

Webinar

INNOVARE SULLE DIFFERENZE

Idee e soluzioni per valorizzare la persona

Venerdì 8 marzo 2024

Relatore: **Antonella Grange** 

Founder di GRANGE ANTONELLA SICUREZZA & AMBIENTE

Consigliere Nazionale AiFOS



Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata



ANTONELLA GRANGE



Founder di GRANGE ANTONELLA SICUREZZA & AMBIENTE
Azienda di Consulenza Direzionale Integrata e Formazione
con sedi in Valle d'Aosta e Liguria

- ❑ Consulente QHSE – progettazione e certificazione Sistemi di Gestione Integrati
- ❑ AUTORE per IL SOLE 24 ORE di contributi giuridico-normativo in materia di Igiene e Sicurezza sul lavoro e certificazioni
- ❑ R.S.P.P. Esterno (registro AiFOS n.184rspp)
- ❑ LEAD AUDITOR II e III parte (QUALITA', AMBIENTE E SICUREZZA, DCA)
- ❑ DATA PROTECTION OFFICER (DPO) Privacy
- ❑ Docente Formatore per la Salute e Sicurezza Certificato Aicq Sicev n.028
- ❑ Docente qualificato corsi Auditor (SGQ – SGSSL – SGA- UNI/PdR 125:2022) in TQM srl e Aicq Nazionale
- ❑ Consigliere Nazionale di AiFOS e Comitato Donne SOFiA
- ❑ Membro esperto del Comitato Salute e Sicurezza di Aicq Nazionale
- ❑ Membro Commissione UNI-CT 038 GL 04 “PdR 125” – Commissione UNI CT 040 GL 24 “Coaching” – Commissione UNI CT 016 GL 40 “Qualità dei servizi”

ANTONELLA GRANGE
Sicurezza&Ambiente



Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata



ARGOMENTI TRATTATI

PARTE IIA

- ❑ La **norma UNI EN ISO 45001:2018** Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro rappresenta una grande opportunità per tutte le organizzazioni... COME?
- ❑ Cosa può fare il **lavoratore** o la **lavoratrice** in caso di abuso, violenza o molestia sul luogo di lavoro? E il **Datore di Lavoro**?
- ❑ **La Prassi UNI/PdR 125:2022** “Linee guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere” supporta l’organizzazione nell’attuazione pratica operativa delle “attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico , verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro”
- ❑ attività di **Formazione** a tutti i livelli

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II[^]

La norma UNI EN ISO 45001:2018 Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro rappresenta una grande opportunità ... COME?



Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

La norma UNI EN ISO 45001:2018 Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro rappresenta una grande opportunità ... COME?

grande opportunità per le organizzazioni e anche per i **lavoratori e le lavoratrici**

consente loro di predisporre **ambienti di lavoro sicuri e salubri**, prevenendo lesioni e malattie correlate al lavoro nonché **migliorando proattivamente e continuamente le prestazioni relative alla Salute e Sicurezza sul Lavoro**, soddisfacendo i requisiti legali e di altro tipo nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

La norma UNI EN ISO 45001:2018 Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro rappresenta una grande opportunità ... COME?

grande opportunità per le organizzazioni e anche per i **lavoratori e le lavoratrici**

In particolare, **al punto 4.2 *Comprendere le esigenze delle aspettative dei lavoratori e delle altre parti interessate*** essa stabilisce che l'organizzazione deve determinare:

- b)** le esigenze e le aspettative pertinenti e rilevanti (cioè, i requisiti) dei lavoratori e di altre parti interessate;
- c)** quali di queste esigenze ed aspettative sono o potrebbero diventare requisiti legali e altri requisiti.

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

La norma UNI EN ISO 45001:2018 Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro rappresenta una grande opportunità ... COME?

grande opportunità per le organizzazioni e anche per i **lavoratori e le lavoratrici**

La norma prevede, **al punto 5 Leadership e partecipazione dei lavoratori**, il **coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale** attraverso l'istituzione dei Comitati Salute e Sicurezza sul Lavoro e l'interazione con il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

La norma UNI EN ISO 45001:2018 Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro rappresenta una grande opportunità ... COME?

grande opportunità per le organizzazioni e anche per i **lavoratori e le lavoratrici**

L'Alta Direzione deve dimostrare Leadership e impegno, ai sensi del punto 5.1, nei riguardi del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro:

- a) assumendosi la piena responsabilità e l'obbligo complessivo di rendere conto della **Prevenzione di lesioni e malattie correlate al lavoro**, nonché della predisposizione di **luoghi di lavoro e attività sicuri e salubri**
- k) **proteggendo i lavoratori e lavoratrici dalle ritorsioni a seguito di segnalazioni** di incidenti, pericoli, rischi ed opportunità ed altri illeciti come le sopraffazioni, gli abusi e le molestie

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

La norma UNI EN ISO 45001:2018 Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro rappresenta una grande opportunità ... COME?

grande opportunità per le organizzazioni e anche per i **lavoratori e le lavoratrici**

Punto 5.4 Consultazione e partecipazione dei lavoratori

L'organizzazione deve **stabilire, attuare e mantenere uno o più processi per la consultazione e la partecipazione dei lavoratori e delle lavoratrici a tutti i livelli e funzioni** applicabili e, ove istituiti, dei RLS, nello sviluppo, pianificazione, attuazione, valutazione delle prestazioni e delle azioni per il miglioramento del Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II[^]

**Cosa può fare il lavoratore o la lavoratrice
in caso di abuso, violenza o molestia
sul luogo di lavoro?**

E il Datore di Lavoro?



Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

Cosa può fare il lavoratore o la lavoratrice in caso di abuso, violenza o molestia sul luogo di lavoro?

Sicuramente deve innanzitutto rivolgersi al proprio Datore di Lavoro, all'HR Manager, al RLS, al R.S.P.P. e al Medico Competente.

È fondamentale **non isolarsi e segnalare il comportamento abusante o violento o molestante quanto prima**, per evitare che la situazione peggiori e per facilitare l'intervento tempestivo del vertice.

Nel caso la vittima non sia nelle condizioni di rivolgersi direttamente ad una delle succitate figure, può utilizzare il **canale di segnalazione attivo nell'Organizzazione** (laddove presente) che garantisca maggiore riservatezza ed anonimato (*lo sportello di ascolto aziendale, il servizio di supporto psicologico, i Comitati di Salute e Sicurezza, la cassetta per segnalazioni anonime, ecc.*).

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

Cosa può fare il lavoratore o la lavoratrice in caso di abuso, violenza o molestia sul luogo di lavoro?

Nel caso in cui l'abuso o la molestia partano dal Datore di Lavoro o qualora la denuncia agli organi preposti internamente all'Organizzazione non abbia seguito e non sia presa in carico,

è possibile rivolgersi e prestare denuncia ad esempio **all'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL)** secondo quanto sancito dal D. Lgs n.149/2015 o alle autorità competenti per la tutela dei diritti dei lavoratori, oppure **ai sindacati**, alle **associazioni di categoria** e ulteriori organizzazioni di tutela dei diritti dei lavoratori (vedi **Consigliera di Parità territorialmente competente**).

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

Cosa può fare il Datore di Lavoro in caso di abuso, violenza o molestia sul luogo di lavoro?

Il Datore di Lavoro può valutare di procedere anche al legittimo licenziamento della persona individuata come responsabile di abusi, comportamenti violenti e molesti sul luogo di lavoro.

La Corte di Cassazione, nella sentenza numero 31790 del 15 novembre 2023, ha chiarito che la giusta causa di licenziamento è determinata da una valutazione del comportamento del dipendente alla luce di norme aziendali e principi generali di condotta.

Nel caso di molestie il comportamento del dipendente è ritenuto una chiara violazione di tali principi e ne giustifica il licenziamento

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II[^]

La Prassi UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere” supporta l’organizzazione nell’attuazione pratica operativa delle “attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico , verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro”



Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

La Prassi UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere” supporta l’organizzazione nell’attuazione pratica operativa delle “attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico , verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro”

al punto 6.3.2.6 prevede che, in relazione alle proprie politiche e risorse, debba dare **piena attuazione** alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, **in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro**

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

La Prassi UNI/PdR 125:2022

al punto 6.3.2.6 prevede che, in relazione alle proprie politiche e risorse, debba dare **piena attuazione** alle previsioni di legge e agli accordi collettivi, sottoscritti dalle organizzazioni imprenditoriali cui aderisce, **in materia di contrasto alle molestie sui luoghi di lavoro**

- individuare il rischio di ogni forma di abuso e molestia alla luce della Salute e Sicurezza sul luogo di Lavoro
- preparare un Piano per la prevenzione e gestione delle molestie sul lavoro includendo una specifica formazione a tutti i livelli con frequenza definita sulla tolleranza zero rispetto ad ogni forma di violenza incluse le molestie sessuali
- pianificare ed attuare delle verifiche interne presso i/le dipendenti indagando se hanno vissuto personalmente esperienze di questo tipo all'interno o all'esterno
- prevedere una valutazione dei rischi e analisi eventi avversi segnalati

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

La Prassi UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere”

Attività di Formazione a tutti i livelli

al punto 6.3.1 “Generalità” prevede che l’organizzazione debba attuare le azioni ed i monitoraggi definiti nel suddetto **Piano**, in particolare fornendo:

- a) istruzioni scritte sulle modalità di attuazione e di monitoraggio**, ove applicabile;
- b) formazione generale e specifica**, a tutti i livelli, inclusi quelli contro i pregiudizi e gli stereotipi legati al Genere.

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

La Prassi UNI/PdR 125:2022 “Linee guida sul Sistema di Gestione per la Parità di Genere”

Attività di Formazione a tutti i livelli

FORMAZIONE qualificata e di qualità generatrice di riflessioni, consapevolezza e competenze, produttiva di relazioni e comportamenti adeguati, nell’interesse del benessere psicofisico di lavoratori e lavoratrici ed organizzativo, da promuovere e perseguire costantemente.

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II[^]

Edizione 1
19/04/2024

Edizione 2
30/05/2024

PERCORSO FORMATIVO QUALIFICATO

**La prassi UNI/PdR 125:2022 per
la Parità di Genere.
Dalla Valutazione dei Rischi
alla Vision di una Gestione
Sistemica Integrata**

*Corso rivolto RSPP, ASPP, Formatori della sicurezza,
Coordinatori, HSE Manager e Consulenti*

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

Il corso intende **promuovere la conoscenza e la consapevolezza** sulle nuove opportunità derivanti dalla UNI/PdR 125:2022, sinergica per la costruzione di una visione integrata Salute e Sicurezza sul lavoro (d. lgs. 81/2008 s.m.i.) con i requisiti della gestione sistemica UNI EN ISO 45001:2018.

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

COME STIMOLARE IL CAMBIAMENTO CULTURALE?

Per stimolare il **cambiamento culturale** i vertici aziendali, da role model, devono attuare **comportamenti inclusivi**

promuovendo la crescita della motivazione personale focalizzata su competenze ed esperienze con

il valore della Persona al centro che supera il Genere

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

QUALI VANTAGGI PER L'ORGANIZZAZIONE VIRTUOSA?

Contribuendo attivamente all'**identificazione** e alla **gestione dei rischi correlati al Genere**, può conseguire:

- ❑ miglioramento della propria **reputazione**
- ❑ **fidelizzazione** dei propri professionisti ed attrazione di nuovi talenti
- ❑ **Politiche per la Parità di Genere** e per **l'empowerment femminile**, di **leadership** e di armonizzazione dei tempi di conciliazione vita lavoro
- ❑ **aiuti di stato** a cofinanziamento degli investimenti sostenuti e beneficiare di esoneri contributivi, ecc.



Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II^

Non è possibile **migliorare le condizioni di Salute e Sicurezza sul Lavoro** senza tenere conto dei problemi di discriminazione sul lavoro e nella società.

Le azioni di uguaglianza nell'occupazione devono comprendere anche la **Salute e la Sicurezza sul Lavoro** con la sua dimensione di Genere, nell'ottica della **persona al centro che supera il Genere** con il suo **valore, competenze e talenti**

CONCLUSIONI

Dalla Valutazione dei Rischi alla Vision di una Gestione Sistemica Integrata – Parte II[^]

#OrganizzazioneugualeSicurezza

#DisorganizzazioneugualeInsicurezza

Grazie per l'attenzione

