



SISTEMA DI GESTIONE
DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI
(SGSL - ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI)




PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS
Rev.00 del 01.08.2022

PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS

Definisce nel dettaglio il flusso di comunicazione della segnalazione di incidente fino alla sua risoluzione, in un'ottica di partecipazione e coinvolgimento.

INDICE

1.	Scopo.....	2
2.	Campo di applicazione	4
3.	Normative e documenti di riferimento	4
4.	Definizioni	4
5.	Modalità operativa.....	5
5.1.	Gestione del processo di segnalazione, registrazione e comunicazione di incidenti.....	5
5.2.	Le figure e i gruppi coinvolti nel flusso di comunicazione.....	6
5.3.	Modalità operative e di comunicazione.....	7
5.4.	Verifica dell'applicazione e dell'efficacia della risoluzione	14
6.	Modulistica	14
7.	Formazione del personale.....	15
7.1.	Soggetti interessati dal processo educativo.....	15
7.2.	Metodologia didattica.....	15
7.3.	Contenuti.....	16
7.4.	Documenti.....	16
8.	Moduli di procedura	17

	NOMINATIVO	FIRMA
REDAZIONE	S.P.P.	
VERIFICA	RSGSL	
APPROVAZIONE	DATORE DI LAVORO	



SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI (SGSL - ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI)

PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS
Rev.00 del 01.08.2022

1. Scopo

La procedura di gestione degli incidenti qui proposta, che rappresenta un momento essenziale nella implementazione di un sistema di gestione della salute e della sicurezza nell'ambiente di lavoro al fine di ottenere informazioni essenziali alla progettazione di misure di prevenzione e di protezione da adottare per la risoluzione delle non conformità rilevate, fornirà gli elementi per:

- identificare, raccogliere e analizzare gli incidenti verificatisi in occasione di lavoro e relativi al personale, agli appaltatori ed ai subappaltatori all'interno dei luoghi di lavoro su cui l'azienda ha responsabilità giuridica tramite modulistica appropriata;
- valutare le situazioni di non conformità o di criticità organizzative, tecniche, procedurali o comportamentali che precedono gli incidenti;
- individuare ed applicare le adeguate misure correttive e preventive;
- garantire un'opportuna comunicazione biunivoca e assicurare un'immediata risposta alla segnalazione (feedback) in fase iniziale, di lavorazione sullo stato di avanzamento e trattazione della segnalazione, dell'esito finale.

In questo contesto, si considereranno solo gli incidenti, nell'accezione della norma Uni Iso 45001:2018, che non hanno provocato danni a cose o lesioni ai lavoratori (*near miss*). Non saranno invece considerati gli infortuni (vedi successivo cap. 3 "Definizioni").

Questo termine è utilizzato per indicare deviazioni impreviste e improvvise dalla normale ordinarietà del lavoro in presenza di situazioni che non hanno consentito il verificarsi di conseguenze negative. In sostanza, i near miss, sono eventi potenzialmente dannosi, poiché legati alla presenza di situazioni o agenti che abbiano la caratteristica intrinseca di "pericolosità" che, per l'instaurarsi di situazioni fortuite, non ha provocato danni a persone o a cose.

In questo documento, sarà utilizzato il termine "incidente" con riferimento al "near miss" che ne è un sottoinsieme.

Un esempio di "incidente" può essere la situazione di un martello in bilico su una superficie posta al di sopra dell'altezza dell'uomo; la pericolosità della situazione è data dalle caratteristiche dell'oggetto "martello" e dalla sua altezza (caduta dall'alto di oggetti pesanti).

Se l'oggetto "martello" permane, senza disturbi, in modo stabile nella condizione sopra descritta, si concretizza una "situazione pericolosa".

Se invece l'oggetto "martello", per qualche motivo, cade su un gruppo di lavoratori senza colpirne alcuno, l'evento è definibile come "near miss".

Se, infine, l'oggetto "martello", per qualche motivo, cade su un gruppo di lavoratori e ne colpisce uno, provocando una ferita, l'evento è definibile come "infortunio".

In tutti i casi sopra esposti, si dovrà ricercare la causa della situazione pericolosa (perché il martello è stato lasciato su una superficie elevata, in bilico e incustodito?) e dell'incidente o dell'infortunio (cosa ha provocato il disequilibrio e la caduta dell'oggetto "martello?"), nonché delle condizioni al contorno (perché i lavoratori erano in quella posizione? Era una situazione consentita?).

L'incidente rappresenta quindi la concretizzazione di una o più criticità che, se non corrette, potrebbe portare a conseguenze significative in futuro, ossia ad infortuni.

La rilevazione degli incidenti conduce l'organizzazione a far emergere le criticità, di tipo organizzativo, tecnico o comportamentale, e a correggerle, prima che sfocino in un infortunio con conseguenze dannose sul lavoratore; la potenzialità di previsione e anticipazione delle conseguenze di difetti insiti nel sistema ad ogni livello attribuisce un valore aggiunto alla rilevazione degli incidenti poiché numericamente superiori agli infortuni e statisticamente più rappresentativi.

Spesso, però, l'emersione di queste criticità viene interpretata in modo negativo, ossia come "difetti" del sistema da occultare o, nella peggiore delle ipotesi, innescano un meccanismo di deresponsabilizzazione che conduce alla progressiva colpevolizzazione dei lavoratori in posizione gerarchicamente inferiore, fino all'esito finale dell'individuazione dell'esecutore materiale e l'abuso dell'espressione "errore umano".

L'interpretazione in senso positivo (l'incidente è un'opportunità di miglioramento) porterebbe invece da una parte a chiedersi il perché l'azione del lavoratore abbia provocato un incidente (ricerca delle cause), dall'altra, ammettendo che la circostanza non corretta sia (anche) frutto di un'organizzazione imperfetta (principio secondo il quale "tutti sbagliano") a ricercare una soluzione tempestiva che proviene dalla stessa organizzazione (procedure di lavoro inadeguate o scarsa formazione e sensibilizzazione dei lavoratori; lacune nella gestione delle attrezzature di lavoro come semplicemente può essere la definizione di un luogo dove riporre gli strumenti di lavoro e le istruzioni per l'impiego).



SISTEMA DI GESTIONE
DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI
(SGSL - ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI)

PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS
Rev.00 del 01.08.2022

Resistenze e ostacoli da parte di diversi livelli di responsabilità o gerarchici, retaggio culturale di una storica “cultura della colpa” o, d’altra parte, legati al timore di essere tacciati di “fare la spia”, sussistono nel nostro Paese in modo generalizzato e impediscono di fatto, ad oggi, la registrazione degli incidenti.

Un’ulteriore barriera alla diffusione è la generalizzata mancanza di utilizzo del feedback, intesa come reazione a seguito di uno stimolo, che, nell’ambito della rilevazione degli incidenti, consisterebbe nella risposta da parte dell’organizzazione alla segnalazione dell’incidente del lavoratore.

In tal senso, come sarà approfondito in seguito, il feedback può essere fornito a diversi livelli: come risposta alla prima segnalazione (“la segnalazione è stata presa in carico”), come aggiornamento sullo stato di avanzamento e trattazione della segnalazione (“la segnalazione è stata presa in carico dalla direzione acquisti”), come esito finale (“il caso è stato risolto”).

L’importanza del feedback risiede nella capacità di mantenere uno stretto rapporto tra l’organizzazione e il lavoratore e nella sua forza di creare un clima di coinvolgimento e partecipazione. Fattori questi che aumentano il senso di appartenenza a un insieme di lavoratori (gruppo di lavoro, settore, struttura, azienda nel suo complesso) e che forniscono, al contempo, la giusta motivazione a condurre ognuno il proprio lavoro per il bene della comunità.

Il coinvolgimento e la partecipazione dei lavoratori alla costruzione del miglioramento in ambito di salute e sicurezza sul lavoro sono due pilastri su cui si basa la nuova norma Uni Iso 45001. Per comprendere l’importanza della partecipazione attiva dei lavoratori giova ricordare il dettato del d. lgs. 81/08, all’art. 20, p. 1: “Ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro.”

In quel “prendersi cura” c’è l’espressione di quella cultura della sicurezza tanto spesso anelata, la radice del senso di responsabilità dell’individuo da cui deriva l’impegno all’assunzione personale della responsabilità. L’obiettivo dell’organizzazione aziendale non è, pertanto, quello di suscitare il senso di colpa rispetto agli errori commessi, quanto piuttosto portare i lavoratori a maturare la consapevolezza delle proprie responsabilità e, di conseguenza, della necessità dell’impegno personale e insostituibile di ciascuno. A questo fa riferimento la Uni Iso 45001 quando parla di leadership dei lavoratori.

Il senso di responsabilità si coltiva con una buona formazione, una reale partecipazione e un feedback positivo e costante. In quest’ottica il feedback diventa l’elemento principe di incentivazione all’interno di un sistema che mira alla costruzione della cultura della sicurezza.

In questi ultimi anni molti tentativi sono stati fatti per incentivare la partecipazione dei lavoratori attraverso una monetizzazione del loro impegno ma gli esiti non sono stati certamente entusiasmanti ed il rischio è quello di arrivare, nel tempo, ad una relativizzazione di quello che dovrebbe essere un bene assoluto e collettivo ossia la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Per favorire la partecipazione dei lavoratori e fare in modo che segnalino incidenti e criticità e propongano suggerimenti, è indispensabile motivare i lavoratori attraverso un sistema di incentivazione basato sul feedback, ossia una risposta immediata e tempestiva da parte dell’organizzazione, attraverso un percorso di condivisione delle problematiche.




Le azioni di prevenzione volte a supportare le imprese nel percorso di miglioramento delle performance di valutazione e gestione dei rischi per la salute e sicurezza sul lavoro, lo sviluppo ed il trasferimento di metodologie e strumenti operativi per la gestione degli incidenti, rispondono ad indicazioni espresse a livello nazionale e comunitario:

- standardizzazione di metodologie e strumenti condivisi dal sistema di prevenzione;
- rafforzamento dell’integrazione dei dati e delle informazioni volte al miglioramento degli interventi di prevenzione;
- sviluppo delle attività di applicazione nella prevenzione con verifica della efficacia dei risultati dell’intervento di supporto alle aziende;
- sviluppo e trasferimento di strumenti di supporto per migliorare l’applicabilità delle norme e l’efficacia dei sistemi di controllo dei rischi presenti nelle aziende;
- approccio gestionale volto al miglioramento dei livelli di salute e sicurezza in azienda, rafforzandone le capacità di autovalutazione tramite l’impiego di indicatori di efficacia dei sistemi di controllo del rischio tramite il coinvolgimento di tutti gli operatori secondo le proprie responsabilità.

Individuazione, comunicazione, registrazione ed archiviazione degli incidenti rappresentano quindi momenti basilari per un corretto funzionamento di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro in cui il datore di lavoro deve predisporre adeguate procedure di gestione, definendo ruoli, compiti e responsabilità, formazione e pubblicità

sugli strumenti e sulle metodologie impiegate.

L'analisi degli incidenti che segue queste attività e i risultati che ne conseguono in termini di "difetti" del sistema e/o dell'organizzazione saranno divulgati attraverso le modalità di comunicazione proprie dell'azienda e tramite percorsi di formazione a tutti i livelli di responsabilità, al fine di coinvolgere capillarmente il personale e sensibilizzare all'importanza della rilevazione degli incidenti.

SITUAZIONE	INCIDENTE	
	NEAR MISS	INFORTUNIO
L'oggetto "martello" permane, senza disturbi, in modo stabile in bilico su una superficie posta al di sopra dell'altezza dell'uomo	L'oggetto "martello", per qualche motivo, cade su un gruppo di lavoratori senza colpirne alcuno	L'oggetto "martello", per qualche motivo, cade su un gruppo di lavoratori e ne colpisce uno, provocando una ferita
		
perché il martello è stato lasciato su una superficie elevata, in bilico e incustodito?	cosa ha provocato il disequilibrio e la caduta dell'oggetto "martello"?	perché i lavoratori erano in quella posizione? Era una situazione consentita?

Relazioni tra situazione pericolosa, incidente, near miss e infortunio e analisi delle cause correlate

La procedura ha lo scopo di definire nel dettaglio il flusso di comunicazione della segnalazione di incidente fino alla sua risoluzione, in un'ottica di partecipazione e coinvolgimento.

Saranno indicati compiti e responsabilità per ognuna delle fasi di gestione degli incidenti:

- redazione/registrazione/archiviazione
- coinvolgimento
- verifica
- approvazione
- attuazione.

2. Campo di applicazione

La presente procedura si applica ai quasi incidenti rilevati nel corso delle attività di tutti i lavoratori dell'ASL Lanciano-Vasto-Chieti

3. Normative e documenti di riferimento

- d.lgs. 81/2008 aggiornato 2022
- Uni Iso 45001:2018 (Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro)
- (SGSL-U), Inail, 2020
- "GESTIONE DEGLI INCIDENTI PROCEDURA PER LA SEGNALEZIONE DEI NEAR MISS" – INAIL 2021 - ISBN 978-88-7484-683-2
- UNI 7249:2007 (statistiche degli infortuni sul lavoro)
- Processo di gestione aziendale
- Documento di valutazione dei rischi
- Piano di sicurezza e coordinamento;

4. Definizioni

Pericolo

Situazione avente il potenziale di causare lesione e malattia, ovvero danni o situazioni pericolose o circostanze aventi il potenziale di esporre a lesioni e malattie (fonte: Uni Iso 45001:2018)

Rischio



SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI (SGSL - ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI)

PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS
Rev.00 del 01.08.2022

Probabilità di raggiungere un livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione (fonte: d.lgs. 9 aprile 2008, n.81)

Incidente

Evento verificatosi in occasione di lavoro che potrebbe causare o causa lesioni o malattie. Nel caso in cui si verificano lesioni o malattie è denominato "infortunio".

Nel caso in cui non causi lesioni o malattie ma potenzialmente potrebbe farlo può essere descritto come "mancato infortunio" o "near miss". Sebbene possano esserci una o più non conformità correlate ad un incidente, lo stesso può verificarsi anche in assenza di non conformità (fonte: Uni Iso 45001:2018).

Non conformità

Mancato soddisfacimento di un requisito (fonte: Uni Iso 45001:2018)

Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro (SGSL)

Sistemi di gestione o parte di un sistema di gestione utilizzato per conseguire la politica per la SSL. I risultati attesi dal sistema di gestione per la SSL sono volti a prevenire lesioni o malattie per i lavoratori e a predisporre luoghi di lavoro sicuri e salubri (fonte: Uni Iso 45001:2018)

5. Modalità Operativa

5.1. Gestione del processo di segnalazione, registrazione e comunicazione di incidenti.

In questo capitolo si descriveranno le modalità operative per garantire un'efficace **gestione del processo di segnalazione, registrazione e comunicazione degli incidenti**, finalizzato a risalire alle cause che li hanno provocati, in modo che queste non si ripetano o non si verifichino altrove.

L'efficacia del processo è assicurata dalla partecipazione di tutte le componenti dell'organizzazione, nonché dalla **tempestività** delle azioni intraprese per la rilevazione delle cause di incidente e per la correzione delle criticità, emerse a seguito dell'accadimento.

In tal senso, questo processo può inquadrarsi sia come **strumento per la prevenzione degli infortuni**, intendendo con tale termine un evento verificatosi in occasione di lavoro che ha causato lesioni ai lavoratori, sia, nell'ambito di un sistema di gestione della sicurezza conforme alla norma Uni Iso 45001:2018, con particolare riferimento al punto 10. Miglioramento continuo, considerando l'incidente come **un'opportunità** per migliorare le prestazioni dello stesso sistema.

Le modalità operative per la gestione del processo di segnalazione, registrazione e comunicazione di incidenti, parte integrante della procedura oggetto di questa pubblicazione, sono state costruite in modo conforme al punto norma 5.1 "*Leadership e partecipazione dei lavoratori*" della Uni Iso 45001:2018 che prevede che l'organizzazione debba **dimostrare "leadership e commitment attraverso l'assunzione di responsabilità e accountability per la prevenzione di infortuni e malattie professionali"** e, in particolare, **rimuovendo eventuali ostacoli alla comunicazione e proteggendo "i lavoratori da reprimende quando dovessero riferire su incidenti, pericoli, rischi e opportunità"**.

Il processo può essere rappresentato secondo un **flusso di comunicazione** generale che tiene conto di tutte le variabili e le specificità aziendali, in cui, per ogni fase, sono indicati e descritti le attività, i contenuti e i relativi documenti da produrre/trasmettere/ricevere, i ruoli e i diversi livelli a cui la segnalazione di incidente può giungere affinché possa essere risolta.

Queste modalità operative possono essere adottate in qualunque organizzazione.

Si evidenzia comunque che il flusso di comunicazione sarà notevolmente facilitato e migliorato da un livello di **informatizzazione** adeguato al contesto che non preveda l'impiego della carta come strumento d'elezione per la trasmissione, la ricezione e la registrazione di documenti. Gli strumenti informatici potranno inoltre consentire e favorire una maggiore partecipazione di sedi periferiche prive di presenza gerarchica.

I documenti, le comunicazioni e i moduli citati in seguito costituiscono **informazioni documentate** utili ai fini dell'implementazione e del mantenimento del sistema di gestione della sicurezza sul lavoro secondo la norma Uni Iso 45001:2018.

Sarà presa in considerazione anche la possibilità di segnalare, registrare e comunicare incidenti in cui è coinvolto o di cui è testimone **personale non aziendale**. Infatti, l'azienda può venire a conoscenza di un incidente direttamente perché il personale aziendale è presente al momento dell'accadimento oppure per segnalazione successiva da parte del soggetto che ha subito l'incidente o l'infortunio.

Il datore di lavoro, anche in questi casi, ai fini dell'implementazione e mantenimento della procedura, individua le



SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI (SGSL - ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI)

PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS
Rev.00 del 01.08.2022

responsabilità di segnalazione, registrazione e comunicazione degli incidenti

Il flusso di comunicazione è lo stesso adottato per la segnalazione di incidenti a personale aziendale e a personale di ditte terze o appaltatori per lavori diversi.

Può essere opportuno nelle statistiche periodiche tenere distinta questa categoria di incidente a carico di ditte terze.

Ed in tal senso, come noto, si possono distinguere alcuni casi principali:

- affidamento di un servizio in maniera continuativa che si svolge al di fuori delle sedi aziendali;
- affidamento di un servizio in maniera continuativa che si svolge nelle sedi aziendali;
- affidamento periodico di servizi specialistici nelle sedi aziendali;
- affidamento straordinario di interventi di manutenzione nelle sedi aziendali.

Le problematiche relative alle quattro fattispecie individuate sono piuttosto differenti per ciò che riguarda la gestione degli incidenti: il coinvolgimento di personale che opera al di fuori della sede, non facilmente raggiungibile, e di manutentori o altro personale di ditte terze che accede sporadicamente, risulta piuttosto difficoltoso e richiede un'organizzazione capillare e/o sistemi informatici di supporto, nonché clausole da inserire nei contratti di appalto che promuovano la segnalazione e la comunicazioni degli incidenti da parte di ditte terze all'appaltante.

5.2. Le figure e i gruppi coinvolti nel flusso di comunicazione

Il flusso di comunicazione proposto indicati le attività, i contenuti e i relativi documenti da produrre/trasmettere/ricevere, i ruoli e i diversi livelli a cui la segnalazione di incidente può giungere affinché sia facilitata e migliorata l'analisi delle cause degli stessi e perché queste possano essere risolte.

Queste modalità operative possono essere adottate in qualunque organizzazione. Fermi restando compiti, attribuzioni e obblighi di ogni singolo soggetto coinvolto nella gestione della salute e della sicurezza ai sensi del d. lgs. 81/08, di seguito sono descritti le figure e i gruppi coinvolti nel flusso di comunicazione.

LESI (lavoratore che effettua la segnalazione di incidente):

il LESI segnala l'incidente al GRTVI, tramite incaricato. Può coincidere con il soggetto coinvolto nell'incidente (SCI). Può appartenere sia al personale aziendale che alle ditte appaltatrici.

Il LESI riceve i feedback di avvenuta ricezione, messa in sicurezza, chiusura e attuazione di misure preventive e correttive. Può proporre ed effettuare tempestivamente una soluzione, qualora sia possibile e necessario; in tal caso, deve effettuare congiuntamente l'invio della segnalazione al GRTVI, tramite incaricato.

Il LESI inoltre riceve informazione e formazione sulla procedura di gestione degli incidenti, anche in caso appartenga a ditte appaltatrici.

SCI (soggetto coinvolto nell'incidente):

può coincidere con il soggetto che effettua la segnalazione di incidente (LESI). Può essere un dipendente aziendale, un dipendente di una ditta appaltatrice, una qualsiasi figura (utenza, fornitore, etc) che si trova nella sede aziendale o in prossimità di una sede la cui titolarità è dell'azienda.

GRTVI (gruppo di ricezione, trasmissione, valutazione degli incidenti):

gruppo composto da RSPP, RLS, preposto/dirigente e dal coordinatore per la sicurezza in fase di esecuzione (CSE) in caso di cantieri. Riceve direttamente dal LESI ovvero tramite l'incaricato, a seconda della modalità di trasmissione adottata, la segnalazione dell'incidente, valuta ed adotta le necessarie azioni correttive nel caso che le medesime possano essere risolte direttamente nel reparto/settore.

Nel caso di incidenti in cui è coinvolto personale appartenente a ditte appaltatrici, il GRTVI fornisce l'elenco aziendale delle stesse per la ricezione/trasmissione delle comunicazioni all'incaricato.

Trasmette direttamente o tramite l'incaricato il feedback I e I-bis al LESI. Archivia le informazioni documentate in funzione della propria area di competenza.

Valuta:

- se l'evento segnalato è un incidente
- se è possibile risolvere il problema in reparto (inteso come articolazione operativa dell'organizzazione, eg. UOC, Laboratori, UOSD, etc.)

Nel caso l'incidente non sia risolvibile in reparto, invia la segnalazione di incidente al GRI, proponendo la risoluzione del problema individuato.

Nel caso in cui la risoluzione del problema faccia emergere nuove problematiche, segnala al GRI e propone la



SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI (SGSL - ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI)

PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS
Rev.00 del 01.08.2022

risoluzione del nuovo problema.

Sulla base delle indicazioni del DdL (o suo delegato) e del DUVRI, fornisce informazione e formazione sulla procedura di gestione degli incidenti ai lavoratori, anche in caso di personale appartenente a ditte appaltatrici.

Verifica l'efficacia delle soluzioni adottate nel caso di incidente risolvibile in reparto o di segnalazione contemporanea alla risoluzione da parte del lavoratore.

Verifica la chiusura dell'incidente da parte di GRI.

Registra e archivia le comunicazioni relative al caso, anche tramite l'incaricato.

Comunica e collabora con le ditte terze in caso di loro coinvolgimento.

Incaricato:

soggetto che non fa parte del gruppo GRTVI (ad eccezione del SPP) e che riceve dal LESI la segnalazione di incidente e la trasmette al GRTVI.

L'incaricato provvede alla registrazione dei documenti e delle comunicazioni per la successiva archiviazione da parte delle Strutture/Servizi di competenza. Nel caso di incidenti in cui è coinvolto personale appartenente a ditte appaltatrici, accede all'elenco aziendale delle stesse per la ricezione/trasmissione delle comunicazioni da GRTVI.

Nel caso di cantieri, accede all'elenco dei CSE, fornito dal GRTVI o dal GRI in funzione dell'organizzazione aziendale.

GRI (gruppo risoluzione incidenti):

gruppo costituito da ufficio acquisti (UA) e/o ufficio tecnico (UT) e/o risorse umane/personale (RU) e/o dirigente. Il GRI verifica la trasmissione del feedback II da parte di GRTVI al LESI. Archivia le informazioni documentate in funzione della propria area di competenza.

Comunica al DdL (o suo delegato) le problematiche emerse e le possibili soluzioni.

Invia il modulo di messa in sicurezza dell'incidente segnalato (feedback III), al DdL (o suo delegato), al GRTVI.

Verifica operativamente l'efficacia delle soluzioni adottate nel caso di incidente non risolvibile in reparto.

Comunica e collabora con le ditte terze in caso di loro coinvolgimento.

Sulla base delle indicazioni del DdL, vigila sull'attuazione di misure preventive e correttive da parte delle ditte appaltatrici e verificare operativamente l'efficacia delle soluzioni adottate nel caso di incidente non risolvibile in azienda.

DdL (o suo delegato)

Riceve le comunicazioni da GRI.

Verifica:

- l'efficacia delle soluzioni adottate nel caso di incidente non risolvibile in reparto;
- l'efficacia delle soluzioni adottate nel caso di incidente non risolvibile in azienda e risolvibile dalle ditte appaltatrici;
- la chiusura dell'incidente da parte di GRI.

5.3. Modalità operative e di comunicazione

La **trasmissione** della segnalazione, ossia il trasferimento delle comunicazioni, compresi i feedback al LESI, può avvenire su:

1. **carta, tramite incaricato** a cui il LESI consegna il modulo. L'incaricato ha il compito di smistarlo al GRTVI. L'incaricato deve timbrare con "ricevuto" ed inserire la data di segnalazione nel modulo, scannerizzarlo ed inviarlo a RLS, RSPP, preposto (livello di GRTVI) via email. I successivi feedback seguono la procedura adottata per il sistema "buca delle lettere";
2. **carta in buca delle lettere**, per cui il LESI inserisce il modulo nella buca delle lettere e l'incaricato raccoglie quotidianamente le segnalazioni, le timbra con "ricevuto" e data, le scannerizza, e tempestivamente le invia per email a RLS, RSPP, preposto (livello di GRTVI). Invia il modulo timbrato al LESI come feedback. La modalità di trasmissione può avvenire a seconda delle modalità previste dall'organizzazione (e-mail, social network, applicativi di messaggistica istantanea, cartaceo in busta paga)
3. **via App**, il LESI invia la segnalazione su modulo via app. L'applicazione deve essere "collegata" all'incaricato e a RSPP, RLS, preposto (GRTVI), altrimenti l'incaricato deve smistare la segnalazione a RSPP, RLS, preposto (livello di GRTVI). La App invia al LESI il feedback
4. **via e-mail**, il LESI invia la segnalazione su modulo all'indirizzo di posta elettronica dedicato alla segnalazione di



SISTEMA DI GESTIONE
DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI
(SGSL - ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI)

PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS
Rev.00 del 01.08.2022

incidenti “collegata” all’incaricato e a RSPP, RLS, preposto (livello di GRTVI). La e-mail invia al LESI il feedback.

Il flusso di comunicazione procede dal soggetto che effettua la segnalazione, ai successivi livelli che hanno il compito di ricevere, di elaborare e di risolvere l’incidente, nonché di trasmettere gli opportuni feedback richiesti dalla procedura.

- il lavoratore e/o eventuali testimoni (LESI) effettua la segnalazione di incidente (modulo di segnalazione incidenti) all’incaricato che comunica contemporaneamente a SPP, preposto/dirigente e al RLS (GRTVI);
- l’incaricato comunica al LESI l’avvenuta ricezione (modulo di feedback o riscontro per i lavoratori - feedback I);
- l’incaricato, in caso di segnalazione da parte di LESI di ditte appaltatrici, comunica alla stessa ditta la segnalazione;
- il GRTVI valuta congiuntamente se la segnalazione sia un incidente o meno;
- se la segnalazione non viene considerata un incidente dal GRVTI, l’incaricato o lo stesso GRTVI comunica al LESI (modulo feedback I bis) che la segnalazione non è stata presa in carico, specificando la motivazione;
- se la segnalazione viene considerata un incidente, GRVTI decide se l’incidente è risolvibile o meno in reparto;
- se l’incidente è risolvibile in reparto, GRVTI individua e provvede alla soluzione, sentiti i dirigenti dell’area di competenza. Una volta risolto, invia la comunicazione di risoluzione incidente, spiegandone le modalità esecutive e logistiche, al dirigente/responsabile del reparto/settore/direzione (modulo di risoluzione di incidente-modulo di chiusura) e al LESI la comunicazione di risoluzione incidente (feedback II);
- se la segnalazione è un incidente risolvibile in reparto da una ditta appaltatrice, questa individua e provvede alla soluzione, sentiti i dirigenti/preposti dell’area di competenza; una volta risolto, il LESI riceve la comunicazione di risoluzione incidente dal GRTVI se appartiene all’azienda, o dalla ditta appaltatrice, se suo dipendente (feedback II). La ditta appaltatrice invia una comunicazione al dirigente/responsabile del reparto/settore/direzione (modulo di risoluzione di incidente-modulo di chiusura), in cui sono spiegate le modalità esecutive e logistiche della soluzione. Il GRTVI effettua la vigilanza sulla risoluzione dell’incidente a carico della ditta appaltatrice;
- se l’incidente non è risolvibile in reparto, il GRVTI provvede o richiede la messa in sicurezza del luogo, specificandone le modalità, ed informa il GRI (modulo per la risoluzione di incidenti a carico del DL) comunicando la modalità dell’incidente (eventuale modulo di sopralluogo), la descrizione della problematica, della messa in sicurezza e delle eventuali proposte di risoluzione o il GRI, composto da Ufficio Acquisti (UA) e/o Ufficio Tecnico (UT) e/o Ufficio gestione Personale (RU) e/o dirigenti del reparto (DirR) e, ove necessario, dal DdL (o suo delegato) e dal SPP, valuta la segnalazione di incidente;
- se l’incidente è risolvibile internamente all’azienda, il GRI ne definisce la modalità di risoluzione, invia il feedback al LESI e informa il GRVTI definendo: presa in carico, messa in sicurezza del luogo di lavoro e stato di avanzamento. Una volta risolto l’incidente, il GRI invia la comunicazione di risoluzione incidente al GRVTI, spiegandone le modalità esecutive e logistiche (modulo di risoluzione di incidente-modulo di chiusura) e al LESI la comunicazione di risoluzione incidente (feedback IV);
- se l’incidente è risolvibile in azienda da una ditta appaltatrice, questa individua e provvede alla soluzione, sentito il GRI; una volta risolto, il LESI riceve la comunicazione di risoluzione incidente dal GRI se appartiene all’azienda, o dalla ditta appaltatrice, se suo dipendente (feedback IV). La ditta appaltatrice invia una comunicazione al dirigente/responsabile del reparto/settore/direzione (modulo di risoluzione di incidente-modulo di chiusura), in cui sono spiegate le modalità esecutive e logistiche della soluzione. Il GRI effettua la vigilanza sulla risoluzione dell’incidente a carico della ditta appaltatrice.

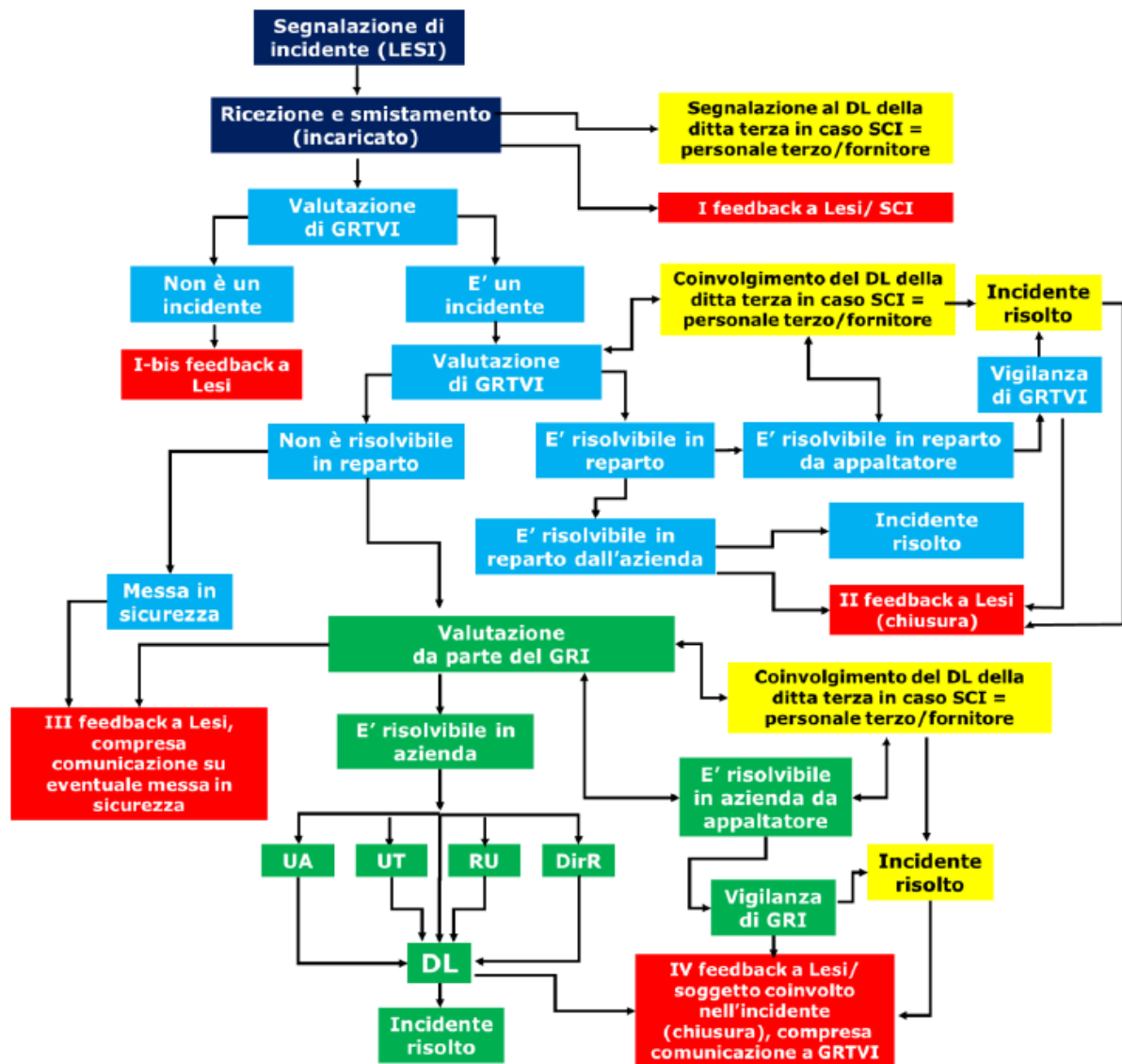


fig. 1 – diagramma di flusso generale delle comunicazioni e delle attività di gestione della segnalazione di incidenti (near miss)

legenda

LESI: Lavoratore che Effettua la Segnalazione di Incidente.

SCI: Soggetto Coinvolto nell'Incidente. Può coincidere con LESI.

GRTVI: Gruppo di Ricezione, Trasmissione, Valutazione degli Incidenti

GRI: Gruppo Risoluzione degli Incidenti. Può comprendere il GRTVI e/o il DL. Valuta e chiude l'incidente, se non risolubile in reparto.

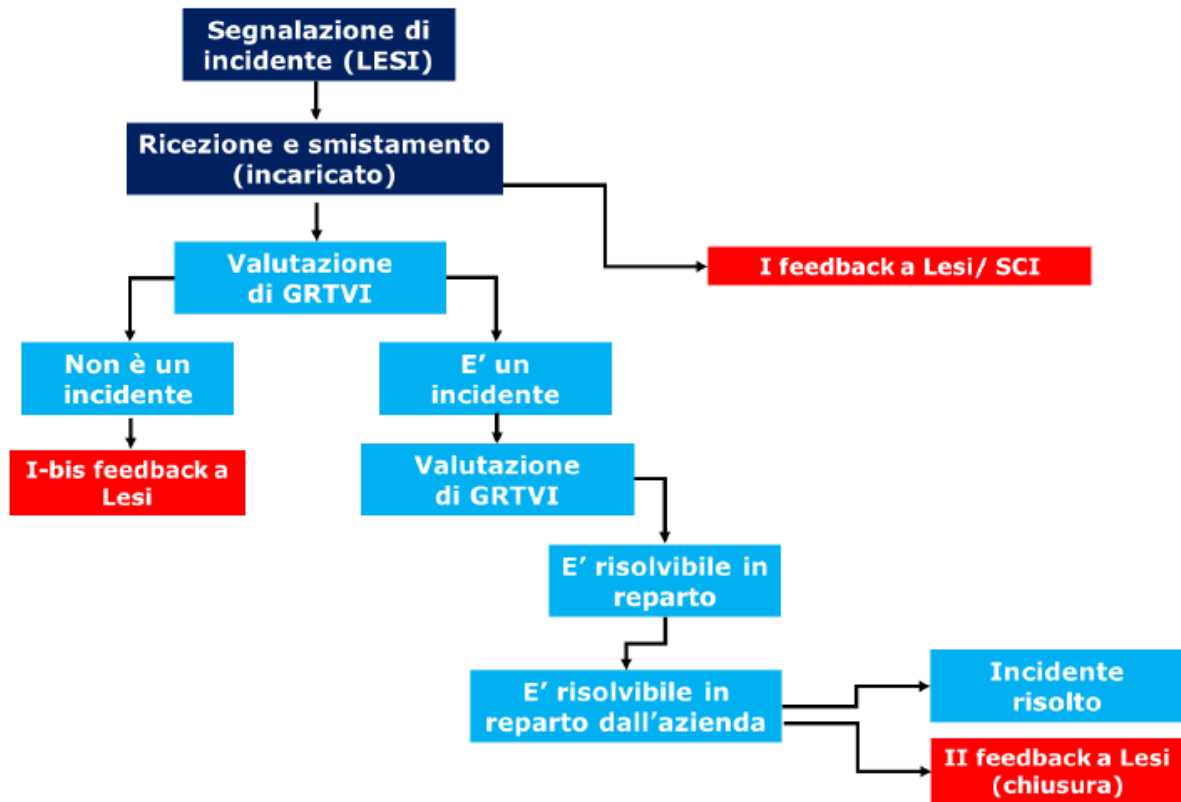


Fig. 2– diagramma di flusso parziale delle comunicazioni e delle attività di gestione della segnalazione di incidenti (*near miss*) risolvibili in reparto per personale aziendale

legenda

LESI: Lavoratore che Effettua la Segnalazione di Incidente.

SCI: Soggetto Coinvolto nell'Incidente. Può coincidere con LESI.

GRTVI: Gruppo di Ricezione, Trasmissione, Valutazione degli Incidenti

GRI: Gruppo Risoluzione degli Incidenti. Può comprendere il GRTVI e/o il DL. Valuta e chiude l'incidente, se non risolvibile in reparto.

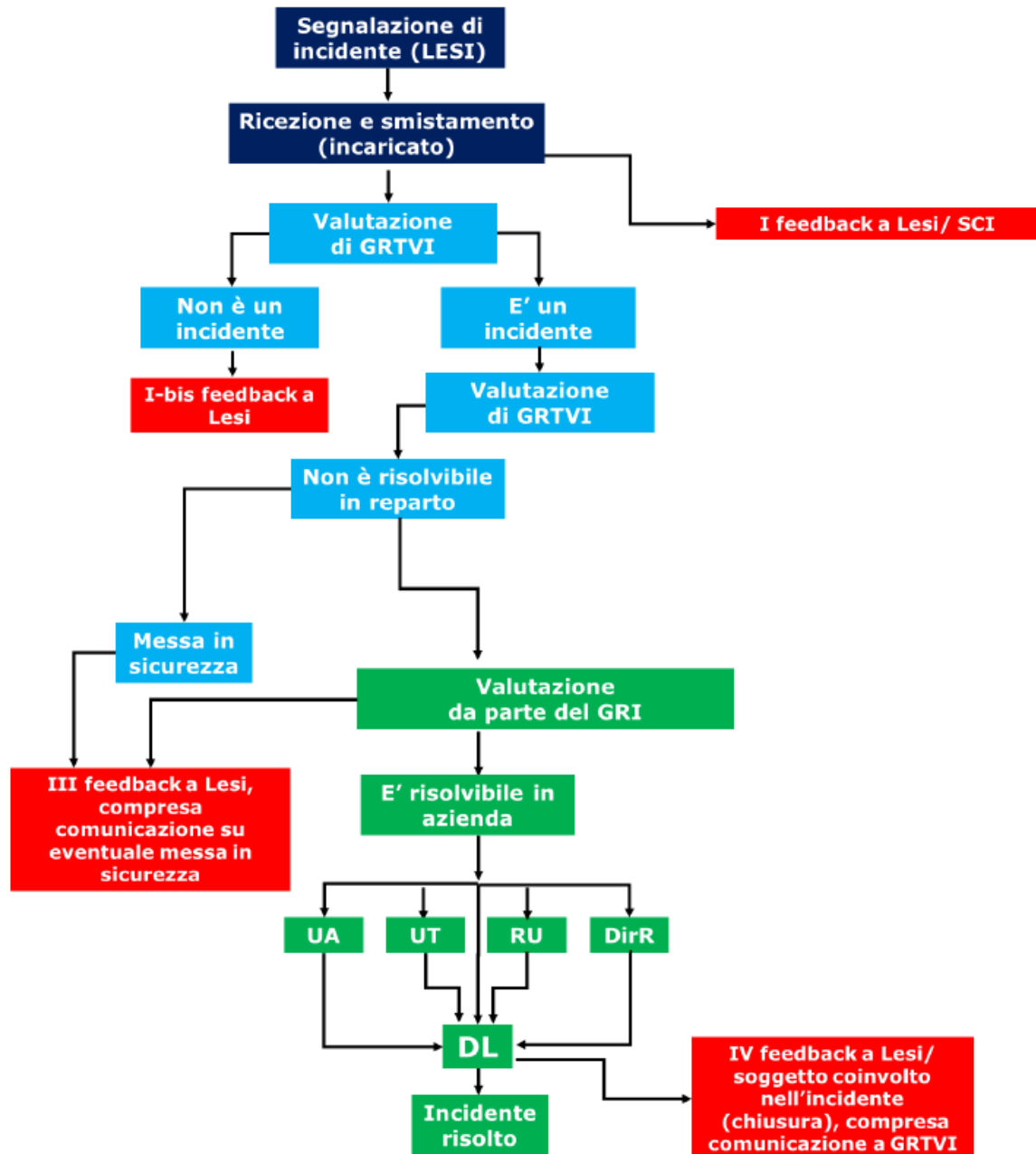


fig. 3 – diagramma di flusso parziale delle comunicazioni e delle attività di gestione della segnalazione di incidenti (near miss) non risolvibili in reparto per personale aziendale

legenda

LESI: Lavoratore che Effettua la Segnalazione di Incidente.

SCI: Soggetto Coinvolto nell'Incidente. Può coincidere con LESI.

GRTVI: Gruppo di Ricezione, Trasmissione, Valutazione degli Incidenti

GRI: Gruppo Risoluzione degli Incidenti. Può comprendere il GRTVI e/o il DL. Valuta e chiude l'incidente, se non risolvibile in reparto.

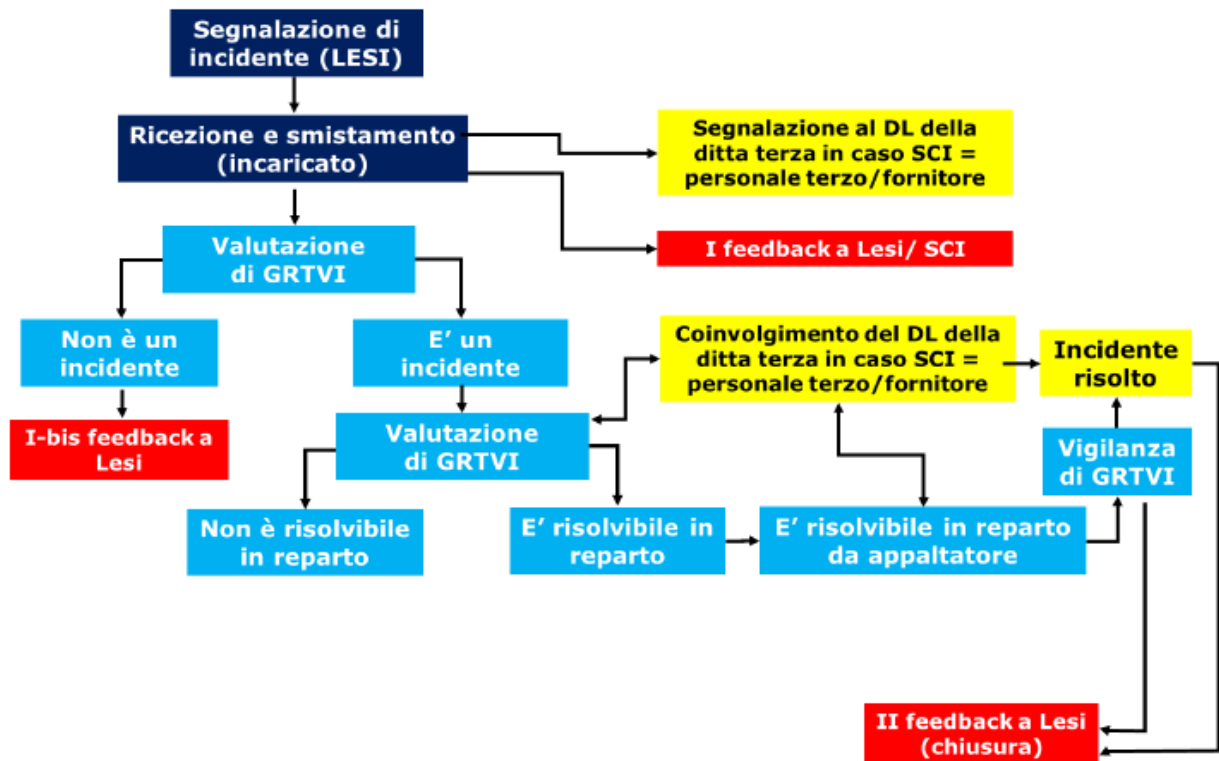


fig. 4 – diagramma di flusso parziale delle comunicazioni e delle attività di gestione della segnalazione di incidenti (near miss) risolvibili in reparto dalla ditta appaltatrice.

legenda

LESI: Lavoratore che Effettua la Segnalazione di Incidente.

SCI: Soggetto Coinvolto nell'Incidente. Può coincidere con LESI.

GRTVI: Gruppo di Ricezione, Trasmissione, Valutazione degli Incidenti

GRI: Gruppo Risoluzione degli Incidenti. Può comprendere il GRTVI e/o il DL. Valuta e chiude l'incidente, se non risolvibile in reparto.

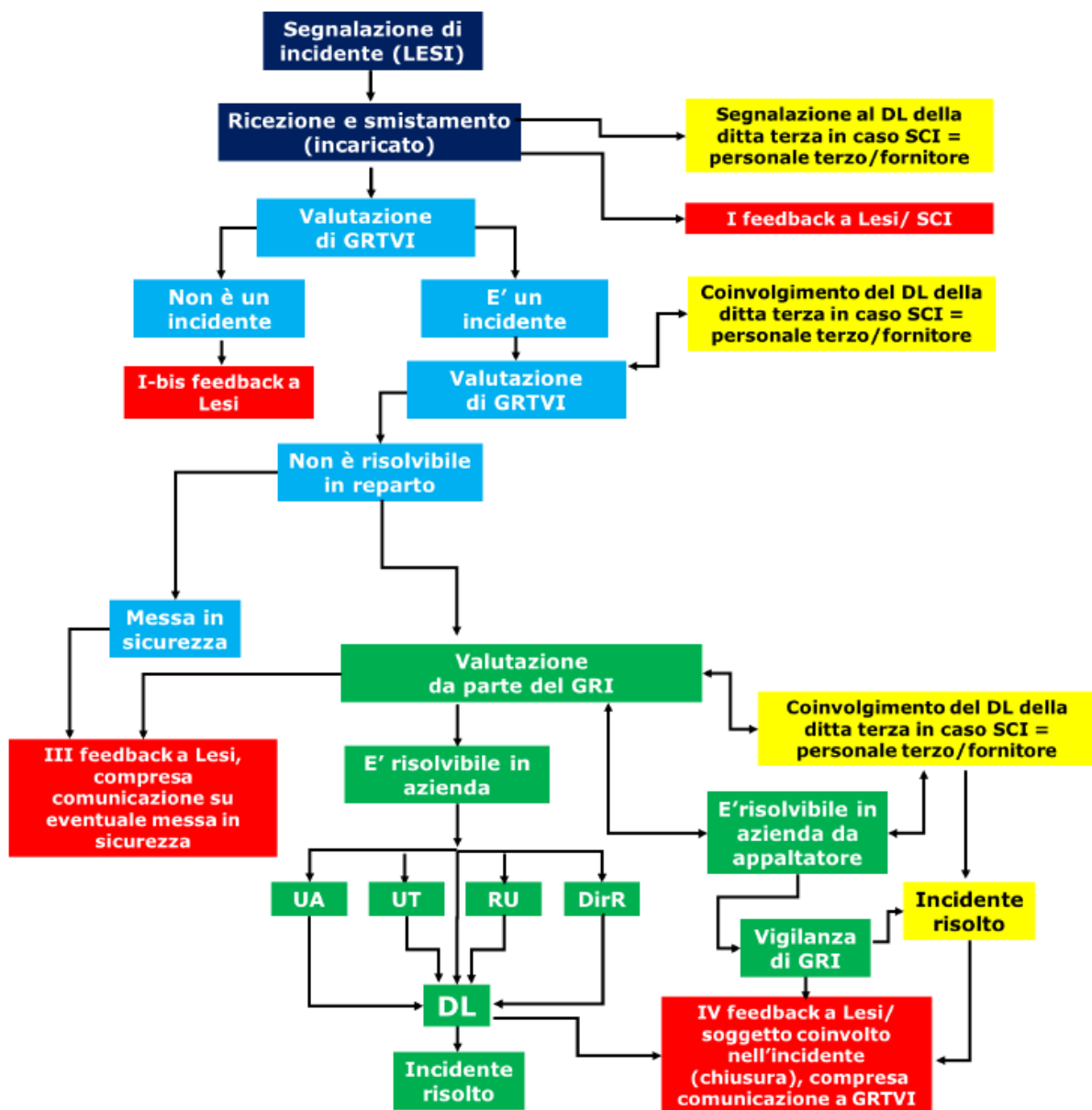


Fig. 5 diagramma di flusso parziale delle comunicazioni e delle attività di gestione della segnalazione di incidenti (near miss) non risolvibili in reparto e risolvibili dalla ditta appaltatrice.

legenda

LESI: Lavoratore che Effettua la Segnalazione di Incidente.

SCI: Soggetto Coinvolto nell'Incidente. Può coincidere con LESI.

GRTVI: Gruppo di Ricezione, Trasmissione, Valutazione degli Incidenti

GRI: Gruppo Risoluzione degli Incidenti. Può comprendere il GRTVI e/o il DL. Valuta e chiude l'incidente, se non risolvibile in reparto.



SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI (SGSL - ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI)

PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS
Rev.00 del 01.08.2022

5.4. Verifica dell'applicazione e dell'efficacia della risoluzione

La verifica dell'efficacia della/e soluzione/i intrapresa/e deve partire dal livello superiore a quello che ha provveduto all'adozione o applicazione dell'azione correttiva/preventiva per la risoluzione dell'incidente.

Si distinguono cinque casi:

- a) incidente risolvibile in reparto dall'azienda con personale aziendale: sentito il GRTVI, il GRI programma il controllo dell'efficacia delle azioni, stabilendo tempi, luoghi e responsabilità. Il GRTVI verifica.

Si possono verificare due situazioni:

- l'efficacia delle azioni intraprese è verificata (il caso è risolto e la risoluzione si mantiene nel tempo): il GRTVI comunica a GRI il risultato positivo e invia il feedback al LESI
- l'efficacia delle azioni intraprese non è verificata (il caso è non risolto): il GRTVI comunica a GRI il risultato negativo e il GRI avvia una nuova procedura da parte del GRTVI per l'individuazione di soluzioni alternative;
- nel caso di alternative alla risoluzione in reparto non percorribili, si ricade nel caso b).

- b) incidente risolvibile dall'azienda con il coinvolgimento di UA e/o UT e/o RU e/o DirR e del DL: sentito il GRI, il DdL (o suo delegato) programma il controllo dell'efficacia delle azioni, stabilendo tempi, luoghi e responsabilità. Il DL verifica.

Si possono verificare due situazioni:

- l'efficacia delle azioni intraprese è verificata (il caso è risolto e la risoluzione si mantiene nel tempo): il GRI comunica al DL il risultato positivo e invia il feedback al LESI e al GRTVI
- l'efficacia delle azioni intraprese non è verificata (il caso è non risolto): il GRI comunica al DdL (o suo delegato) il risultato negativo e il DdL avvia una nuova procedura di "incidente non risolvibile in reparto" per l'individuazione di soluzioni alternative

- c) incidente risolvibile in reparto da una ditta appaltatrice: sentito il GRTVI e la ditta appaltatrice, il GRI programma il controllo dell'efficacia delle azioni, stabilendo tempi, luoghi e responsabilità. Il GRTVI verifica.

Si possono verificare due situazioni:

- l'efficacia delle azioni intraprese è verificata (il caso è risolto e la risoluzione si mantiene nel tempo): il GRTVI comunica a GRI e alla ditta appaltatrice il risultato positivo. Il LESI riceve il feedback dall'azienda da cui dipende;
- l'efficacia delle azioni intraprese non è verificata (il caso è non risolto): il GRTVI comunica a GRI e alla ditta appaltatrice il risultato negativo e il GRI avvia una nuova procedura da parte del GRTVI per l'individuazione di soluzioni alternative nel caso di alternative alla risoluzione in reparto non percorribili, si ricade nel caso d) secondo il diagramma di fig. 5;

- d) incidente risolvibile con il coinvolgimento di GRI da una ditta appaltatrice: sentito il GRI e la ditta appaltatrice, il DdL (o suo delegato) programma il controllo dell'efficacia delle azioni, stabilendo tempi, luoghi e responsabilità. Il DdL (o suo delegato) verifica.

Si possono verificare due situazioni:

- l'efficacia delle azioni intraprese è verificata (il caso è risolto e la risoluzione si mantiene nel tempo): il GRI comunica al DL e alla ditta appaltatrice il risultato positivo e invia il feedback al LESI e al GRTVI. In caso di LESI dipendente dalla ditta appaltatrice, sarà questa a inviare il feedback al LESI
- l'efficacia delle azioni intraprese non è verificata (il caso è non risolto): il GRI comunica al DdL (o suo delegato) e alla ditta appaltatrice il risultato negativo e il DdL (o suo delegato) avvia una nuova procedura di "incidente non risolvibile in reparto" per l'individuazione di soluzioni alternative;

6. Modulistica

I moduli per la segnalazione, la registrazione e la comunicazione degli incidenti, pur apparendo meri adempimenti formali, hanno invece un ruolo fondamentale per assicurare che il processo sia applicato e per verificare la trasmissione e la ricezione delle comunicazioni.

Se alla segnalazione segue tempestivamente il feedback, il modulo, che ne è la forma, può sortire l'effetto di rinforzo positivo e incoraggiare e motivare l'individuo/lavoratore a collaborare ancora con l'organizzazione per il bene comune consistente nel miglioramento delle condizioni di lavoro di tutti.

Il punto iniziale, ossia la segnalazione dell'incidente da parte del LESI, è la parte cruciale del processo attraverso la quale esso può fluire senza intoppi fino alla risoluzione della criticità emersa.



SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI (SGSL - ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI)

PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS
Rev.00 del 01.08.2022

Pertanto, il modulo corrispondente necessita di attenzione nella sua redazione; affinché sia compilato in ogni sua parte e da esso si traggano informazioni preziose, la richiesta di informazioni al lavoratore deve essere semplice e chiara; durante i percorsi di formazione o di informazione, deve essere spiegato che si chiedono al lavoratore i dati personali affinché possa ricevere feedback sullo stato di avanzamento di risoluzione delle criticità e sulla sua chiusura. Come sopra detto, la segnalazione può avvenire in 4 diverse modalità:

☑ carta, tramite incaricato a cui il LESI consegna il modulo. L'incaricato ha il compito di smistarlo a GRTVI. L'incaricato deve timbrare con "ricevuto" ed inserire la data di segnalazione il modulo, scannerizzarlo ed inviarlo a RLS, RSPP, preposto (livello di GRTVI) via email. I successivi feedback seguono la procedura adottata per il sistema "buca delle lettere"

- carta in buca delle lettere, per cui il LESI inserisce il modulo nella buca delle lettere e l'incaricato raccoglie quotidianamente le segnalazioni, le timbra con "ricevuto" e data, le scannerizza, e tempestivamente le invia per email a RLS, RSPP, preposto (livello di GRTVI). Invia il modulo timbrato al LESI come feedback. La modalità di trasmissione può avvenire a secondo delle modalità previste dall'organizzazione (e-mail, social network, applicativi di messaggistica istantanea, cartaceo in busta paga)
- via App, il Lesi invia la segnalazione su modulo via app. L'applicazione deve essere "collegata" all'incaricato/o e a RSPP, RLS, preposto (GRTVI), altrimenti l'incaricato/a deve smistare la segnalazione a RSPP, RLS, preposto (livello di GRTVI). La App invia al LESI il feedback
- via e-mail, il Lesi invia la segnalazione su modulo all'indirizzo di posta elettronica dedicato alla segnalazione di incidenti "collegata" all'incaricato e a RSPP, RLS, preposto (livello di GRTVI). La e-mail invia al LESI il feedback.

Tutte queste possibilità assicurano il flusso di comunicazione e di risposta (feedback) necessario al buon funzionamento del processo.

7. Formazione del personale

In questo capitolo si delineeranno gli elementi principali del processo educativo finalizzato alla diffusione della cultura della prevenzione in sicurezza, intesa come compartecipazione di tutti e, dunque, di ciascun lavoratore, al miglioramento continuo.

L'intero processo educativo si fonda su due pilastri normativi: l'art. 20 del d.lgs. 81/08 ed il punto 5.1 della norma UNI ISO 45001. Il primo pilastro, con una precisa scelta terminologica – "il lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni" – nel momento stesso in cui definisce gli obblighi dei lavoratori, li proietta oltre il mero adeguamento alla norma, richiamandoli alla dimensione etica che deve sottendere e motivare le loro scelte comportamentali. Il secondo pilastro, nel definire i compiti e le funzioni dell'alta direzione, pone in evidenza la centralità dei lavoratori e la sintetizza nella descrizione dell'approccio del management che si concretizza nella cura delle relazioni di cui si sostanziano i processi: "guidando e sostenendo le persone affinché contribuiscano all'efficacia del sistema di gestione per la SSL".

Di cruciale importanza la scelta della modalità didattica attraverso la quale favorire la partecipazione attiva dei discenti ed impostare le tappe funzionali al raggiungimento degli obiettivi prefissati. In questo contesto, si farà cenno alla composizione del materiale didattico e alle caratteristiche essenziali della valutazione dell'avvenuto apprendimento, anche in termini comportamentali.

I contenuti della formazione restano il punto focale del processo e saranno delineati nel dettaglio, così come la descrizione di ruoli e funzioni cui è affidata la costruzione dell'azione di miglioramento, la promozione della partecipazione dei lavoratori e l'azione di feedback inteso come rinforzo positivo e leva per la diffusione di comportamenti edificanti.

In questo senso, la formazione fornirà gli strumenti necessari per consentire una lettura dell'incidente in modo che possa assumere il significato di opportunità di miglioramento, come previsto dal processo 10. "Miglioramento" della norma Uni Iso 45001:2018, e non come un evento negativo.

7.1. Soggetti interessati dal processo educativo

Sono interessati dal progetto educativo tutti coloro che svolgono un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione, in virtù dell'obbligo normativo, sancito dalla lett. e), art. 20, d.lgs. 81/08 che assegna a tutti i lavoratori il compito di segnalare immediatamente qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza.

7.2. Metodologia didattica

L'apprendimento negli adulti è un processo complesso che si realizza grazie alla scelta individuale del singolo di aprirsi



SISTEMA DI GESTIONE DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI (SGSL - ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI)

PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS
Rev.00 del 01.08.2022

ai contenuti proposti, per lasciarsi modificare da essi, dando luogo ad una sintesi assolutamente personale che determina l'unicità di ciascuno. È proprio la consapevolezza di questa unicità che dà valore e forza al contributo atteso da ogni lavoratore per la costruzione del miglioramento continuo.

Pertanto, primo imprescindibile passaggio, è l'esplicitazione degli obiettivi del corso e la presentazione del programma e dei contenuti, onde consentire al discente di effettuare una corretta valutazione cognitiva del contesto che lo predisponga all'apertura e all'apprendimento.

In particolare, occorre delineare l'utilità del percorso didattico proposto in funzione dell'attività lavorativa svolta dal lavoratore e dalla necessità di accrescere le proprie competenze professionali.

Al fine di favorire la partecipazione attiva dei discenti al processo formativo sarebbe opportuno adottare una metodologia didattica che favorisca una modalità partecipata, attraverso l'alternanza di:

- formazione classica di tipo frontale, supportata da strumenti che consentano la visualizzazione grafica dei concetti chiave, per la presentazione dettagliata e schematica dei contenuti e per l'illustrazione puntuale della procedura di segnalazione e della modulistica;
- esercitazioni pratiche, per acquisire la capacità di distinguere situazioni pericolose e near miss e la capacità di analizzare le singole situazioni per ipotizzare, sulla base della propria esperienza e professionalità, possibili interventi correttivi da proporre nel modulo di segnalazione;
- testimonianze dirette, possibilmente di lavoratori della propria organizzazione, per acquisire la consapevolezza delle potenziali conseguenze positive/negative delle proprie azioni/omissioni.

La metodologia didattica potrà essere opportunamente calibrata per i differenti profili di destinatari. Infatti, sarebbe opportuno avviare percorsi didattici differenziati sulla base di una distinzione nell'approccio ai contenuti della formazione in funzione del ruolo e delle funzioni ricoperti da alcuni lavoratori quali:

- soggetti incaricati dal DL, per acquisire la conoscenza dell'intero processo di gestione dei near miss e la capacità di discernere la pertinenza e la rilevanza delle segnalazioni per indirizzarle correttamente
- ASPP/RSPP/preposti/Dirigenti/RLS, incaricati, componenti del GRTVI, e del GRI, per acquisire la consapevolezza della necessità di una lettura degli eventi segnalati in ottica organizzativa, la capacità di individuare le cause radice che hanno consentito il realizzarsi dell'evento e la volontà di promuovere e sostenere la partecipazione di tutti i lavoratori al miglioramento del sistema, anche con attraverso una puntuale azione di feedback.

All'inizio e al termine di ogni percorso didattico, saranno effettuati test di apprendimento, di cui l'organizzazione dovrà mantenere traccia.

7.3. Contenuti

I contenuti del percorso formativo devono essere articolati in modo da condurre i discenti all'acquisizione di conoscenze, consapevolezza, capacità di analisi critica, autonomia di giudizio e competenze.

I principali aspetti da approfondire durante la formazione sono:

- definizioni terminologiche
- quadro concettuale, motivazioni e finalità
- cultura della sicurezza: "crescita individuale = crescita collettiva"
- leadership dei lavoratori
- assunzione di responsabilità individuale
- ruoli e funzioni deputati alla gestione del processo di segnalazione dei near miss
- alleanze costruttive, intese come lavoro di squadra
- flussi di comunicazione e possibili interlocutori
- esercitazioni pratiche anche di gruppo, atte a risalire alle cause radice degli incidenti.

7.4. Documenti

I documenti su cui si basa la formazione saranno rappresentati dal materiale didattico, che conterrà i concetti sviluppati nel percorso formativo, secondo requisiti di chiarezza, comprensibilità ed aderenza al contesto in cui i discenti operano, e dai test per la valutazione dell'apprendimento. Il materiale didattico necessario potrà consistere in:

- dispense, brochure contenenti i principi della gestione dei near miss che sviluppino la capacità di discernere la pertinenza e la rilevanza delle segnalazioni e di individuare le cause radice che hanno consentito il realizzarsi dell'evento, anche attraverso esempi di incidenti già trattati
- procedura di segnalazione e gestione dei near miss
- modulistica



SISTEMA DI GESTIONE
DELLA SICUREZZA DEI LAVORATORI
(SGSL - ASL LANCIANO-VASTO-CHIETI)

PG-07 GESTIONE DEI NEAR MISS
Rev.00 del 01.08.2022

- organigramma aziendale.

Potranno essere inseriti anche approfondimenti riguardanti:

- modalità per la segnalazione di mancanze o inadempienze per la salute e sicurezza agli organi di vigilanza e controllo territorialmente competenti, in caso di pericolo grave ed immediato
- procedure per la segnalazione di incidenti o di non conformità del SGSL, qualora implementato
- procedure per la segnalazione di malfunzionamenti del Modello Organizzativo e Gestionale all'Organismo di Vigilanza, laddove istituito, in caso di ipotesi di reato.

I documenti relativi alla valutazione degli apprendimenti consisteranno in:

- test di valutazione dell'apprendimento, da effettuarsi possibilmente ad inizio e fine corso per rendere il discente consapevole degli effetti prodotti dal percorso formativo
- check list, ad uso dei preposti per la verifica, effettuata a distanza di tempo dalla conclusione della formazione, della conformità comportamentale dei lavoratori ai contenuti delle istruzioni e della formazione ricevuta, per misurare l'impatto della formazione sui comportamenti messi in campo dai lavoratori.

8. Moduli allegati alla procedura

- PG-07 – MOD 1 “Modulo segnalazioni incidenti”;
- PG-07 – MOD 2 “Modulo di feedback o riscontro per i lavoratori (feedback I)”
- PG-07 – MOD 3 “Modulo di feedback o riscontro per i lavoratori”
- PG-07 – MOD 4 “Modulo di risoluzione incidente-chiusura”
- PG-07 – MOD 5 “Modulo di messa in sicurezza”
- PG-07 – MOD 6 “Modulo per verifica efficacia”