



WMA - I PERCORSI, IL CONFRONTO, LE ANALISI, LE AZIONI CONCRETE PER
L'ELIMINAZIONE DELLE VIOLENZE, MOLESTIE, AGGRESSIONI NEL MONDO DEL LAVORO

UNI ISO 45003:2021

Gestione della SSL – Salute e sicurezza psicologica sul lavoro – Linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali

18 marzo 2026

Giovanni Micciché

Art. 1
Statuto

UNI ENTE ITALIANO DI NORMAZIONE

UNI - Ente Italiano di Normazione è Organismo Nazionale di Normazione comunicato dallo Stato Italiano alla Commissione Europea ai sensi del Regolamento UE n.1025/2012, attuato con il Decreto Legislativo n.223/2017.

UNI è una associazione senza scopo di lucro con sede in Milano. I principi cui si ispira sono di **affermare la dignità della Persona e tutelare i Diritti Umani fondamentali.**

Associazione privata senza scopo di lucro, fondata nel **1921 (UNIM)**



E' riconosciuta da

D.P.R. 1522 del 1955 «Riconoscimento della personalità giuridica dell'UNI»

Legge 317/86 recepisce la Direttiva 83/189/CE «Procedura d'informazione»

D. Lgs. n. 223/2017 «Adeguamento al Regolamento UE n. 1025/2012»

Il campo di attività si estende progressivamente a **tutti i settori dell'economia** ad esclusione delle materie elettriche ed elettrotecniche



UN MONDO **FATTO BENE**

Art. 1
Statuto

UNI ENTE ITALIANO DI NORMAZIONE

UNI - Ente Italiano di Normazione è Organismo Nazionale di Normazione comunicato dallo Stato Italiano alla Commissione Europea ai sensi del Regolamento UE n.1025/2012, attuato con il Decreto Legislativo n.223/2017.

UNI è una associazione senza scopo di lucro con sede in Milano. I principi cui si ispira sono di **affermare la dignità della Persona e tutelare i Diritti Umani fondamentali.**

Scopi

UNI agevola gli attori economici e sociali, di diritto pubblico o privato, interessati a elaborare, promuovere e diffondere la normazione tecnica quale **strumento di supporto per la crescita economica, il progresso sociale, il miglioramento della qualità, la valorizzazione dell'innovazione nel rispetto degli obiettivi dello sviluppo sostenibile** e nell'attuazione di pratiche coerenti con esso.

- ✓ Produttori
- ✓ Consumatori
- ✓ Ministeri
- ✓ Pubblica amministrazione
- ✓ Laboratori
- ✓ Mondo della certificazione e accreditamento
- ✓ Mondo accademico
- ✓ Ricerca
- ✓ Associazioni di Categoria
- ✓ ...



Esigenze
Aspettative
Necessità
Problemi
Richieste

Chi scrive le norme

Gli esperti che rappresentano gli "stakeholders" attraverso un processo di autoregolamentazione

Trasparenza
Consensualità
Volontarietà
Democraticità



IL RUOLO ISTITUZIONALE

Attività

Per il raggiungimento dei suoi scopi UNI provvede a:

- a) **sviluppare norme tecniche** o altri tipi di documenti di carattere tecnico ed a curarne la pubblicazione e la diffusione;
- b) gestire e **coordinare la partecipazione** dell'Italia nelle attività di normazione europea e internazionale, in qualità di membro italiano del **CEN** – Comitato Europeo della Normazione e dell'**ISO** – Organizzazione Internazionale della Standardizzazione;
- c) mantenere i rapporti e **collaborare con gli Organismi Nazionali di Normazione** degli altri Paesi;
- d) **pubblicare e commercializzare le norme tecniche** o altri tipi di documenti di carattere tecnico;
- e) **sostenere la comprensione e l'uso appropriato delle norme tecniche** o altri tipi di documenti di carattere tecnico attraverso servizi di formazione e di interpretazione;
- f) **costituire archivi della normazione** nazionale, europea, internazionale e di produzione estera;
- g) **promuovere la cultura della normazione** verso tutte le componenti della società civile e della Pubblica Amministrazione con particolare attenzione al mondo degli studenti e dei consumatori;
- h) **promuovere attività a carattere scientifico e culturale** riguardanti la normazione e la sua interazione con altre pratiche e discipline, con particolare attenzione al mondo accademico e a quello della ricerca;
- i) **promuovere una corretta pratica di valutazione della conformità** rispetto alle norme tecniche e altri tipi di documenti a carattere normativo, e di valorizzazione del "**Marchio UNI**";
- j) attuare tutte le iniziative per la tutela dei diritti e la vendita delle norme;
- k) assumere ogni altra iniziativa giudicata utile al raggiungimento dei suoi scopi.

IL RUOLO ISTITUZIONALE

Per il raggiungimento dei suoi scopi UNI provvede a:

a) **sviluppare norme tecniche** o altri tipi di documenti di carattere tecnico ed a curarne la pubblicazione e la diffusione;

1

Norma tecnica (UNI – EN - ISO)

- ✓ documento tecnico normativo
- ✓ rappresenta lo “stato dell’arte”
- ✓ si basa su comprovati risultati scientifici, tecnologici, sperimentali e applicativi

2

Specifica tecnica (UNI/TS – CEN/TS – ISO/TS)

- ✓ documento tecnico normativo sottoposto ad un periodo di verifica della validità
- ✓ specifica una situazione del mercato in evoluzione ed è generalmente utilizzato in settori dove lo stadio dell’arte non è ancora sufficientemente consolidato

3

Rapporto tecnico (UNI/TR – CEN/TR – ISO/TR)

- ✓ documento tecnico informativo
- ✓ descrive prodotti, processi e servizi senza definirne requisiti specifici
- ✓ è generalmente utilizzato per trasferire informazione e conoscenza

4

Prassi di Riferimento (UNI/PdR – CEN/WA – ISO/WA)

- ✓ documento tecnico para-normativo che descrive *best practices* ed eccellenze in materia di prodotti, processi e servizi, elaborato sulla base di un rapido processo di condivisione ristretto ai soli autori.
- ✓ è utilizzato per trasferire e promuovere conoscenza in settori innovativi

LE NORME TECNICHE

Per il raggiungimento dei suoi scopi UNI provvede a:

a) **sviluppare norme tecniche** o altri tipi di documenti di carattere tecnico ed a curarne la pubblicazione e la diffusione;

Nei documenti normativi sono utilizzate le seguenti forme verbali:

- «**deve**» + **verbo all'infinito** indica un **requisito** (shall) *frase da soddisfare per rivendicare la conformità al documento* → *certificabile*
- «**dovrebbe**» + **verbo all'infinito** indica una **raccomandazione** (should) *esprime una scelta suggerita senza escludere le altre*
- «**può**» + **verbo all'infinito** indica un **permesso** (may) o una **possibilità** o una **capacità** (can)
- **verbo all'indicativo presente** indica un' **informazione**

Nota: in alcuni documenti, «**potrebbe**» è utilizzato per indicare qualcosa di consentito e permesso (may), mentre «**può**» è utilizzato per indicare qualcosa che si è in grado di fare (can)

LE NORME E LE LEGGI



Norma Tecnica



- ✓ È **volontaria**
- ✓ È frutto di un processo basato sul **concetto di consenso**
- ✓ È uno strumento di **autoregolamentazione del mercato** e di trasferimento tecnologico
- ✓ È pubblicata da un **Ente di normazione**



Regola Tecnica



- ✓ È **obbligatoria**
- ✓ È frutto di un processo basato sul **concetto di rappresentanza**
- ✓ È uno strumento di **regolamentazione del mercato**
- ✓ È pubblicata da un **organismo governativo** in Gazzetta Ufficiale o in un atto legislativo

SINERGIA E COMPLEMENTARITA'

IL RIFERIMENTO DELLE NORME NELLE LEGGI

D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81
Testo coordinato con il D.lgs. 3 agosto 2009, n. 106

TESTO UNICO SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

(Gazzetta Ufficiale n. 101 del 30 aprile 2008 - Suppl. Ordinario n. 108)
(Decreto integrativo e correttivo: Gazzetta Ufficiale n. 180 del 05 agosto 2009 - Suppl. Ordinario n. 142/L)

CAPO III – IMPIANTI E APPARECCHIATURE ELETTRICHE

[...]

Articolo 81 – Requisiti di sicurezza

1. Tutti i materiali, i macchinari e le apparecchiature, nonché le installazioni e gli impianti elettrici ed elettronici devono essere progettati, realizzati e costruiti a regola d'arte.

2. Ferme restando le disposizioni legislative e regolamentari di recepimento delle Direttive comunitarie di prodotto, i materiali, i macchinari, le apparecchiature, le installazioni e gli impianti di cui al comma precedente, **si considerano costruiti a regola d'arte se sono realizzati secondo le pertinenti norme tecniche."**



INDIRETTO: richiede che un prodotto soddisfi condizioni quali “lo stato dell’arte” o “requisiti essenziali” citando la norma quale possibile mezzo per soddisfare questi requisiti generali.

IL LEGISLATORE:

1. dichiara le norme sufficienti
2. il requisito di norma non è l'unico mezzo per soddisfare il requisito cogente

IL RIFERIMENTO DELLE NORME NELLE LEGGI

D.Lgs 81/08
art. 30

1. Il **MOG** idoneo ad avere efficacia esimente della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica di cui al **decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231**, deve essere adottato ed efficacemente attuato, assicurando l'**adempimento di tutti gli obblighi giuridici relativi**:
 - a) **rispetto degli standard relativi a attrezzature, impianti, luoghi di lavoro, agenti chimici, fisici e biologici**;
 - b) **attività di valutazione dei rischi** e di predisposizione delle **misure di prevenzione e protezione**;
 - c) **attività di natura organizzativa** (emergenze, primo soccorso, gestione degli appalti, riunioni periodiche di sicurezza, consultazioni dei RLS)
 - d) **attività di sorveglianza sanitaria**;
 - e) **attività di informazione e formazione** dei lavoratori;
 - f) **attività di vigilanza**;
 - g) **acquisizione di documentazioni e certificazioni**;
 - h) **periodiche verifiche**.
2. sistemi di **registrazione dell'avvenuta** effettuazione delle **attività**.
3. **verifica, valutazione, gestione e controllo del rischio**, nonché un **sistema disciplinare**.
4. **sistema di controllo sull'attuazione e sul mantenimento nel tempo**.
il riesame e l'eventuale modifica.

Comma 5

i MOG aziendale definiti conformemente a

- le **Linee guida UNI-INAIL** per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) del 28 settembre 2001 o
 - la **UNI EN ISO 45001:2023+A1:2024**
- si presumono conformi ai requisiti di cui al presente articolo per le parti corrispondenti

Comma 5-ter

Il Ministero del lavoro[...] promuove la stipula di convenzioni tra l'INAIL e l'UNI, per:

- la **consultazione gratuita delle norme tecniche di cui al presente decreto**, e delle altre norme di particolare valenza per i temi della salute e della sicurezza sul lavoro, nonché
- l'elaborazione, da parte dell'UNI di un **bollettino ufficiale delle norme tecniche emanate da pubblicare periodicamente** sui siti internet istituzionali del Ministero del lavoro [...], dell'INAIL e dell'UNI.

UNI EN ISO 45001

INAIL

IN COLLABORAZIONE CON
ACCREDIA
L'ENTE ITALIANO DI ACCREDITAMENTO

L'EFFICACIA DELLE CERTIFICAZIONI ACCREDITATE PER I SISTEMI DI GESTIONE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUL LAVORO

Norme tecniche, regolamenti, sostegno e rilevazione dei risultati: dall'attualità alle prospettive



Figura 1: Numero di siti aziendali con un sistema di gestione per la salute e sicurezza certificato da organismi accreditati. Anni 2012 - 2023 - Fonte: Banche dati ACCREDIA

Tabella 5: Confronto tra rapporto di gravità delle imprese certificate e non certificate

Tabella 4: Confronto degli indici di frequenza degli infortuni tra imprese certificate e non certificate

Grande gruppo INAIL	Tipo di attività economica	Indice di frequenza			Differenza percentuale
		Campione certificate	Campione non certificate	Differenza percentuale	
0	Attività varie	9,8	14,6	-32,9	-15,8
1	Lavorazioni meccanico agricole, pesca, allevamenti	26,1	30,2	-13,6	-29,2
2	Chimica, materie plastiche e carta	9,7	16,4	-40,9	-14,0
3	Costruzioni edili, idrauliche, stradali	28,8	35,5	-18,9	-23,6
4	Energia elettrica, gas e combustibili	13,4	19,2	-30,2	-31,0
5	Industria del legno	18,3	23,1	-20,8	-31,2
6	Metallurgia, macchine, mezzi di trasporto	12,7	19,9	-36,2	-12,9
7	Mineraria, lavorazione di materiali non metalliferi	24,5	37,1	-34,0	-26,5
8	Industrie tessili e della confezione. Pelli e cuoi	10,2	13,1	-22,1	-38,8
9	Trasporti, facchinaggio, magazzinaggio	23,8	29,9	-20,4	-38,5
	Complesso delle attività	18,8	24,3	-22,6	-29,2

GLI ORGANI TECNICI

Per il raggiungimento dei suoi scopi UNI provvede a:

a) **sviluppare norme tecniche** o altri tipi di documenti di carattere tecnico ed a curarne la pubblicazione e la diffusione;

*Commissioni
tecniche*

Acustica e vibrazioni
Agroalimentare
Ambiente
Apparecchi di sollevamento ...
APNR
Attività ETSI
Calzature
Carta
Cemento ...
Città ... sostenibili
Commercio
Compliance della governance ...
Comportamento all'incendio
Costruzioni stradali ...
Cuoio, pelli e pelletteria
Documentazione e informazione
Economia circolare
Ergonomia
Finanza
Gestione per la qualità ...

Gomma
Idrogeno
Imballaggi
Impianti di ascensori ...
Impianti ed attrezzi sportivi ...
Ingegneria strutturale
Legno
Luce e illuminazione
Macchine utensili
Manutenzione
Materie prime critiche
Metalli non ferrosi
Metrologia
Metrologia della PPT
Mobili
Nanotecnologie
Navale
Organi meccanici
Pompe e piccole turbine ...
Prodotti ... per l'organismo edilizio

Protezione attiva contro gli incendi
Protezione ... contro la corrosione
Prove non distruttive
Recipienti fissi e trasportabili per gas ...
Responsabilità sociale delle organizzazioni
Saldature e giunzioni permanenti
Servizi
Settore Aerospaziale e difesa
Sicurezza
Sicurezza della società e del cittadino
Salute
Tecnologie nucleari e radioprotezione
Tessile e abbigliamento
TPD e GPS
Trasmissioni oleoidrauliche e pneumatiche
Trasporti interni
Trasporto guidato su ferro
Valutazione della conformità
Valvole industriali
Vetro

GLI ORGANI TECNICI

Per il raggiungimento dei suoi scopi UNI provvede a:

- b) gestire e **coordinare la partecipazione** dell'Italia nelle attività di normazione europea e internazionale, in qualità di membro italiano del **CEN** – Comitato Europeo della Normazione e dell'**ISO** – Organizzazione Internazionale della Standardizzazione;
- c) mantenere i rapporti e **collaborare con gli Organismi Nazionali di Normazione** degli altri Paesi;



Ente Italiano di Normazione



Comité Européen de Normalisation



International Organization for Standardization



GLI ORGANI TECNICI

Per il raggiungimento dei suoi scopi UNI provvede a:

- b) gestire e **coordinare la partecipazione** dell'Italia nelle attività di normazione europea e internazionale, in qualità di membro italiano del **CEN** – Comitato Europeo della Normazione e dell'**ISO** – Organizzazione Internazionale della Standardizzazione;
- c) mantenere i rapporti e **collaborare con gli Organismi Nazionali di Normazione** degli altri Paesi;



ATTIVITÀ NORMATIVA DELL'ISO/TC 283

ISO 45001:2018 <i>in revisione</i>	Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use
ISO 45001:2018/Amd 1:2024	Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use – Amendment 1: Climate action changes
ISO 45002:2023	Occupational health and safety management systems — General guidelines for the implementation of ISO 45001:2018
ISO 45003:2021	OH&SM - Psychological health and safety at work - Guidelines for managing psychosocial risks
ISO 45004:2024	OH&SM — Guidelines on performance evaluation
ISO/PAS 45005:2020	OH&SM — General guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic
ISO 45006:2023	OH&SM — Guidelines for organizations on preventing and managing infectious diseases
ISO/PAS 45007:2026	OH&SM — Risks arising from climate change and climate action — Guidelines for organizations
ISO/DIS 45008	OH&SM — Guidelines for remote working
ISO/NP 45009	OH&SM — Leadership and governance in OH&SMS – Top management guidance
ISO/DIS 45010	OH&SM — Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace — Guidance

ATTIVITÀ NORMATIVA DELL'ISO/TC 283

UNI EN ISO 45001:2023

Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso

UNI EN ISO 45001:2023 + A1:2024

Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Requisiti e guida per l'uso

UNI ISO 45002:2023

Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro - Linee guida generali per l'attuazione della UNI ISO 45001:2018

UNI ISO 45003:2021

Gestione della SSL - Salute e sicurezza psicologica sul lavoro - Linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali

UNI ISO 45004:2024

Sistema di gestione per la SSL — Linee di indirizzo sulla valutazione delle prestazioni

ISO/PAS 45005:2020

OH&SM — General guidelines for safe working during the COVID-19 pandemic

UNI ISO 45006:2024

SGSSL — Linee di indirizzo per le organizzazioni per prevenire, controllare e gestire le malattie infettive

ISO/PAS 45007:2026

OH&SM — Risks arising from climate change and climate action — Guidelines for organizations

ISO/DIS 45008

OH&SM — Guidelines for remote working

ISO/NP 45009

OH&SM — Leadership and governance in OH&SMS – Top management guidance

ISO/DIS 45010

OH&SM — Menstruation, menstrual health and menopause in the workplace — Guidance

UNI EN ISO 45001

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni

4 Contesto della organizzazione	5 Leadership e partecipazione dei lavoratori	6 Pianificazione	7 Supporto	8 Attività operative	9 Valutazione delle prestazioni	10 Miglioramento
4.1 Comprendere l'organizzazione e il suo contesto	5.1 Leadership e impegno	6.1 Azioni per affrontare rischi e opportunità	7.1 Risorse	8.1 Pianificazione e controllo operativi	9.1 Monitoraggio misurazione analisi valutazione	10.1 Incidenti, non conformità e azioni correttive
4.2 Esigenze e aspettative dei lavoratori e altre parti interessate	5.2 Politica	6.1.2 Identificaz. pericoli e valutazione rischi e opportunità	7.2 Competenza	8.1.2 Eliminazione pericoli e riduzione rischi	9.1.2 Valutazione della conformità	10.2 Miglioramento continuo
4.3 Campo di applicazione del MS	5.3 Ruoli, responsabilità e autorità nell'org.	6.1.3 Determinazione dei requisiti legali e altri requisiti	7.3 Consapevolezza	8.1.3 Gestione del cambiamento	9.2 Audit interno	
4.4 MS e relativi processi	5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori	6.1.4 Attività di pianificazione	7.4 Comunicazione ➤ interna ➤ esterna	8.1.4 Approvvigionamento	9.3 Riesame di direzione	
		6.2 Obiettivi MS e pianificazione per il raggiungimento	7.5 Informazioni documentate	8.2 Preparazione e risposta alle emergenze		
PLAN				DO	CHECK	ACT

UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

■ Introduzione

1. Scopo e campo di applicazione
2. Riferimenti normativi
3. Termini e definizioni
4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per la SSL e pianificazione per il loro raggiungimento
7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

L'organizzazione è responsabile di:

- la promozione e protezione della salute fisica e mentale dei lavoratori
- la prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro
- la predisposizione di luoghi di lavoro sicuri e salubri
- l'eliminazione dei pericoli e la riduzione al minimo dei rischi
- l'adozione di misure preventive e protettive efficaci

Introduzione

- Un'organizzazione è responsabile della salute e sicurezza sul lavoro (SSL) dei lavoratori e di altri che possono essere influenzati dalle sue attività. Questa responsabilità include la promozione e la protezione della loro salute fisica e mentale.
- Lo scopo di un sistema di gestione per la SSL è quello di fornire un quadro per la gestione dei rischi e delle opportunità per la SSL. Lo scopo e i risultati attesi del sistema di gestione per la SSL sono il prevenire lesioni e malattie dei lavoratori correlate al lavoro e il predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri; conseguentemente è di importanza cruciale per l'organizzazione eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi per la SSL, adottando misure preventive e protettive efficaci.
- **Il successo** del sistema di gestione per la SSL **dipende dalla leadership, dall'impegno e dalla partecipazione da parte di tutti i livelli e tutte le funzioni dell'organizzazione.**
- Il sistema di gestione per la SSL applicato nel presente documento si basa sul concetto di Plan-Do-Check-Act (PDCA).



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. **Scopo e campo di applicazione**
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per la SSL e pianificazione per il loro raggiungimento
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

P.to 1

➔ *Il presente documento specifica i requisiti per un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro* (SSL) e fornisce una guida per il suo utilizzo, **al fine di** consentire alle organizzazioni di ***predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri***, prevenendo lesioni e malattie correlate al lavoro, nonché migliorando proattivamente le proprie prestazioni in termini di SSL.

• Il presente documento è applicabile a qualsiasi organizzazione che desideri istituire, attuare e mantenere un sistema di gestione per la SSL per migliorare la salute e la sicurezza sul lavoro, ***eliminare i pericoli e minimizzare i rischi per la SSL*** (incluse carenze del sistema), cogliere le opportunità per la SSL e prendere in carico le non conformità del sistema di gestione per la SSL associate alle proprie attività.

• Il presente documento facilita l'organizzazione nel raggiungimento dei risultati attesi del suo sistema di gestione per la SSL. In coerenza con la politica per la SSL dell'organizzazione, ***i risultati attesi*** di un sistema di gestione per la SSL ***includono***:
a) miglioramento continuo delle prestazioni in termini di SSL;
b) ***soddisfacimento dei requisiti legali e di altri requisiti***;
c) raggiungimento degli obiettivi per la SSL.

➔ *Il presente documento è applicabile a qualsiasi organizzazione indipendentemente dalle sue dimensioni, tipo e attività.*

➔ Il presente documento **consente** ad un'organizzazione, attraverso il suo sistema di gestione per la SSL, ***di integrare*** altri aspetti della salute e della sicurezza, come ***il benessere e la qualità della vita dei lavoratori***.

Nota:

- La norma include l'***appendice nazionale NA*** che ***specifica le chiavi di lettura dei requisiti della norma in applicazione della legislazione nazionale vigente.***



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. **Contesto dell'organizzazione**
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative *dei lavoratori* e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership *e partecipazione dei lavoratori*
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per la SSL e pianificazione per il loro raggiungimento
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - *Preparazione e risposta alle emergenze*
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

L'organizzazione deve determinare i fattori esterni e interni che incidono sulla SSL

P.to 4

1. L'organizzazione deve determinare i fattori esterni e interni pertinenti alle sue finalità e che influenzano la sua capacità di conseguire i risultati attesi per il proprio sistema di gestione per la SSL.
2. L'organizzazione deve determinare:
 - a) le altre parti interessate, oltre ai lavoratori, che sono pertinenti al sistema di gestione per la SSL;
 - b) le esigenze e le aspettative pertinenti (cioè i requisiti) dei lavoratori e di altre parti interessate;
 - c) quali di queste esigenze e aspettative sono o potrebbero diventare requisiti legali e altri requisiti.



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori**
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per la SSL e pianificazione per il loro raggiungimento
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

L'alta direzione deve assicurare la consultazione e la partecipazione dei lavoratori, tra le altre cose, in:

- *identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi*
- *determinazione delle azioni per eliminare i pericoli e ridurre i rischi*
- *determinazione dei fabbisogni formativi*
- *determinazione delle misure di controllo*
- *investigazione di incidenti e non conformità e la determinazione delle azioni correttive*

P.to 5.1

L'alta direzione deve dimostrare leadership e impegno:

- assicurando che l'organizzazione stabilisca e implementi un processo o dei processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori
- supportando l'istituzione e l'operatività dei comitati per la salute e sicurezza

P.to 5.4

L'organizzazione deve stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli e funzioni applicabili e, ove istituiti, dei rappresentanti dei lavoratori, nello sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento del sistema di gestione per la SSL.

- favorire la consultazione dei lavoratori senza funzioni manageriali sulle seguenti attività:
 - determinare le esigenze e le aspettative delle parti interessate (4.2)
 - determinare cosa necessita di essere monitorato, misurato e valutato (9.1)
- favorire la partecipazione dei lavoratori senza funzioni manageriali sulle seguenti attività:
 - determinare le modalità per la loro consultazione e partecipazione
 - identificare i pericoli e valutare i rischi e le opportunità (6.1.1 e 6.1.2)
 - determinare le azioni per eliminare i pericoli e ridurre i rischi per la SSL (6.1.4)
 - determinare i requisiti di competenza, i fabbisogni formativi, la formazione da effettuare e valutare la formazione stessa (7.2)
 - determinare cosa è necessario comunicare e come farlo (7.4)
 - determinare le misure di controllo e la loro attuazione e uso efficaci (8.1, 8.1.3 e 8.2)
 - investigare incidenti e non conformità e determinare azioni correttive (10.2).

UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative *dei lavoratori* e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership *e partecipazione dei lavoratori*
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per la SSL e pianificazione per il loro raggiungimento
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - *Preparazione e risposta alle emergenze*
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

L'organizzazione deve identificare (continuamente e proattivamente) i pericoli. Tra i pericoli considera le vessazioni, le molestie e le intimidazioni.

P.to 6.1.2.1

L'organizzazione deve stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per l'identificazione continua e proattiva dei pericoli. I processi devono tener conto, ma non limitarsi a:

- a) come è organizzato il lavoro, fattori sociali (inclusi carico di lavoro, ore di lavoro, vessazioni, molestie e intimidazioni), leadership e cultura nell'organizzazione;



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. **Scopo e campo di applicazione**
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

La ISO 45003 fornisce linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali nell'ambito di un sistema di gestione ISO 45001.

P.to 1

Il presente documento fornisce linee di indirizzo per la gestione dei rischi psicosociali nell'ambito di un sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro (SSL) basato sulla ISO 45001.

Esso consente alle organizzazioni di prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie dei loro lavoratori e di altre parti interessate, nonché di promuovere il benessere sul lavoro.

È applicabile a organizzazioni di tutte le dimensioni e in tutti i settori, per lo sviluppo, l'attuazione, il mantenimento e il miglioramento continuo di luoghi di lavoro sani e sicuri.



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

■ Introduzione

1. Scopo e campo di applicazione
2. Riferimenti normativi
3. Termini e definizioni
4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative *dei lavoratori* e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
5. Leadership *e partecipazione dei lavoratori*
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*
6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per *affrontare i rischi psicosociali*
7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - *Preparazione e risposta alle emergenze*
 - *Riabilitazione e ritorno al lavoro*
9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

I pericoli psicosociali sono associati a:

- il modo in cui è organizzato il lavoro
- i fattori sociali sul lavoro e
- ambiente di lavoro, attrezzature e compiti pericolosi.

Il rischio psicosociale è legato a:

- *effetti sulla salute, la sicurezza e il benessere individuali*
- *le prestazioni e la sostenibilità dell'organizzazione.*

Gli effetti negativi comprendono:

- *malattie cardiovascolari, disturbi muscolo-scheletrici, diabete, ansia, depressione, disturbi del sonno*
- *abuso di sostanze, alimentazione non sana*
- *minore soddisfazione sul lavoro, diminuzione dell'impegno, calo di produttività*

Intro

I pericoli psicosociali sono associati a:

- il modo in cui è organizzato il lavoro,
- i fattori sociali sul lavoro e
- aspetti relativi ad ambiente di lavoro, attrezzature e compiti pericolosi.

Il rischio psicosociale è legato al potenziale che questi tipi di pericoli hanno di causare molteplici effetti sulla salute, la sicurezza e il benessere individuali nonché sulle prestazioni e la sostenibilità dell'organizzazione.

Gli effetti negativi sui lavoratori possono comprendere le cattive condizioni di salute e le condizioni ad esse associate (per esempio malattie cardiovascolari, disturbi muscolo-scheletrici, diabete, ansia, depressione, disturbi del sonno), i comportamenti associati a cattiva salute (per esempio abuso di sostanze, alimentazione non sana), oltre alla minore soddisfazione sul lavoro, alla diminuzione dell'impegno e al calo di produttività. La gestione dei rischi psicosociali può portare a effetti positivi, tra cui una migliore soddisfazione sul lavoro e una maggiore produttività.

UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Pericoli di natura psicosociale:

a) aspetti del modo in cui il lavoro è organizzato

b) fattori sociali sul lavoro

c) ambiente di lavoro, attrezzature e compiti pericolosi.

P.to 6

L'organizzazione dovrebbe identificare i pericoli di natura psicosociale. Questi possono comprendere:

a) aspetti del modo in cui il lavoro è organizzato (per gli esempi, vedere prospetto 1);

b) fattori sociali sul lavoro (per gli esempi, vedere prospetto 2);

c) ambiente di lavoro, attrezzature e compiti pericolosi (per gli esempi, vedere prospetto 3).



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Pericoli di natura psicosociale:

a) aspetti del modo in cui il lavoro è organizzato

➤ Richieste del lavoro:

- *continua interazione con il pubblico, i clienti, gli studenti, i pazienti*
- *eccessivi carichi di lavoro*
- *lavoro con persone aggressive o esaurite*
- *esposizione a situazioni che possono causare traumi*

Prospetto 1

➤ Richieste del lavoro:

- continua esposizione lavorativa all'interazione con le persone (per esempio il pubblico, i clienti, gli studenti, i pazienti)
 - avere troppo da fare entro un certo lasso di tempo o con un determinato numero di lavoratori
 - lavoro con persone aggressive o esaurite
 - esposizione a eventi o situazioni che possono causare traumi
- ...



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Pericoli di natura psicosociale:

b) fattori sociali sul lavoro

➤ Relazioni interpersonali:

- molestie, bullismo, vittimizzazione, violenza da parte di terzi

➤ Leadership:

- abuso o cattivo uso del potere

➤ Educazione e rispetto:

- mancanza di rispetto, educazione e correttezza

Prospetto 2

- Relazioni interpersonali:
 - conflitti interpersonali
 - molestie, bullismo, vittimizzazione (compreso l'uso di strumenti elettronici come e-mail e social media), violenza da parte di terzi
 - mancanza di supporto sociale
 - relazioni di potere ineguali tra gruppi di lavoratori dominanti e non dominanti
 - isolamento sociale o fisico
- Leadership:
 - abuso o cattivo uso del potere
- Educazione e rispetto:
 - mancanza di fiducia, onestà, rispetto, educazione e correttezza



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Pericoli di natura psicosociale:

b) fattori sociali sul lavoro

Prospetto 2

➤ **Violenza sul lavoro:** incidenti che minano in maniera esplicita o implicita la salute, la sicurezza o il benessere sul lavoro; la violenza può essere interna, esterna o indotta dal cliente, esempio:

- abusi
- minacce
- aggressione (fisica, verbale o sessuale)
- violenza di genere

➤ **Molestie:** comportamenti indesiderati, offensivi, intimidatori (di natura sessuale o non sessuale) che si riferiscono a una o più caratteristiche specifiche dell'individuo oggetto delle molestie, es:

- razza
- identità di genere
- religione o credo
- orientamento sessuale
- disabilità
- età

➤ **Bullismo e vittimizzazione:** comportamenti irragionevoli ripetuti (più di una volta) che possono rappresentare un rischio per la salute, la sicurezza e il benessere sul lavoro; i comportamenti possono essere palesi o nascosti, esempio:

- isolamento sociale o fisico
- assegnazione di compiti insignificanti o sfavorevoli
- offese, insulti e intimidazioni
- comportamento minaccioso
- critiche pubbliche indebite
- nascondere informazioni o risorse critiche per il proprio lavoro
- voci maliziose o pettegolezzi
- assegnare scadenze impossibili

UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. **Leadership e partecipazione dei lavoratori**
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Impegno della Direzione e Politica Aziendale

- **Formalizzare il rifiuto di violenza, molestie e aggressioni**
- **Integrare il tema nel SG-SSL**

come:

- **Inserire nella Politica SSL - l'impegno a prevenire VMA**
 - **la tutela della dignità e del rispetto**
 - **la protezione da ritorsioni**
- **Nominare una persona referente**
- **Prevedere un riesame periodico del fenomeno**

P.to 5.1

L'alta direzione dovrebbe:

- proteggere i lavoratori da ritorsioni e/o minacce di ritorsioni per la segnalazione di incidenti, pericoli, rischi e opportunità
- comunicare come sono protetti i whistleblower, le vittime, i testimoni e coloro che segnalano o manifestano preoccupazioni inerenti i rischi psicosociali sul luogo di lavoro

P.to 5.2

La politica per la SSL dovrebbe:

- comprendere un impegno a soddisfare i requisiti legali e altri requisiti relativi a salute, sicurezza e benessere sul lavoro, incluso l'impegno a gestire i rischi psicosociali
- fornire un quadro per la definizione e il riesame, la valutazione e la revisione degli obiettivi per la gestione dei rischi psicosociali
- promuovere e migliorare un ambiente di lavoro coerente con i principi, presenti nel sistema di gestione per la SSL, di dignità, rispetto reciproco, riservatezza, cooperazione e fiducia

P.to 5.3

L'alta direzione è responsabile del funzionamento del sistema di gestione per la SSL e dovrebbe chiarire ruoli, responsabilità e autorità per la gestione dei rischi psicosociali nei luoghi di lavoro



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. **Contesto dell'organizzazione**
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. **Pianificazione**
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Identificazione dei pericoli

- **Individuare le situazioni organizzative che possono generare violenza, molestie e aggressioni**

come:

- **Mappare i fattori esterni ed interni - contatto con persone esterne**
- **ruoli gerarchici**
- **lavoro isolato**
- **ambienti altamente conflittuali**

P.to 6.1.1

L'organizzazione dovrebbe considerare i fattori di cui al punto 4 e determinare i rischi e le opportunità che necessitano di essere trattati

P.to 4.1.2

I fattori esterni possono comprendere:

- le relazioni con appaltatori, subappaltatori, fornitori, erogatori di servizi e altre parti interessate;
- la condivisione di luoghi di lavoro, risorse e attrezzature con altre parti;
- le richieste dei clienti e/o degli utenti per la fornitura del servizio (per esempio, le richieste di clienti/utenti possono comportare pericoli psicosociali attraverso **violenza, molestie, ...**);
- la demografia dei lavoratori disponibili al lavoro;
- rapidi cambiamenti tecnologici;
- la mobilità della forza lavoro, che crea una maggiore diversità tra i lavoratori con diversi background e culture e che parlano lingue diverse;

P.to 4.1.3

I fattori interni possono comprendere:

- modo in cui l'organizzazione è governata e gestita;
- grado di impegno e indirizzi dell'organizzazione con riferimento alla salute e alla sicurezza psicologica nonché al benessere psicologico sul lavoro, come stabilito in dichiarazioni di politica, linee di indirizzo, obiettivi e strategie;
- caratteristiche dei lavoratori e della forza lavoro (per esempio, **genere, età, etnia, religione, disabilità, lingua, alfabetizzazione e abilità di calcolo**);
- luoghi di lavoro;
- termini e condizioni dei lavoratori;

UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. **Contesto dell'organizzazione**
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. **Pianificazione**
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Identificazione dei pericoli

- **Individuare le situazioni organizzative che possono generare violenza, molestie e aggressioni**

come:

- **Analizzare** - **le valutazioni delle prestazioni, i questionari, gli audit**
- **Interviste, discussioni di gruppo, checklist**
- **Ispezioni e osservazioni sul posto di lavoro**
- **segnalazioni pregresse, contenziosi, assenteismo, anomalie nel turnover** →

P.to 6.1.2.1.3

L'organizzazione dovrebbe stabilire, implementare e mantenere processi continui e proattivi per identificare i pericoli psicosociali. Ciò può essere fatto, per esempio attraverso:

- a) la revisione delle descrizioni dei compiti lavorativi;
- b) l'analisi di compiti, programmi e luoghi di lavoro;
- c) la consultazione dei lavoratori, dei clienti e delle altre parti interessate a intervalli regolari;
- d) l'analisi delle valutazioni delle prestazioni, dei sondaggi tra i lavoratori, dei questionari normalizzati, degli audit, ecc.;
- e) la condivisione di interviste, discussioni di gruppo o l'utilizzo di checklist;
- f) l'effettuazione di ispezioni e osservazioni sul posto di lavoro che aiutino a comprendere come si svolge il lavoro e come i lavoratori interagiscono tra loro;
- g) l'esame delle informazioni documentate pertinenti, quali rapporti sugli incidenti, rapporti sui pericoli e sui rischi, statistiche raggruppate sulla salute sul lavoro, richieste di risarcimento dei lavoratori, sondaggi tra i lavoratori, dati sull'assenteismo e sulla rotazione dei lavoratori.

le organizzazioni dovrebbero tenere conto che i pericoli psicosociali interagiscono tra loro e con altri tipi di pericoli nell'ambiente di lavoro.

- i pericoli psicosociali possono aumentare il rischio di esposizione ad altri pericoli a causa di errore umano, di aumento della pressione temporale o delle aspettative sociali/culturali su come lavorare con altri pericoli. Più effetti avversi possono verificarsi, entro gli stessi livelli di esposizione, quando si lavora in condizioni che includono rischi psicosociali incontrollati.

UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. **Contesto dell'organizzazione**
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. **Pianificazione**
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. **Attività operative**
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Identificazione dei pericoli

- **Individuare le situazioni organizzative che possono generare violenza, molestie e aggressioni**

come:

- **Analizzare** - **le valutazioni delle prestazioni, i questionari, gli audit**
- **Interviste, discussioni di gruppo, checklist**
- **Ispezioni e osservazioni sul posto di lavoro**
- **segnalazioni pregresse, contenziosi, assenteismo, anomalie nel turnover**

P.to 8.1.2.5

Segnali di esposizione ai rischi psicosociali: L'organizzazione dovrebbe mettere in grado i lavoratori di identificare i segnali di esposizione ai rischi psicosociali.

- a) cambiamenti nel comportamento;
- b) isolamento o ritiro sociale, rifiuto di offerte di aiuto o trascuratezza delle esigenze di benessere personale;
- c) aumento dell'assenza dal lavoro oppure ritorno al lavoro in condizioni di malattia;
- d) mancanza di partecipazione attiva;
- e) ridotte energie;
- f) elevato turnover del personale;
- g) prestazioni di bassa qualità o mancato completamento di compiti/incarichi nei tempi definiti;
- h) ridotto desiderio di lavorare con gli altri;
- i) conflitti, mancanza di volontà di cooperare e bullismo;
- j) aumento della frequenza di incidenti o errori.



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Valutazione del rischio

- **Stimare la probabilità e la gravità del rischio di VMA**

come:

- **Definire criteri di valutazione:**
 - **frequenza degli episodi**
 - **gravità potenziale**
 - **esposizione dei lavoratori**
- **Considerare la diversità della forza lavoro:**
 - **età**
 - **abilità e disabilità**
 - **genere**
 - **etnia**
 - **religione**
 - **contesto socio-economico**
- **Stabilire priorità di intervento**

P.to 6.1.2.2

L'organizzazione dovrebbe valutare i rischi relativi ai pericoli psicosociali identificati e cercare opportunità per ridurre i rischi e promuovere il miglioramento continuo:

- a) fornire informazioni sul danno potenziale;
- b) confrontare i gruppi che differiscono nell'esposizione e nella segnalazione di pericoli psicosociali;
- c) considerare l'interazione dei rischi psicosociali con i rischi derivanti da altri pericoli identificati;
- d) dare priorità ai pericoli in base al livello di rischio;
- e) considerare la diversità della forza lavoro e le esigenze di gruppi particolari, nonché il più ampio contesto dell'organizzazione;
- f) fornire informazioni sulle misure di controllo e sulle opportunità di miglioramento.



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto

ISO/CD 45001 p.to 4.2

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.

- 5. Leadership
- 6. Pianificazione
- 7. Supporto
- 8. Attività operative
- 9. Valutazione delle prestazioni
- 10. Miglioramento

Gender
Age
Disabilities
Diverse abilities
Language, literacy and numeracy skills
Caring responsibilities
Culture and religion
Sexuality
Menstruation, menstrual health and menopause
Pregnancy and reproductive health needs
Immigration status
Chronic health conditions

Valutazione del rischio

- Stime

Rischio di VMA

- frequenza degli episodi
- gravità potenziale
- esposizione dei lavoratori

- Considerare la diversità della forza lavoro:
 - età
 - abilità e disabilità
 - genere
 - etnia
 - religione
 - contesto socio-economico
- Stabilire priorità di intervento

P.to 6.1.2.2

L'organizzazione dovrebbe valutare i rischi relativi alle opportunità per ridurre i rischi e

- a) fornire informazioni
- b) considerare l'interazione dei
- c) dare priorità ai pericoli in base
- d) considerare la diversità della
- e) considerare la diversità della
- f) fornire informazioni sulle mis

UNI ISO 30415:2021 Gestione delle risorse umane – Diversità e inclusione

3.7 **diversità**: Caratteristiche di differenze e similarità tra le persone

Nota 3 Le dimensioni della diversità comprendono le caratteristiche demografiche e altre caratteristiche personali della forza lavoro, per esempio età, disabilità, sesso, orientamento sessuale, genere, identità di genere, razza, colore, nazionalità, origine etnica o nazionale, religione o credenza, nonché caratteristiche legate al contesto socio-economico. Queste sono spesso dimensioni identificate e concordate, che possono essere associate a requisiti legali in giurisdizioni differenti.



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. **Attività operative**
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Misure di prevenzione

- **Ridurre le condizioni che favoriscono VMA**

come:

- **Definire una politica anti-VMA, un codice di comportamento e procedure disciplinari chiare**
- **Definire chiaramente i ruoli e rivedere i carichi di lavoro**
- **Effettuare una supervisione efficace**
- **Prevedere sistemi di sicurezza fisica e procedure per la gestione delle persone aggressive**

P.to 8.1.1.3

Nella gestione dei rischi psicosociali, può essere utilizzata una combinazione dei seguenti livelli di intervento:

- a) primario: controlli a livello organizzativo per prevenire o ridurre gli effetti dannosi e promuovere il benessere sul lavoro;
- b) secondario: aumentare le risorse che aiutano i lavoratori a gestire i rischi psicosociali, aumentando la consapevolezza e la comprensione attraverso una formazione efficace e altre misure appropriate;
- c) terziario: ridurre gli effetti dannosi dell'esposizione ai pericoli psicosociali, attuando programmi di riabilitazione e adottando altre azioni correttive e di sostegno.

P.to 8.1.2.2

Misure di controllo dei rischi psicosociali relative all'organizzazione del lavoro:

P.to 8.1.2.3

Misure di controllo dei rischi psicosociali legati ai fattori sociali:



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. **Attività operative**
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. **Miglioramento**
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Sistema di segnalazione protetto

- *Favorire l'emersione dei casi*

come:

- *Mettere a disposizione di un canale di segnalazione dedicato anche anonimo*
- *Definire una procedura che preveda tempi certi e garantisca la riservatezza*
- *Vietare esplicitamente le ritorsioni*
- *Effettuare comunicazioni chiare a tutti i lavoratori*

P.to 8.1.2.2

Misure di controllo dei rischi psicosociali relative all'organizzazione del lavoro:

- migliorare l'approccio alla segnalazione e alla gestione dei rischi psicosociali, compresi lo stress lavoro correlato, le molestie, il bullismo e la violenza sul lavoro;

P.to 8.1.2.3

Misure di controllo dei rischi psicosociali legati ai fattori sociali:

- aumentare la consapevolezza dei rischi psicosociali e fornire informazioni e formazione ai lavoratori sulle modalità di segnalazione;
- incoraggiare la segnalazione tempestiva dei problemi da parte dei lavoratori, dimostrando l'impegno dell'organizzazione a fornire un ambiente di lavoro supportivo rispettoso, e mantenendo la riservatezza

P.to 8.3

Una risposta tempestiva e di supporto ai lavoratori colpiti negativamente è importante. Le organizzazioni possono incoraggiare la segnalazione tempestiva dei problemi dimostrando l'impegno a mantenere la riservatezza e fornendo un ambiente di lavoro supportivo rispettoso

P.to 10.2

L'organizzazione dovrebbe:

- definire processi per la segnalazione di non conformità e incidenti che mantengano la riservatezza e forniscano una risposta tempestiva alle segnalazioni

UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. **Miglioramento**
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Gestione dei casi e supporto alle vittime

- *Intervenire in modo rapido, imparziale e proporzionato*
- *Ridurre l'impatto psicologico e prevenire ulteriori danni*

come:

- *Ricevere e protocollare i casi*
- *Effettuare valutazioni, indagini e audizioni*



P.to 10.2

L'organizzazione dovrebbe:

- disporre di un processo per affrontare le non conformità e gli incidenti correlati ai rischi psicosociali
- considerare lo sviluppo di un processo specifico per indagare su non conformità e incidenti, data la particolare natura degli incidenti che influiscono sulla salute e la sicurezza psicologica nonché sul benessere psicologico sul lavoro
- utilizzare le informazioni ottenute dalle indagini e le raccomandazioni per le azioni correttive per identificare opportunità di miglioramento



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative *dei lavoratori* e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e *partecipazione dei lavoratori*
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - *Consultazione e partecipazione dei lavoratori*
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per *affrontare i rischi psicosociali*
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. **Attività operative**
 - Pianificazione e controllo operativi
 - *Preparazione e risposta alle emergenze*
 - *Riabilitazione e ritorno al lavoro*
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Gestione dei casi e supporto alle vittime

- *Intervenire in modo rapido, imparziale e proporzionato*
- *Ridurre l'impatto psicologico e prevenire ulteriori danni come:*

- *Attivare misure di sostegno e supporto*
- *Prevedere eventuali adattamenti lavorativi*
- *Definire un programma di rientro al lavoro*

P.to 8.1.2.3

Misure di controllo dei rischi psicosociali legati ai fattori sociali:

- stabilire misure di sostegno per i lavoratori che stanno subendo impatti negativi
- sviluppare politiche organizzative e indirizzi che delineino i comportamenti lavorativi attesi e le modalità di gestione dei comportamenti inaccettabili
- fornire istruzioni specifiche su come gestire i rischi prevedibili, reagire in caso di incidente e fornire assistenza ai lavoratori dopo l'incidente
- fornire alle vittime di violenza e molestie sul lavoro (compresa la violenza di genere e le molestie sessuali) l'accesso a servizi di supporto reattivi e sicuri

P.to 8.3

Riabilitazione e ritorno al lavoro

L'organizzazione dovrebbe progettare e attuare programmi di riabilitazione e di ritorno al lavoro appropriati.

Nel progettare questi programmi, l'organizzazione dovrebbe tenere conto del fatto che nell'ambito del processo di ritorno al lavoro, i lavoratori possono essere esposti a maggiori rischi psicosociali. Per esempio, gli adattamenti lavorativi per facilitare il ritorno al lavoro possono comportare cambiamenti nelle mansioni lavorative, nelle relazioni e nell'interazione sociale, nella supervisione, nella cultura del lavoro e nella percezione della realizzazione e del valore sul lavoro.

UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. **Supporto**
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Formazione e cultura

- *Intervenire in maniera strutturale*

come:

- *Formare i manager su:*
 - *abuso di potere*
 - *gestione dei conflitti*
 - *riconoscimento dei segnali precoci*

- *Formare i lavoratori su:*
 - *cosa sono le VMA*
 - *come segnalare*
 - *diritti e tutele*



P.to 7.2.1

L'organizzazione dovrebbe:

- sviluppare le competenze necessarie per identificare i pericoli psicosociali e gestire i rischi psicosociali
- intraprendere azioni, compresa la formazione e lo sviluppo professionale, per quanto appropriato, per sostenere i lavoratori nell'acquisire e mantenere le competenze necessarie
- assicurare che i lavoratori e altre parti pertinenti abbiano le competenze per attuare le misure e i processi richiesti per la prevenzione dei rischi psicosociali
- assicurare che i lavoratori e altre parti interessate pertinenti comprendano i processi per segnalare o far emergere situazioni preoccupanti

P.to 7.2.2

Competenza

L'organizzazione dovrebbe stabilire i requisiti di competenza per:

- a) l'alta direzione e i lavoratori con funzioni manageriali;
- b) i lavoratori che effettuano la valutazione dei rischi;
- c) i lavoratori che attuano le misure di controllo e altri interventi;
- d) i lavoratori che effettuano la valutazione e la revisione del processo e dei suoi esiti.



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. **Supporto**
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Formazione e cultura

- *Intervenire in maniera strutturale*

come:

- *Formare i manager su:*
 - *abuso di potere*
 - *gestione dei conflitti*
 - *riconoscimento dei segnali precoci*
- *Formare i lavoratori su:*
 - *cosa sono le VMA*
 - *come segnalare*
 - *diritti e tutele*

P.to 7.3

Consapevolezza

l'organizzazione dovrebbe informare i lavoratori e le altre parti interessate pertinenti dei fattori presenti, sul posto di lavoro, che possono:

- a) influenzare la salute, la sicurezza e il benessere sul lavoro;
- b) creare o aumentare potenzialmente il discredito e/o la discriminazione;
- c) ridurre i rischi psicosociali;
- d) supportare i loro ruoli e le loro responsabilità per promuovere la salute e la sicurezza e migliorare il benessere sul lavoro.

P.to 7.4

Comunicazione

La comunicazione è importante perché dimostra l'impegno a gestire i rischi psicosociali, a promuovere il benessere sul lavoro e a informare i lavoratori e le altre parti interessate di ciò che ci si aspetta da loro e di ciò che essi possono aspettarsi dall'organizzazione.

L'organizzazione dovrebbe comunicare ai lavoratori e alle altre parti interessate pertinenti le informazioni sui rischi psicosociali alle quali possono accedere e che possono comprendere e utilizzare.



UNI EN ISO 45001 & UNI ISO 45003

- Introduzione
- 1. Scopo e campo di applicazione
- 2. Riferimenti normativi
- 3. Termini e definizioni
- 4. Contesto dell'organizzazione
 - Comprendere l'organizzazione e il suo contesto
 - Comprendere le esigenze e le aspettative dei lavoratori e di altre parti interessate
 - Determinare il campo di applicazione del sistema di gestione per la SSL
 - Sistema di gestione per la SSL
- 5. Leadership e partecipazione dei lavoratori
 - Leadership e impegno
 - Politica per la SSL
 - Ruoli, responsabilità e autorità nell'organizzazione
 - Consultazione e partecipazione dei lavoratori
- 6. Pianificazione
 - Azioni per affrontare rischi e opportunità
 - Obiettivi per affrontare i rischi psicosociali
- 7. Supporto
 - Risorse
 - Competenza
 - Consapevolezza
 - Comunicazione
 - Informazioni documentate
- 8. Attività operative
 - Pianificazione e controllo operativi
 - Preparazione e risposta alle emergenze
 - Riabilitazione e ritorno al lavoro
- 9. Valutazione delle prestazioni
 - Monitoraggio, misurazione, analisi e valutazione delle prestazioni
 - Audit interno
 - Riesame di direzione
- 10. Miglioramento
 - Incidenti, non conformità e azioni correttive
 - Miglioramento continuo

Monitoraggio e miglioramento continuo

- *Verificare l'efficacia del sistema*

come:

- *Definire gli indicatori:*
 - *numero di segnalazioni*
 - *tempo medio di gestione*
 - *recidiva*
 - *assenteismo*
 - *risultati survey sul clima*
- *Mettere a punto gli strumenti:*
 - *audit interni*
 - *azioni correttive*
 - *riesame della direzione*

P.to 9.1.1

L'organizzazione dovrebbe sviluppare appropriate misure qualitative e quantitative con la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e, ove istituiti, dei loro rappresentanti.

P.to 9.1.2

L'organizzazione dovrebbe stabilire indicatori chiave di prestazione e raccogliere e analizzarne i relativi dati. Gli indicatori leading permettono di prevedere la prestazione futura e dovrebbero essere utilizzati in aggiunta agli indicatori lagging che indicano il miglioramento rispetto alle prestazioni passate.

P.to 9.2 - Audit interno

P.to 9.3 - Riesame di direzione

L'alta direzione dovrebbe:

- **valutare l'adeguatezza, l'idoneità e l'efficacia complessive delle sue attività nella gestione dei rischi psicosociali**
- **valutare le opportunità di miglioramento e la necessità di modifiche, e utilizzare i risultati del riesame di direzione come base per le attività di miglioramento continuo**

UNI EN ISO 45001

temi emergenti individuati dall'ISO/TC 283/TG 4

Alcuni temi emergenti

- 14 temi suddivisibili in tre categorie:
 - fattori interni alle organizzazioni
 - fattori ambientali
 - fattori legati alle nuove tecnologie e alle emergenze

Diversità della forza lavoro:

- Una completa gestione della salute e sicurezza sul lavoro non può prescindere dal tenere in considerazione le diversità di genere, di età, di nazionalità, di cultura, di abilità sia fisiche sia cognitive.
- Indicazioni: - considerare attrezzature personalizzate per lavoratori diversamente abili o dispositivi di protezione individuale specifici per genere
 - considerare una specifica formazione linguistica o la disponibilità di stanze per le preghiere o di pasti Halal e pasti per vegani/vegetariani
 - affrontare i rischi specifici di genere, come l'esposizione a sostanze chimiche, e i rischi fisici legati all'età.

NORMA EUROPEA

UNI EN ISO 45001:2023+A1

OTTOBRE 2024

Versione italiana del novembre 2024

**Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro -
Requisiti e guida per l'uso**

Occupational health and safety management systems - Requirements with
guidance for use

2.3 ISO/CD 45001:2025

ISO TC 283/WG 6

Date: 2025-07-07

**Occupational health and safety management systems -
requirements with guidance for use**

CD stage - Review 2

Warning for WDs and CDs

This document is not an ISO International Standard. It is distributed for review and comment. It is subject to change without notice and may not be referred to as an International Standard.

Recipients of this draft are invited to submit, with their comments, notification of any relevant patent rights of which they are aware and to provide supporting documentation.

A model document of an International Standard (the Model International Standard) is available at:
<https://www.iso.org/drafting-standards.html>

UNI ISO 45003 vs LEGISLAZIONE ITALIANA

Codice civile art. 2087

Tutela delle condizioni di lavoro

D.Lgs. 231/2001

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300

D.Lgs. 216/2003

Attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro

D.Lgs. 198/2006

Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246

D.Lgs. 81/2008 art. 28

Attuazione dell'articolo 1 della Legge 3 agosto 2007, n. 123 in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro

Accordo 17 aprile 2025

Accordo, ai sensi dell'art. 37 c. 2, del D.Lgs. 81/2008, finalizzato alla individuazione della durata e dei contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza, di cui al D.Lgs. 81/2008

PER RIMANERE AGGIORNATI

The screenshot displays the UNI website interface. At the top, there is a navigation bar with links for News, Contatti, FAQ, Italiano, and icons for a heart, a shopping cart, and a user profile. Below this is a secondary navigation bar with links for CHI SIAMO, NORMAZIONE, PARTECIPARE, UNI PER TE, FORMAZIONE, and UNI STORE. A search bar is located on the right side of this bar. The main content area features a large image of a library, followed by a section titled 'UNI Store' with a description and a right-pointing arrow. To the right of this section are three columns of links: 'UNI store Overview', 'Norme tecniche', 'Prodotti editoriali', 'Prassi di riferimento', 'Abbonamenti', and 'Corsi di formazione', each with a brief description and a right-pointing arrow. At the bottom of the screenshot, there are icons for a play button, a speech bubble, and a video player control with the text 'Guarda video'.

UNI

CHI SIAMO NORMAZIONE PARTECIPARE UNI PER TE FORMAZIONE UNI STORE

Cerca nel sito per norme, news ...

UNI Store

UNI Store, il grande shopping on line della normazione. Qui potete cercare, acquistare, consultare e scaricare le norme, le prassi, le pubblicazioni, scegliere la formula di abbonamento più adatta a voi e iscrivervi ai nostri corsi di formazione.

→

UNI store Overview

Norme tecniche →

Un patrimonio sconfinato di standard che riguardano tutti i settori della nostra vita, da consultare e acquistare.

Prodotti editoriali →

Anche la normazione ha la sua biblioteca. Consulta l'elenco delle pubblicazioni editoriali UNI disponibili, che si arricchisce ogni anno di nuovi titoli.

Prassi di riferimento →

Consulta e scopri la Prassi di Riferimento (PdR) del settore che ti interessa.

Abbonamenti →

Abbiamo pensato differenti formule di abbonamento per andare incontro alle esigenze di ognuno. Scopri la tua.

Corsi di formazione →

Se vuoi fare un grande viaggio nella conoscenza questa è la stazione da cui partire: Consulta il catalogo dei corsi di formazione UNITRAIN in programma e iscriviti a quello che fa per te.

Convenzioni →

Scopri tutte le Convenzioni stipulate a livello nazionale per l'accesso al patrimonio normativo di imprese e professioni

Guarda ▶ video



Grazie per l'attenzione

Giovanni Micciché

+39 0270024 445

giovanni.micciche@uni.com



[normeUNI](#)



[@normeUNI](#)



[normeUNI](#)

www.uni.com