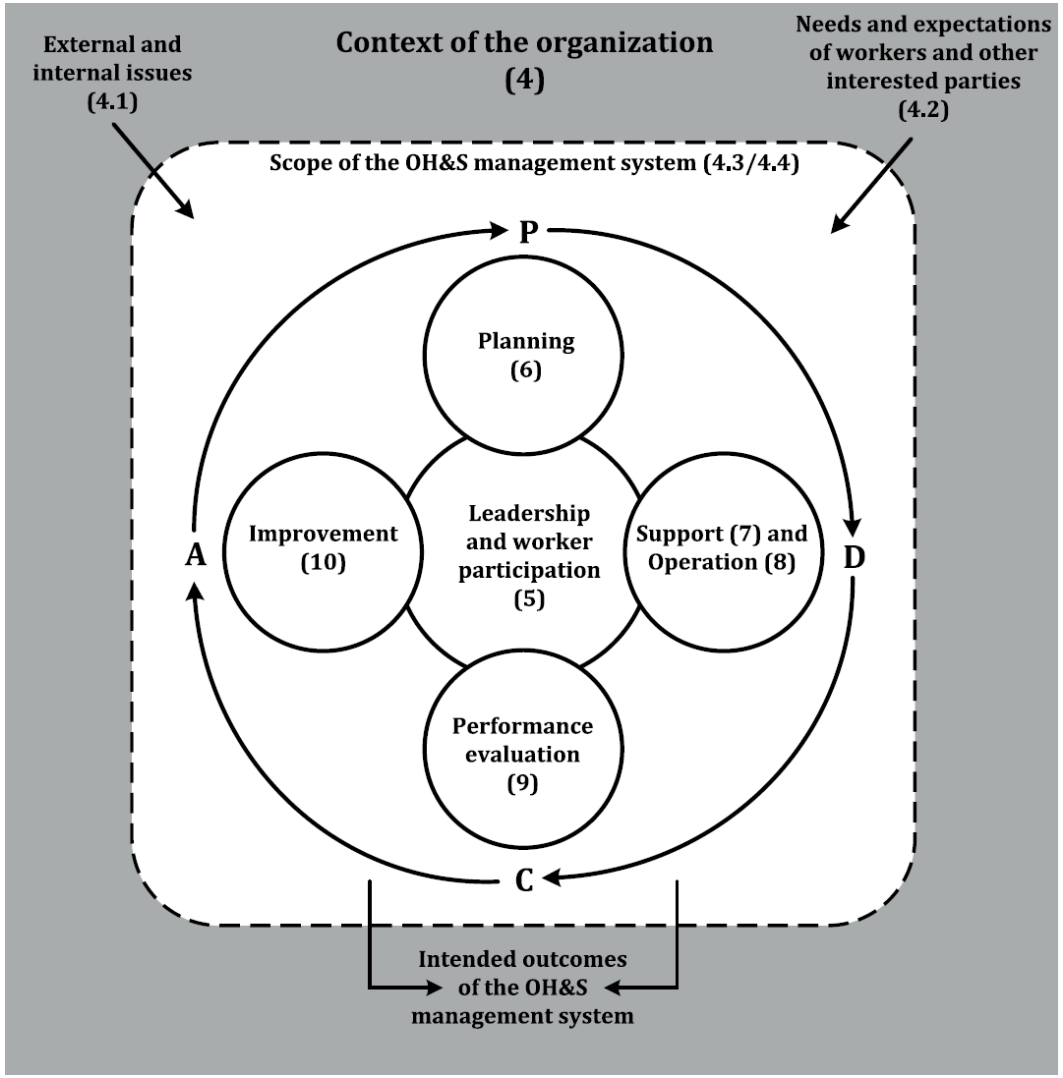
La nuova norma UNI EN ISO 45001 e le relazioni con la figura dell'HSE Manager

Antonio Terracina; Coordinatore centrale CTSS INAIL

ISO/DIS 45001:26



Competenze necessarie

Responsabile di sistema/progettista

- **Organizzative**
- **Gestionali**
- **Relazionali**
- **Tecniche**
- **Giuridiche**



Competenze aggiuntive sono necessarie per l'auditor



Fasi principali del processo

Fase di Proposta

La proposta presenta l'idea per una nuova norma, definendo la sua necessità e rilevanza.

Fase di Preparazione

Un gruppo di lavoro redige la bozza iniziale del documento per le discussioni tecniche.

Fase di Committee Draft (CD)

La bozza viene rivista dal comitato tecnico per modifiche e approfondimenti.

Fase di Inquiry (DIS)

Il documento è sottoposto a consultazione pubblica e al voto per raccogliere feedback globali.

Approvazione e Pubblicazione

Final Draft International Standard (FDIS)

Il FDIS è la versione finale della norma sottoposta a voto conclusivo dopo la consultazione pubblica.

Approvazione e pubblicazione

Dopo l'approvazione, il documento diventa un International Standard e viene pubblicato ufficialmente per l'adozione.



Revisione continua delle norme

Le norme ISO sono soggette a revisioni periodiche per rimanere aggiornate e rilevanti nel tempo.

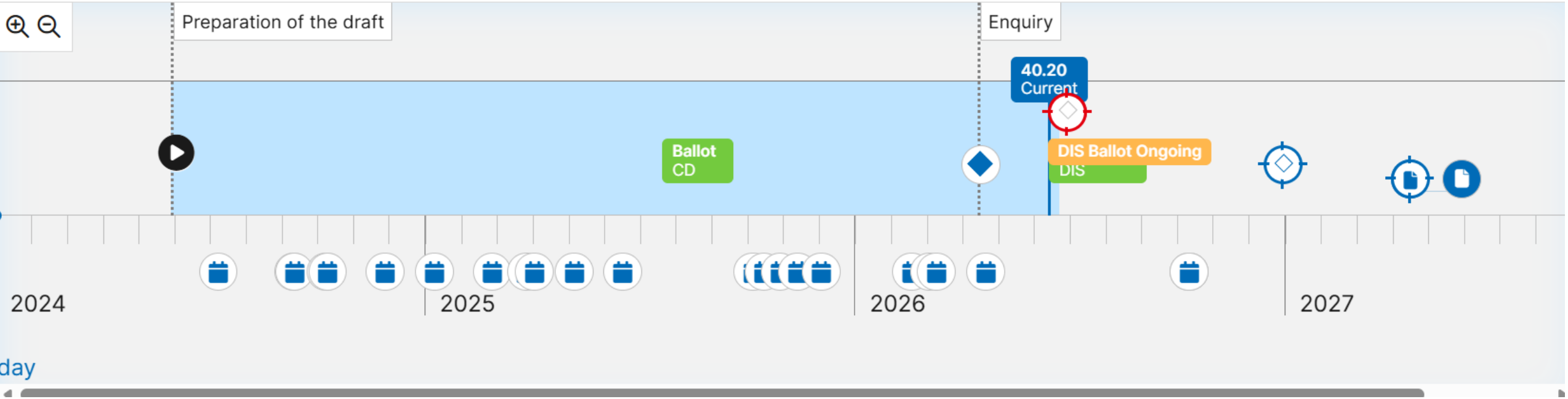
Linee guida ISO/IEC Directives

Le ISO/IEC Directives garantiscono un processo strutturato, partecipativo e orientato al miglioramento continuo.

Stato dell’arte

Timeline

Registration date	Timeframe	Time since registration	In stage	STATUS
2024-05-31	36 months	24 months	40.20 for 10 days	en DIS ballot ongoing



Regole redazionali ISO

- Prima la parte dell'HS, poi gli elementi specifici dei singoli schemi
- I titoli sono i medesimi per tutte le norme (?)
- TECHNICAL MANAGEMENT BOARD RESOLUTION 33/2024



Understanding of the concept of "risk" may be different than that given in definition 3.7 of Appendix 2. In this case, a discipline-specific definition may be needed.

HLS/HS

- Necessità di maggiore coerenza tra le norme (gli MSS)
- Fornire al mercato documenti integrabili ed adattabili
- Recepire l'esperienza di 20 anni di esperienza nei Sistemi di gestione





Harmonized Structure for MSS with guidance for use

ISO/IEC Directives Part 1 - Consolidated ISO Supplement - Procedures specific to ISO Annex SL – Appendix 2 (normative)

Harmonized structure (identical clause numbers, clause titles, text and common terms and core definitions) for MSS (normative)	**Guidance for MSS writers** (informative)
In the identical text proposals: — XXX = a Management System Standard (MSS) discipline specific qualifier (e.g. energy, road traffic safety, IT security, food safety, environment, quality) that needs to be inserted *Red italicized text is given as advisory notes to MSS writers*	Throughout this guidance: — MS = Management System — MSS = Management System Standard — MSS writers = ISO TC/SC/PCs that are responsible for writing discipline-specific MSS based on Annex SL of the Consolidated ISO Supplement to the ISO/IEC Directives, Part 1, as well as editors of MSS — HS = Harmonized structure - that part of the Harmonized Approach that defines the identical clause numbers, clause titles, text and common terms and core definitions
4.3 Determining the scope of the XXX management system The organization shall determine the boundaries and applicability of the XXX management system to establish its scope. When determining this scope, the organization shall consider: — the external and internal issues referred to in 4.1; — the requirements referred to in 4.2.	**Intent of the requirement(s)** To establish the physical and organizational boundaries to which the MS will apply. **Guidance for MSS writers** MSS writers should be aware that the credibility of the organization's MS relies on the appropriate choice of its boundaries and applicability. The documented information on scope should be a factual and representative statement of the organization's business processes and operations included within the MS boundaries and should not mislead interested parties.

Perché è stato deciso di tradurre e pubblicare la traduzione?

Quali le persone cui è destinata?

PRIMA HS

Roles, responsibilities and authorities

Top management shall ensure that the responsibilities and authorities for relevant roles are assigned and communicated within the organization.

Top management shall assign the responsibility and authority for:

a) ensuring that the OH&S management system conforms to the requirements of this document;

b) reporting on the performance of the OH&S management system to top management.

Workers at each level of the organization shall assume responsibility for those aspects of the OH&S management system over which they have control.

Roles, responsibilities, and authorities shall be available as documented information.

NOTE While responsibility and authority can be assigned, ultimately top management is still accountable for the functioning of the OH&S management system.

work-related well-being

- 3.20 - work-related well-being

fulfilment of a *worker's* (3.3) physical, mental, social, and cognitive needs and expectations as impacted by their work.

- - Policy
- - Opportunities
- - Partecipation
- ---



Parti interessate

Parti pertinenti

Lavoratori, autorità, provider esterni, contractor, comunità, servizi di emergenza e altri soggetti rilevanti.

Requisiti

Determinare requisiti pertinenti e quali saranno trattati tramite il SGSSL.

Diversità

Considerare diversità di lavoratori e parti interessate quando si identificano bisogni e aspettative.

Comunicazione

La diversità influenza canali, linguaggio, accessibilità e comprensione.

Controls

Approcci standardizzati possono non essere ugualmente efficaci per tutti.

Clima

Le parti interessate possono avere requisiti legati al climate change.

The organization shall take into account the **diversity of its workers** and other relevant interested parties when determining their needs and expectations, or where those needs and expectations are or have the potential to become legal requirements or other requirements.
NOTE Relevant interested parties can have requirements related to climate change.

Disability

3.21

Disability dynamic condition created by the interaction between an individual's functional limitations, and the physical and social environment in which they find themselves

Note 1 to entry: People with disabilities can experience a range of limitations, including for example from sensory, cognitive, or mobility impairments, neurodiversity, mental ill-health, and medical conditions.

Note 2 to entry: Disability is not always evident or declared by an individual.

Titoli non modificabili

- Leadership
- Vs
- Leadership and partecipation of workers (2018)



Nonconformity and corrective action

Vs

Incident, nonconformity and corrective action (2018)

Definizioni di rischio e opportunità



3.23 occupational health and safety risk (OH&S risk)

Potential for an event, situation or condition to cause injury or ill health (3.19), or have a negative impact on the OH&S management system (3.12)

Note 1 to entry: Potential includes the likelihood and consequence of something having a negative impact.

3.24 - occupational health and safety opportunity

OH&S opportunity

circumstance or set of circumstances that can lead to improvement of OH&S performance (3.29) or the OH&S management system (3.12)

OH&S RISK

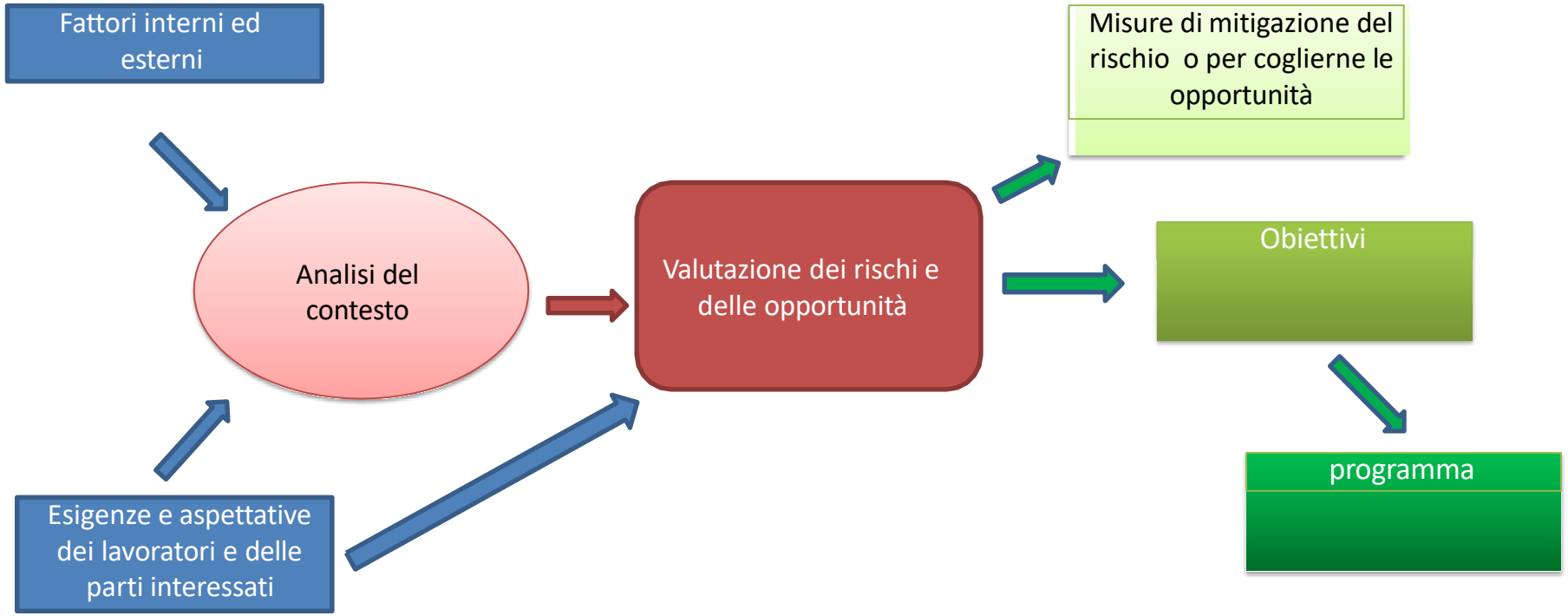
Assessment of OH&S risks

The organization shall establish, implement and maintain processes to:

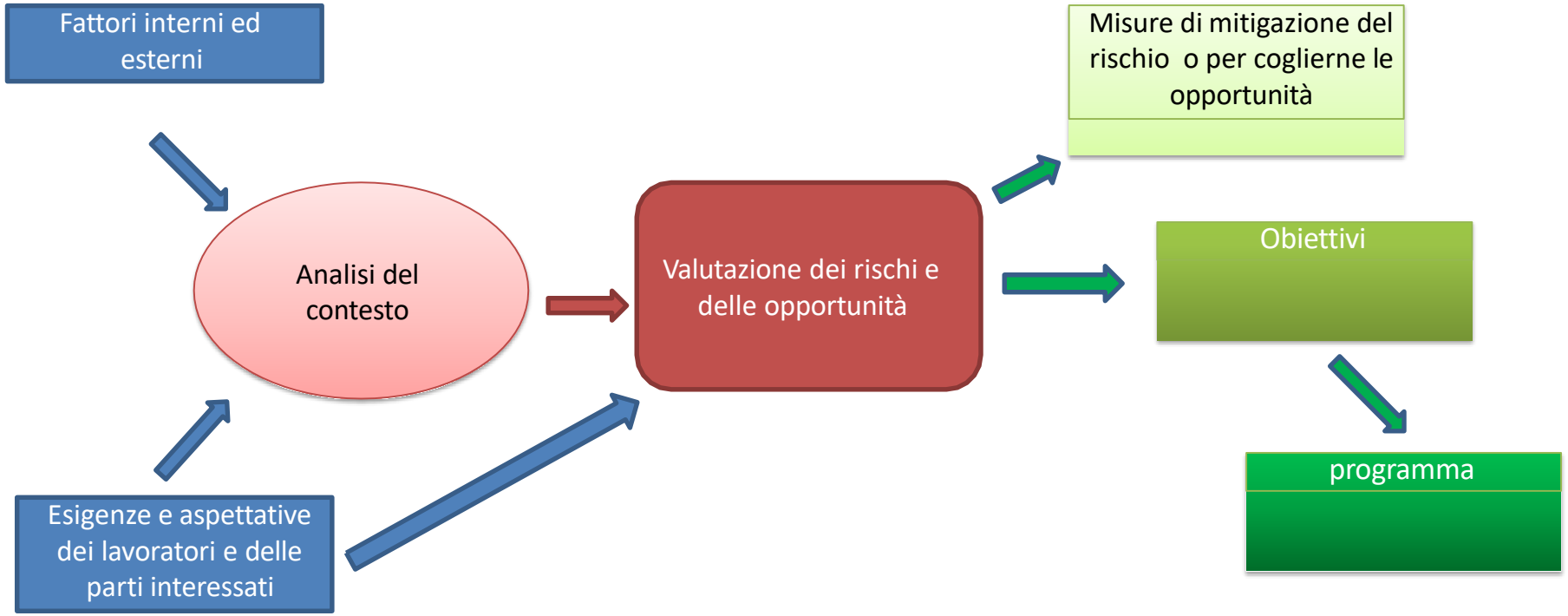
a) assess OH&S risks from the identified hazards, while taking into account the effectiveness of existing controls;

b) determine and assess OH&S risks related to the establishment, implementation, operation and maintenance of the OH&S management system.

L’approccio basato sul rischio nella HLS/HS



L’approccio basato sul rischio nella HLS/HS



Pertinenti al

SGQ/SGA/SGSL

ALCUNE MODIFICHE RILEVANTI

The organization shall provide training to workers at no cost during working hours at regular rate of pay. (su proposta italiana)

Personal protective equipment required to perform work safely shall be provided to workers at no cost (su sollecitazione di diverse paesi e reppresentanti tra cui l'Italia)

6.3 Planning of changes

- When the organization determines the need for changes to the OH&S management system, the changes shall be carried out in a planned manner (see 8.1.3).
- When planning, the organization shall determine and assess the OH&S risks and OH&S opportunities that are relevant to the intended results of the OH&S management system associated with changes in the organization, its processes or the OH&S management system. In the case of planned changes, permanent or temporary, this assessment shall be undertaken before the change is implemented (see 8.1.3).

Servizi affidati all’esterno

3.7 Contractor

external *worker* (3.3) or *organization* (3.1) providing services to the organization in accordance with agreed specifications, terms and conditions

Note to entry: Contractors include subcontractors.

3.8 external provider

provider of processes, products, or services that is not part of the *organization* (3.1)

Note 1 to entry: External providers include producers, outsourcing distributors, contractors , retailers, vendors of products or services.

Note 2 to entry: External providers include those who perform work on behalf of the organization's primary external providers (sometimes referred to as sub-contractors).

Externally provided processes, products, and services

- The organization shall coordinate procurement processes for externally provided processes, products, and services, in order to identify hazards and to assess and control the OH&S risks arising from:

- a) the external provider’s activities and operations that impact the organization;
- b) the organization’s activities and operations that impact the external provider’s workers;
- c) the external provider’s activities and operations that impact other interested parties .

Occupational health

8.1.3 Occupational health

As part of the OH&S management system, the organization shall plan, implement and control processes to protect the health of workers, including:

a) anticipation, recognition, evaluation, and control of hazards and OH&S risks (see 6.1.2.1) that can impact the health of workers;

b) prevention, early detection~~, diagnosis, and treatment~~ of work-related injuries and ill health;

c) access to occupational health services, including medical and preventive services and emergency care;

d) recognition and reasonable adjustments *to meet workers individual needs, related to changes in their health or capacity* that can affect workers' abilities to perform their jobs safely and effectively.

NOTE 1: Some OH&S risks can be associated with personal health changes such as heart disease, diabetes, or pregnancy.

Return to work

8.1.4 Return to work following injury and ill health:

The organisation shall plan, implement and control processes to:

support workers when recovering from injury and ill health

return to work processes that support the safe and timely reintegration of workers following work-related or non-work-related injury or ill health. where applicable and consistent with national legal frameworks.

consult returning worker regarding appropriate adjusted work duties when workers return to work from injury and ill-health

identify hazards and control risks that may arise when workers return to work from injury and ill-health including considerations related to any adjusted work duties

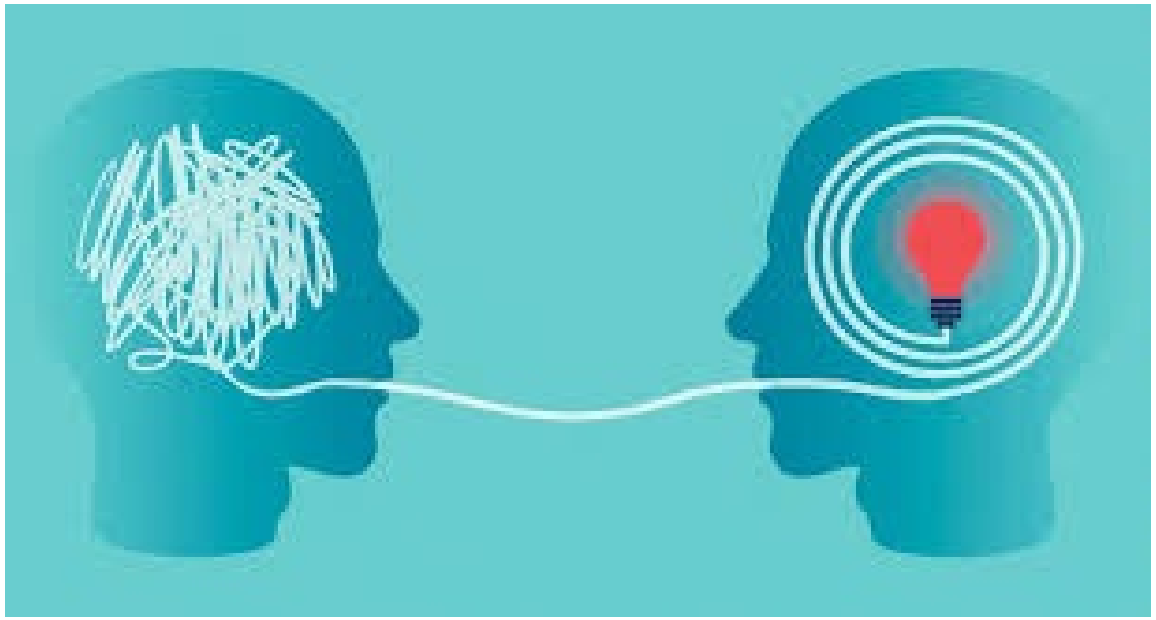
protect workers from any negative treatment or reprisals from other interested parties when recovering from work related injury and returning to work following work related injury and ill-health

Note 1: return to work processes may including gradual return to work and coordination with treating health professionals.

NOTE 2: Support in this context refers to actions within the employment relationship, such as maintaining regular contact and a positive relationship with the worker during recovery

Annex

- Clarification / interpretation
- Vs
- Implementation



UNI 11720 – HSE Mnager

Competenze necessarie:

- KS Giuridiche e amministrative
- KB Tecniche
- KC Organizzative
- KD Gestionali

Abilità necessarie:

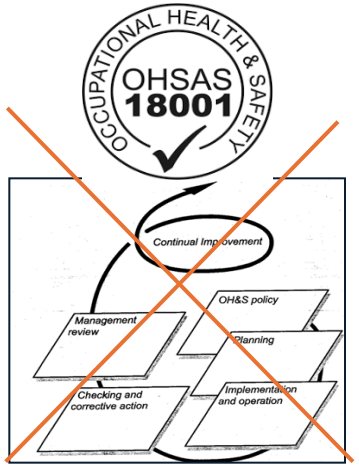
- SA Abilità cognitive e intellettuali
- SB Abilità di realizzazione
- SC Abilità gestionali
- SD Abilità relazionali

I rapporti tra SGSL, il MOG e il D.lgs 81/08



D. LGS. 81/2008 e s.m.i. – art. 30





30 settembre 2021



5. In sede di prima applicazione, **i modelli di organizzazione aziendale definiti conformemente alle Linee guida UNI-INAIL per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o ~~al British Standard OHSAS 18001:2007~~ alla norma UNI EN ISO 45001_23+A1* si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti.** Agli stessi fini ulteriori modelli di organizzazione e gestione aziendale possono essere indicati dalla Commissione di cui all'articolo 6.

* DL 159/25 convertito con legge 198/25

Riferimenti giurisprudenziali

Cass. pen., Sez. IV, sentenza n. 28557 del 08.07.2016

La **colpa di organizzazione**, ai fini della responsabilità della società ex d. lgs. n. 231/01, è fondata sul rimprovero derivante dall'inottemperanza da parte dell'ente **dell'obbligo di adottare le cautele, organizzative e gestionali, necessarie a prevenire la commissione dei reati previsti**, dovendo tali accorgimenti essere consacrati in
un documento che individui i rischi e delinei le misure atte a contrastarli.

Sentenza Tribunale di Trani, sez. di Molfetta, del 26.10.2009

«il sistema introdotto dal d.lgs. n.231 del 2001 ***impone alle imprese di adottare un modello organizzativo diverso e ulteriore rispetto a quello previsto dalla normativa antinfortunistica****,* onde evitare in tal modo la responsabilità amministrativa. (...) peraltro, mentre il **documento di valutazione di un rischio è rivolto anche ai lavoratori per informarli dei pericoli** incombenti in determinate situazioni all'interno del *processo produttivo e quindi è strutturato in modo da garantire a tali destinatari una rete di protezione individuale e collettiva perché addotti concretamente a determinate mansioni, il* ***modello del d.lgs. 231*** **deve rivolgersi** non tanto a tali **soggetti** che sono esposti al pericolo di infortunio, bensì principalmente a colore che, in seno all'intera compagine aziendale, sono **esposti al rischio di commettere reati colposi** e di provocare quindi le lesioni o la morte nel circuito societario, ***sollecitandoli ad adottare standard operativi e decisionali predeterminati, in grado di obliterare una responsabilità dell'ente***. ***Dall'analisi dei rischi del ciclo produttivo l'attenzione viene spostata anche ai rischi del processo decisionale finalizzato alla prevenzione»***.

UNI EN ISO 45001:23

Introduce nelle norme dei SGSL la differenza tra:

- **Rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro:** Rumore Vibrazioni, Incendio etc. La **valutazione** di questi rischi coincide con il DVR



- **Rischi per il SGSL:** Rischi di natura organizzativa e gestionale che possono creare i presupposti per un infortunio o una MP

  La **valutazione** di questi rischi è un **strumento gestionale nuovo** in grado di intercettare quelle circostanze che possono portare alla «**colpa di organizzazione**» e al reato punibile con il D.lgs 231/01

Sostegno economico alle imprese

Riduzione premio assicurativo per prevenzione



Finanziamenti progetti di miglioramento delle condizioni di salute e sicurezza





Lav/anno	OT 20 (± %)	OT3 (%)	max Riduzione
10	-28	-28	**-56**
50	-28	-18	**-46**
100	-31	-10	**-41**
200	-37	-10	**-47**
OLTRE	-37	-5	**-42**

L'efficacia delle certificazioni accreditate per i sistemi di gestione per la salute e la sicurezza sul lavoro*

GG INAIL	Tipo di attività economica	Campione certificate	Campione non certificate	Differenza percentuale
0	Attività varie	9,8	14,6	**-32,9**
1	Lavorazioni meccanico agricole, pesca, allevamenti	26,1	30,2	**-13,6**
2	Chimica, materie plastiche e carta	9,7	16,4	**-40,9**
3	Costruzioni edili, idrauliche, stradali	28,8	35,5	**-18,9**
4	Energia elettrica, gas e combustibili	13,4	19,2	**-30,2**
5	Industria del legno	18,3	23,1	**-20,8**
6	Metallurgia, macchine, mezzi di trasporto	12,7	19,9	**-36,2**
7	Mineraria, lavorazione di materiali non metalliferi	24,5	37,1	**-34,0**
8	Industrie tessili e della confezione. Pelli e cuoi	10,2	13,1	**-22,1**
9	Trasporti, facchinaggio, magazzinaggio	23,8	29,9	**-20,4**
	Complesso delle attività	18,8	24,3	**-22,6**

Indice di frequenza

GG	Tipo di attività economica	Campione certificate	Campione non certificate	Differenza percentuale
0	Attività varie	12,8	15,2	**-15,8**
1	Lavorazioni meccanico agricole, pesca, allevamenti	9,7	13,7	**-29,2**
2	Chimica, materie plastiche e carta	15,3	17,8	**-14,0**
3	Costruzioni edili, idrauliche, stradali	25,5	33,4	**-23,6**
4	Energia elettrica, gas e combustibili	18,7	27,1	**-31,0**
5	Industria del legno	13,9	20,2	**-31,2**
6	Metallurgia, macchine, mezzi di trasporto	14,9	17,1	**-12,9**
7	Mineraria, materiali non metalliferi	18,9	25,7	**-26,5**
8	Industrie tessili Pelli e cuoi	13,1	21,4	**-38,8**
9	Trasporti, facchinaggio, magazzinaggio	12,8	20,8	**-38,5**
	Complesso delle attività	14,8	20,9	**-29,2**

Rapporto di Gravità

DAGLI APPROCCI AI RISULTATI: L'EVIDENZA DELLA RIDUZIONE DEGLI ANDAMENTI INFORTUNISTICI NELLE AZIENDE CERTIFICATE

S. Amatucci, M.I. Barra, F. Benedetti, S. D'Amario, G. Morinelli, A. Terracina*Monografia INAIL Accredia


THANK YOU