



GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018

DATA DI ENTRATA IN VIGORE 1 GENNAIO 2021
STANDARD SPECIFICO

403

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018

Standard Specifico

Data di entrata in vigore

Il presente Standard è in vigore per i report o altri materiali pubblicati a partire dal 1 gennaio 2021.

Responsabilità

Il presente Standard è emesso dal [Global Sustainability Standards Board \(GSSB\)](#). Eventuali riscontri sugli standard GRI possono essere inviati all'indirizzo gssbsecretariat@globalreporting.org perché siano presi in considerazione dal GSSB.

Iter procedurale

Il presente Standard è stato sviluppato nel pubblico interesse e in conformità ai requisiti del GSSB Due Process Protocol. È stato sviluppato utilizzando le competenze di vari stakeholder e tenendo presenti le autorevoli disposizioni di enti intergovernativi e aspettative diffuse di molteplici organismi – imprese commerciali, organizzazioni sindacali, società di investimento, istituti di mediazione e altri ancora – riguardanti responsabilità sociali, ambientali ed economiche.

Responsabilità legale

Il presente documento, progettato per promuovere la rendicontazione di sostenibilità, è stato sviluppato dal Global Sustainability Standards Board (GSSB) attraverso un processo consultivo multistakeholder unico che ha coinvolto rappresentanti di aziende e utenti di informazioni rendicontate da tutto il mondo. Sebbene il Consiglio di amministrazione di GRI e il GSSB incoraggino l'uso degli standard di rendicontazione di sostenibilità GRI (Standard GRI) e interpretazioni correlate da parte di molteplici organismi – imprese commerciali, organizzazioni sindacali, società di investimento, istituti di mediazione e altri ancora – la responsabilità della preparazione e pubblicazione di report basati, in tutto o in parte, sugli Standard GRI e interpretazioni correlate fa capo agli organismi che li redigono. Né il Consiglio di amministrazione del GRI né il GSSB né la fondazione Global Reporting Initiative (GRI) si assumono la responsabilità di qualsiasi conseguenza o danno risultanti, direttamente o indirettamente, dall'uso degli Standard GRI e interpretazioni correlate nella preparazione di report o nell'uso di report basati sugli Standard GRI e interpretazioni correlate.

Copyright e marchio commerciale

Il presente documento è protetto da copyright detenuto dalla Fondazione Global Reporting Initiative (GRI). La riproduzione e distribuzione di questo documento a scopo informativo e/o l'uso per la preparazione di una rendicontazione di sostenibilità sono permesse senza previa autorizzazione del GRI. Tuttavia, né il presente documento né un qualsiasi suo estratto può essere riprodotto, archiviato, tradotto o trasferito in qualsiasi forma e con qualsiasi mezzo (elettronico, meccanico, per fotocopie, registrazioni o altro) per qualsiasi altro scopo senza previa autorizzazione scritta del GRI.

Global Reporting Initiative, GRI e il logo, GSSB e il logo, e GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) e il logo sono marchi registrati della Fondazione Global Reporting Initiative.

Indice dei contenuti

Introduzione	4
Ambito del termine 'lavoratori' in questo Standard	7
1. Informativa per la gestione del tema	10
Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	11
Informativa 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	12
Informativa 403-3 Servizi per la salute professionale	14
Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	15
Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	17
Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori	18
Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	20
2. Informativa sul tema	21
Informativa 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	21
Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro	23
Informativa 403-10 Malattia professionale	28
Glossario	31
Bibliografia	38

Introduzione

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018 contiene informative per le organizzazioni che devono rendicontare informazioni sui loro impatti correlati alla salute e sicurezza sul lavoro e sul modo in cui li gestiscono.

Lo Standard è strutturato come segue:

- La **Sezione 1** contiene sette informative sul modo in cui l'organizzazione gestisce gli impatti correlati alla salute e sicurezza sul lavoro.
- La **Sezione 2** contiene tre informative sugli impatti correlati alla salute e sicurezza sul lavoro dell'organizzazione.
- Il **Glossario** contiene termini definiti con un particolare significato quando utilizzati negli Standard GRI. Tali termini sono sottolineati nel testo degli Standard GRI e collegati ipertestualmente alle loro definizioni.
- La **Bibliografia** elenca strumenti intergovernativi autorevoli e ulteriori riferimenti utilizzati nello sviluppo di questo Standard.

Il resto della sezione Introduzione fornisce informazioni generali sul tema, una descrizione generale del sistema degli Standard GRI e ulteriori informazioni sull'uso del presente Standard.

Informazioni generali sul tema

Questo Standard tratta il tema della salute e sicurezza sul lavoro.

La salute e sicurezza sul lavoro sono riconosciute come un diritto umano e sono trattate in strumenti intergovernativi autorevoli, come quelli emessi dall'Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), dall'Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE) e dall'Organizzazione mondiale della sanità (OMS); vedere la [Bibliografia](#).

Le condizioni di salute e sicurezza sul lavoro sono anche uno dei traguardi degli Obiettivi di sviluppo sostenibile adottati dalle Nazioni Unite (ONU) nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.¹

Buone condizioni di salute e sicurezza sul lavoro comportano sia la prevenzione di danni fisici e mentali ai lavoratori che la promozione della loro salute.

La prevenzione dei danni e la promozione della salute comportano l'obbligo per un'organizzazione di dimostrare il proprio impegno verso la salute e la sicurezza dei lavoratori. Inoltre l'organizzazione deve coinvolgere i lavoratori stessi nello sviluppo e applicazione di normative in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e quindi nella valutazione delle performance, un sistema di gestione e programmi appropriati per le dimensioni e le attività dell'organizzazione.

È essenziale che i lavoratori vengano consultati nello sviluppo delle normative in materia di salute e sicurezza sul luogo di lavoro dell'organizzazione, e che partecipino ai processi necessari per pianificare, sostenere e attuare il sistema e i programmi di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro e quindi per valutarne costantemente l'efficacia.

L'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi, la formazione dei lavoratori e l'identificazione di incidenti e le relative indagini sono anch'esse essenziali nel processo di pianificazione, supporto, attuazione e valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul luogo di lavoro.

Oltre che tramite la prevenzione dei danni, un'organizzazione può promuovere la salute dei lavoratori offrendo servizi sanitari o servizi e programmi volontari per la promozione della salute, che ad esempio aiutino i lavoratori a migliorare il loro regime alimentare o a smettere di fumare. Questi programmi e servizi aggiuntivi non possono costituire un'alternativa a programmi, servizi e sistemi per la salute e sicurezza sul lavoro atti a prevenire danni ai lavoratori e proteggerli da infortuni sul lavoro o ambienti di lavoro dannosi per la salute.

Ci si aspetta che tutti i servizi e i programmi finalizzati alla prevenzione dei danni e alla promozione della salute dei lavoratori rispettino il diritto di questi ultimi alla privacy. Ci si aspetta che le organizzazioni non utilizzino la partecipazione dei lavoratori a tali servizi e programmi, né i dati sanitari derivanti dagli stessi, come criteri per decisioni riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, quali rescissione del contratto, demansionamento, promozione o offerta di prospettive, remunerazione o altri trattamenti favorevoli o sfavorevoli.

¹ Vedere il Traguardo 8.8: 'Proteggere i diritti dei lavoratori e promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro per tutti i lavoratori, ivi compresi i lavoratori migranti, con particolare riferimento alle donne migranti e ai soggetti con un'occupazione precaria', nell'ambito dell'Obiettivo 8: 'Promuovere una crescita economica sostenuta, inclusiva e sostenibile, una piena occupazione produttiva e lavoro dignitoso per tutti'. Anche altri Obiettivi di sviluppo sostenibile sono rilevanti per il tema della salute e sicurezza sul lavoro, come ad esempio l'Obiettivo 3: 'Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età'.

Sistema degli Standard GRI

Il presente Standard fa parte degli standard sulla rendicontazione di sostenibilità GRI (Standard GRI), che consentono a un'organizzazione di rendicontare informazioni relative ai suoi impatti più significativi sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani, e a come gestisce tali impatti.

Gli Standard GRI sono strutturati come una serie di standard correlati tra loro, organizzati in tre serie: Standard universali GRI, Standard di settore GRI e Standard specifici GRI (vedere [Figura 1](#) nel presente Standard).

Standard universali: GRI 1, GRI 2 e GRI 3

GRI 1: Principi fondamentali 2021 specifica i requisiti che devono essere soddisfatti dall'organizzazione ai fini della rendicontazione in conformità agli Standard GRI. L'organizzazione inizia a utilizzare gli Standard GRI consultando **GRI 1**.

GRI 2: Informativa generale 2021 contiene informative che l'organizzazione utilizza per fornire dati in merito alle prassi di rendicontazione e ad altri dettagli organizzativi, quali attività, governance e politiche.

GRI 3: Temi materiali 2021 offre indicazioni su come determinare i temi materiali. Contiene anche informative di cui l'organizzazione si serve per rendicontare dati relativi al processo volto a determinare i temi materiali, il loro elenco e il modo in cui gestisce ciascuno di essi.

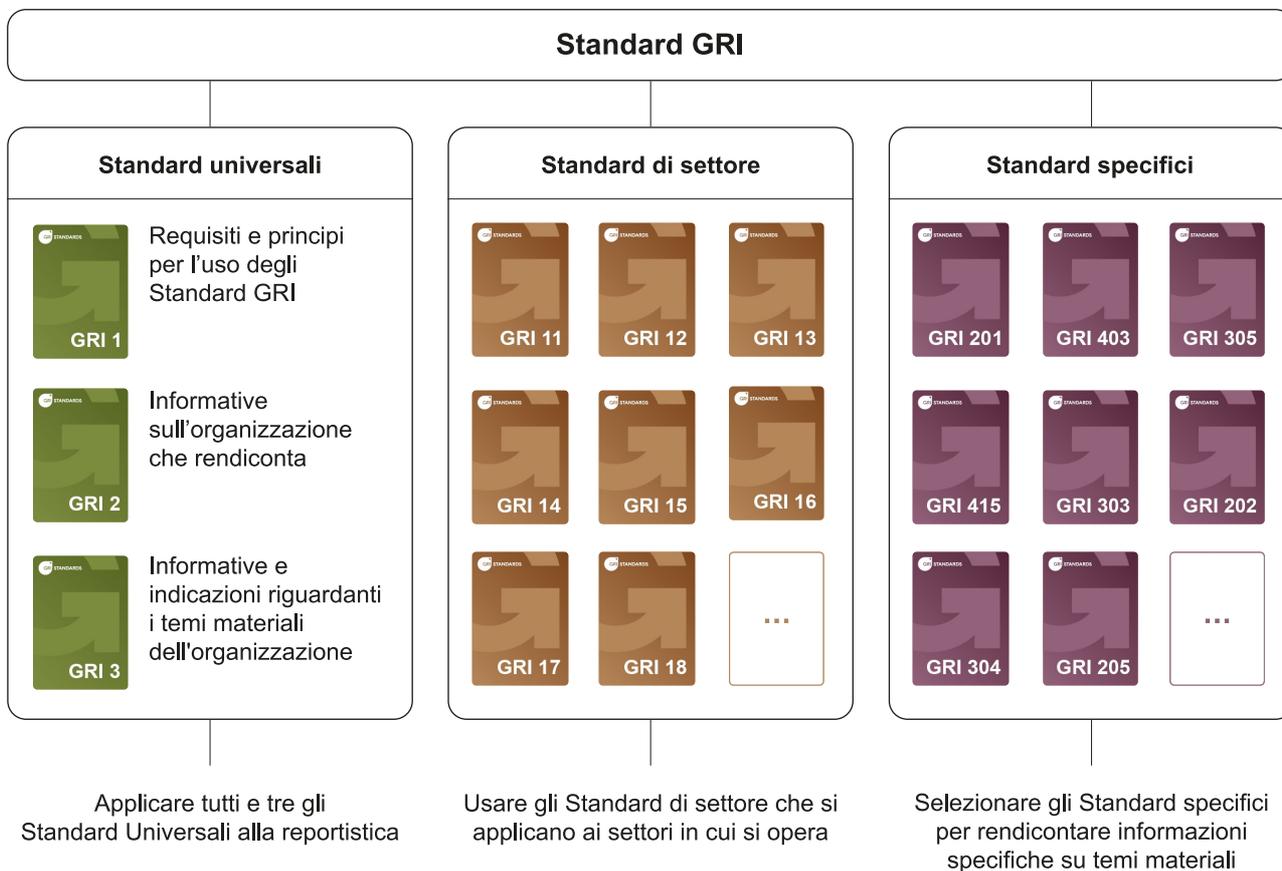
Standard di settore

Forniscono informazioni per le organizzazioni sui loro temi potenzialmente materiali. L'organizzazione usa gli Standard di settore che riguardano i settori in cui opera quando stabilisce i temi materiali e per decidere quali informazioni comunicare in merito.

Standard specifici

Contengono informative utilizzate dall'organizzazione per rendicontare informazioni sui suoi impatti in relazione a particolari temi. L'organizzazione usa gli Standard specifici in base all'elenco di temi materiali che ha stabilito tramite lo standard **GRI 3**.

Figura 1. Standard GRI: Standard Universali, Standard di Settore e Standard Specifici



Uso del presente Standard

Il presente Standard può essere utilizzato da qualsiasi organizzazione, indipendentemente da dimensioni, settore, ubicazione geografica o esperienza di reportistica, per rendicontare informazioni relative ai suoi impatti sulla salute e la sicurezza nel luogo di lavoro.

Un'organizzazione che prepara una rendicontazione in conformità agli Standard GRI deve rendicontare le seguenti informative, se ha determinato che la salute e sicurezza sul lavoro costituiscono un tema materiale:

- [Informativa 3-3 in GRI 3: Temi materiali 2021](#) (vedere la clausola 1.1 in questo Standard);
- Ogni informativa presente in questo Standard specifico che sia attinente agli impatti sulla salute e la sicurezza sul luogo di lavoro dell'organizzazione (Informative da 403-1 a 403-10).

Vedere [Requisiti 4 e 5 in GRI 1: Principi fondamentali 2021](#).

Per queste informative sono consentite ragioni di omissione.

Se l'organizzazione non può rendicontare un'informativa o soddisfare un requisito di un'informativa (per es., perché le informazioni obbligatorie sono confidenziali o soggette a divieti legali), deve specificare tale informativa o requisito e fornire una ragione dell'omissione insieme a una spiegazione nell'Indice dei contenuti GRI. Vedere il [Requisito 6 all'interno del GRI 1: Principi fondamentali 2021](#) per maggiori informazioni sulle ragioni alla base dell'omissione.

Se un'organizzazione non può comunicare le informazioni richieste in merito a una componente specificata in un'informativa perché tale componente (ad es., comitato, normativa, prassi, processo) non esiste, può soddisfare il requisito di rendicontazione riportandone tale motivazione. L'organizzazione può spiegare i motivi per cui non possiede tale componente o descrivere eventuali piani per svilupparla. La informativa non impone all'organizzazione di implementare l'elemento (ad es., sviluppare una normativa), ma solo di riportare che non esiste.

Se l'organizzazione intende pubblicare un report di sostenibilità a sé stante, non è necessario che ripeta informazioni già riportate pubblicamente altrove, come pagine web o nel report annuale. In questo caso, può rendicontare le informazioni necessarie fornendo un riferimento nell'indice dei contenuti GRI che indichi ove queste sono reperibili (ad es., tramite un link alla pagina web o menzionando la pagina della relazione annuale in cui sono state pubblicate).

Requisiti, linee guida e termini definiti

Quanto segue si applica a questo Standard:

I requisiti sono indicati in **grassetto** e caratterizzati dal verbo "deve". Un'organizzazione deve osservare i requisiti per presentare una rendicontazione in conformità agli Standard GRI.

I requisiti possono essere accompagnati da linee guida.

Tali linee guida comprendono informazioni di contesto, spiegazioni ed esempi per aiutare l'organizzazione a comprendere meglio i requisiti stessi. L'organizzazione non ha l'obbligo di uniformarsi a tali linee guida.

Gli Standard possono anche contenere raccomandazioni. Si tratta di casi in cui si invita a seguire una particolare linea di condotta, ma senza alcun obbligo.

Il verbo "dovrebbe" indica una raccomandazione, mentre "può" indica una possibilità o una scelta.

Le definizioni sono sottolineate nel testo degli Standard GRI e collegate ipertestualmente alle rispettive definizioni nel [Glossario](#). Si richiede all'organizzazione di applicare le definizioni contenute nel Glossario.

Ambito del termine 'lavoratori' in questo Standard

Nel contesto degli Standard GRI, il termine 'lavoratore' è definito come una persona che svolge un lavoro. Alcuni Standard GRI specificano l'uso di un particolare sottogruppo di lavoratori.

Questo Standard riguarda i seguenti sottogruppi di lavoratori, per i quali ci si aspetta che un'organizzazione sia responsabile della salute e sicurezza sul lavoro:

- tutti i lavoratori dipendenti (ovvero quei lavoratori che intrattengono un rapporto di lavoro con l'organizzazione in conformità alla prassi o alla legge nazionale);
- tutti i lavoratori non dipendenti ma le cui attività e/o luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione;
- tutti i lavoratori non dipendenti le cui attività e/o luogo di lavoro non sono sotto il controllo dell'organizzazione, ma per i quali i processi interni, prodotti o servizi dell'organizzazione siano direttamente correlati a impatti significativi sulla salute e sicurezza sul lavoro per via dei loro rapporti di business.

Nella [Tabella 1](#) sono illustrati esempi di dipendenti e lavoratori non dipendenti secondo i criteri del 'controllo delle attività operative' e 'controllo del luogo di lavoro'.

Qualora l'organizzazione che rendiconta non avesse a disposizione i dati di tutti i lavoratori specificati in un'informativa, dovrà individuare quali tipi di lavoratori sono esclusi da tale informativa e per quale motivo. Vedere anche il [Requisito 6 in GRI 1: Principi fondamentali 2021](#), che contiene le ragioni di omissione.

Lavoratori dipendenti

L'organizzazione deve includere tutti i dipendenti nei dati oggetto dei report, indipendentemente dal fatto che ne controlli le attività e/o luogo di lavoro.

Per quanto riguarda i dipendenti, l'organizzazione ha l'obbligo di rendicontare le informative sulla gestione del tema (ad eccezione dell'Informativa 403-7) e le informative sul tema.

Lavoratori non dipendenti ma le cui attività e/o luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione

Tra i lavoratori non dipendenti sono compresi coloro che lavorano per agenzie, gli appaltatori, i lavoratori autonomi e i volontari, e altre categoria ancora. Possono includere anche coloro che non sono dipendenti, ma lavorano per l'organizzazione, oppure per fornitori o clienti della stessa, o per altri partner aziendali.

Si noti che la tipologia a cui appartiene un lavoratore non determina se questi debba essere incluso nei dati rendicontati dall'organizzazione. Un lavoratore deve essere incluso, indipendentemente dalla sua tipologia, se l'organizzazione ha il controllo delle attività che svolge e/o del luogo in cui le svolge, poiché queste forme di controllo determinano l'obbligo da parte della stessa di adottare misure per l'eliminazione dei pericoli e la riduzione dei rischi, al fine di proteggere i lavoratori da ogni danno.

Il controllo delle attività lavorative implica che l'organizzazione ha il controllo sui mezzi o sui metodi oppure dirige il lavoro svolto, per quanto attiene le prestazioni in termini di salute e sicurezza sul lavoro. Il controllo del luogo di lavoro implica che l'organizzazione ha il controllo sugli aspetti fisici del luogo di lavoro (ad es. l'accesso fisico), e/o il tipo di attività che vi si può svolgere.

L'organizzazione potrebbe avere il controllo esclusivo delle attività e/o del luogo di lavoro o dividerlo con una o più altre organizzazioni (per es., fornitori, clienti o altri partner aziendali, come in joint venture). Nelle situazioni di controllo condiviso, i lavoratori del partner aziendale dell'organizzazione devono essere inclusi nei dati oggetto di rendicontazione quando sussiste un obbligo contrattuale fra di esse e il controllo condiviso riguarda i mezzi o i metodi, oppure la direzione dei lavori svolti e/o del luogo di lavoro. In questi casi, l'organizzazione può richiedere - in forza di obblighi contrattuali - che il partner ad esempio utilizzi sostanze chimiche meno dannose nei suoi prodotti o nei processi produttivi.

Per quanto riguarda i lavoratori non dipendenti le cui attività e/o luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione, questa ha l'obbligo di rendicontare le informative sulla gestione del tema (ad eccezione dell'Informativa 403-7) e le informative sui temi.

Lavoratori non dipendenti le cui attività operative e il luogo di lavoro non sono sotto il controllo dell'organizzazione, ma per i quali i processi interni, prodotti o servizi dell'organizzazione siano direttamente correlati a impatti significativi sulla salute e sicurezza sul lavoro per via dei loro rapporti di business

Ci si aspetta che un'organizzazione sia responsabile della salute e sicurezza sul lavoro dei dipendenti e dei lavoratori

non dipendenti dei quali controlla le attività e/o il luogo di lavoro. Oltre a ciò, un'organizzazione potrebbe essere coinvolta negli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro anche a seguito di rapporti di business con altre entità, ad esempio all'interno della sua stessa catena del valore.

Nei casi in cui un'organizzazione non abbia il controllo sulle attività lavorative e sul luogo di lavoro, ha comunque la responsabilità di fare quanto possibile, anche esercitando ogni influenza possibile, per prevenire e mitigare gli impatti negativi sulla salute e la sicurezza sul lavoro direttamente correlati ai suoi processi interni, prodotti o servizi, per via dei suoi rapporti di business.

In questi casi, l'organizzazione ha l'obbligo come minimo di descrivere quali misure adotta per prevenire e mitigare impatti significativamente negativi sulla salute e sicurezza sul lavoro e i relativi pericoli e rischi, mediante l'[Informativa 403-7](#) nella sezione Informativa per la gestione del tema.

Tabella 1		
Esempi di dipendenti e lavoratori non dipendenti secondo i criteri del 'controllo delle attività lavorative' e 'controllo del luogo di lavoro'		
	Controllo delle attività lavorative <i>L'organizzazione ha il controllo delle attività lavorative in esclusiva o in condivisione con una o più altre organizzazioni</i>	Nessun controllo delle attività lavorative <i>L'organizzazione non ha alcun controllo sulle attività lavorative</i>
Controllo del luogo di lavoro <i>L'organizzazione ha il controllo del luogo di lavoro in esclusiva o in condivisione con una o più altre organizzazioni</i>	Esempi: Dipendenti dell'organizzazione che rendiconta operanti in un luogo di lavoro controllato dalla stessa. Appaltatori incaricati dall'organizzazione che rendiconta di svolgere un lavoro che altrimenti sarebbe svolto da un dipendente, in un luogo di lavoro controllato dalla stessa. Volontari che svolgono un lavoro per l'organizzazione che rendiconta in un luogo di lavoro controllato dalla stessa.	Esempio: Lavoratori di un fornitore di attrezzature che eseguono la manutenzione periodica di attrezzature del fornitore presso un luogo di lavoro controllato dall'organizzazione (per es., fotocopiatrice) come specificato nel contratto stipulato tra il fornitore e l'organizzazione stessa. In questo caso, l'organizzazione ha il controllo del luogo di lavoro ma non del lavoro svolto dai lavoratori del fornitore di attrezzature nel suo luogo di lavoro.
Nessun controllo del luogo di lavoro <i>L'organizzazione non ha alcun controllo sul luogo di lavoro</i>	Esempi: Dipendenti dell'organizzazione che rendiconta operanti presso sedi diverse da quelle controllate dalla stessa (ad esempio a casa o in uno spazio pubblico, con incarichi di lavoro temporanei, internazionali o nazionali, oppure in trasferte di lavoro su mandato dell'organizzazione). Appaltatori incaricati dall'organizzazione che rendiconta di eseguire un lavoro in uno spazio pubblico (ad esempio su una strada). Appaltatori incaricati dall'organizzazione che rendiconta di eseguire il lavoro o svolgere il servizio direttamente nel luogo di lavoro di un cliente della stessa. Lavoratori di un fornitore dell'organizzazione che rendiconta operanti presso la propria sede, laddove l'organizzazione ha specificato quali materiali o metodi di lavoro usare per la produzione dei beni o l'erogazione dei servizi richiesti.	Esempio: Lavoratori di un fornitore incaricato dall'organizzazione che rendiconta operanti presso la propria sede, con propri metodi di lavoro. Ad esempio, l'organizzazione che rendiconta si rifornisce di bottoni e filato da un fornitore per il quale questi sono prodotti di serie. I lavoratori del fornitore producono i bottoni e il filato presso il luogo di lavoro di quest'ultimo. Tuttavia l'organizzazione apprende che i bottoni sono rivestiti con un sigillante che rilascia gas tossici durante l'applicazione da parte dei lavoratori e ciò danneggia la loro salute. In questo caso, l'organizzazione non ha alcun controllo né sull'attività né sul luogo in cui operano i lavoratori del fornitore; tuttavia i prodotti di quest'ultimo sono direttamente correlati a impatti significativi sulla salute e sicurezza sul lavoro di quei lavoratori, per via dei rapporti di business in essere fra l'organizzazione e il fornitore.

1. Informativa per la gestione del tema

Un'organizzazione che rendiconta in conformità agli Standard GRI deve specificare come gestisce ciascuno dei suoi temi materiali.

Se un'organizzazione ha determinato che la salute e sicurezza sul lavoro è un tema materiale, deve rendicontare come lo gestisce utilizzando l'[Informativa 3-3 in GRI 3: Temi materiali 2021](#) (vedere la clausola 1.1 in questa sezione). Inoltre è tenuta a rendicontare eventuali informative della presente sezione (Informative da 403-1 a 403-7) rilevanti per gli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Questa sezione è quindi concepita per integrare – non sostituire – l'[Informativa 3-3 in GRI 3](#).

REQUISITI	1.1	L'organizzazione che rendiconta deve specificare come gestisce la salute e sicurezza sul lavoro utilizzando l'Informativa 3-3 in GRI 3: Temi materiali 2021.
RACCOMANDAZIONI	1.2	L'organizzazione che rendiconta dovrebbe specificare qualsiasi altro indicatore o misura chiave utilizzati per informare riguardo alla gestione e alla valutazione delle prestazioni relative alla salute e sicurezza sul lavoro.

LINEE GUIDA

Se l'organizzazione che rendiconta opera in numerosi Paesi o sedi, può raggruppare le informative per la gestione di un tema nei vari Paesi o sedi secondo appropriate categorie. Per esempio, potrà raggruppare le informazioni richieste per l'[Informativa 403-4-b](#), riguardanti i comitati congiunti di dirigenti-lavoratori relativi alla sicurezza e salute sul lavoro di diverse sedi aventi caratteristiche simili; non sarà quindi tenuta a riferire di ogni comitato separatamente.

Linee guida per la clausola 1.2

Gli indicatori chiave misurano le prestazioni di un'organizzazione rispetto alle azioni intraprese per prevenire infortuni sul lavoro e malattie professionali. Queste sono importanti perché le organizzazioni non possono affidarsi esclusivamente a indicatori tardivi, che potrebbero non offrire un quadro reale delle prestazioni relativamente a salute e sicurezza sul lavoro, a causa di fattori come malattie professionali a lunga latenza e insufficiente segnalazione dei problemi.

Gli indicatori chiave sono spesso unici o personalizzati per un'organizzazione specifica. Alcuni esempi di tali indicatori sono: il numero di lavoratori formati nell'identificazione dei pericoli e nella segnalazione dei rischi, l'aumento del numero di pericoli e incidenti segnalati dopo l'applicazione di normative e procedure di rendicontazione e la formazione dei lavoratori, la frequenza di ispezioni o audit sulla salute e la sicurezza, il tempo medio necessario a implementare le raccomandazioni di ispezioni o audit e i tempi di risposta per le indagini e l'eliminazione dei pericoli.

Riferimenti

Si vedano i riferimenti [2], [4], [7], [8], [11] e [12] nella [Bibliografia](#).

Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

REQUISITI

L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione:

- a. **Una dichiarazione relativa all'eventuale sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro implementato, specificando quanto segue:**
 - i. **se il sistema è stato implementato per adempimento a obblighi di legge e in tal caso un elenco di tali obblighi;**
 - ii. **se il sistema è stato implementato in base a un sistema accreditato di gestione del rischio e/o a standard/linee guida del sistema di gestione e in tal caso un elenco degli standard/linee guida;**
- b. **una descrizione delle mansioni dei lavoratori, delle loro attività e dei luoghi di lavoro oggetto del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, specificando eventualmente se lavoratori, attività e luoghi di lavoro specifici non siano oggetto di tale sistema e per quale motivo.**

LINEE GUIDA

Linee guida per l'Informativa 403-1

Secondo l'Informativa 403-1, l'organizzazione che rendiconta deve elencare i requisiti di legge che ha applicato nell'implementazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Gli standard e le linee guida accreditati per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro consistono in standard internazionali, nazionali e specifici di ciascun settore.

Nel riferire il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, l'organizzazione potrà altresì descrivere:

- le qualifiche dei professionisti della salute e sicurezza sul lavoro incaricati del sistema di gestione e il loro rapporto professionale con l'organizzazione (se assunti dalla stessa o consulenti);
- in che modo si consegue il miglioramento costante del sistema di gestione, ovvero quale processo iterativo è in essere per migliorare le prestazioni complessive in termini di salute e sicurezza sul lavoro.²

² Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), *Linee guida sui sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, ILO-OSH 2001*, 2001

Informativa 403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti

REQUISITI

L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione:

- a. Una descrizione dei processi impiegati per identificare i pericoli legati al lavoro e procedere a una valutazione dei rischi con cadenza regolare e non regolare, e come applicare la gerarchia di controlli al fine di eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi; nello specifico:
 - i. in che modo l'organizzazione assicura la qualità di questi processi, ad esempio attraverso la competenza delle persone incaricate della loro esecuzione;
 - ii. in che modo i risultati di questi processi sono utilizzati per valutare e migliorare costantemente il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
- b. Una descrizione dei processi a disposizione dei lavoratori per segnalare pericoli e situazioni di pericolo sul lavoro, specificando quali misure sono attivate per proteggerli da rappresaglie.
- c. Una descrizione delle politiche e dei processi che i lavoratori devono attuare per sottrarsi a situazioni sul luogo di lavoro che a loro giudizio potrebbero causare infortuni o malattie professionali, specificando quali misure sono attivate per proteggerli da rappresaglie.
- d. Una descrizione dei processi utilizzati per indagare in merito a incidenti professionali, in particolare per identificare i pericoli e valutare i rischi correlati agli incidenti, per determinare le azioni correttive attraverso una gerarchia di controlli e i miglioramenti da apportare nel sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

LINEE GUIDA

Linee guida per l'Informativa 403-2-a

Nella descrizione dei processi utilizzati per l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi con cadenza regolare e non regolare e per l'applicazione della gerarchia dei controlli, l'organizzazione che rendiconta può:

- specificare se tali processi sono basati su requisiti di legge e/o standard/linee guida accreditati;
- descrivere la frequenza e l'ambito dei processi applicati con cadenza regolare;
- descrivere quali eventi innescano i processi che vengono svolti con cadenza non regolare, come ad esempio cambiamenti nelle procedure operative o nei macchinari, indagini su incidenti, reclami o segnalazioni dei lavoratori, cambiamenti nei lavoratori addetti o nel flusso di lavoro, risultati del monitoraggio dell'ambiente di lavoro e della salute dei lavoratori, come il monitoraggio delle esposizioni a rumori, vibrazioni, polveri;
- spiegare come sono stati rimossi eventuali ostacoli che potrebbero interferire con l'attuazione di questi processi per i lavoratori potenzialmente più esposti al rischio di infortuni sul lavoro o malattia professionale, come ad esempio coloro che presentano difficoltà linguistiche, visive o di udito (ad esempio predisponendo corsi di formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro, nonché la relativa segnaletica, in una lingua facilmente comprensibile da tali lavoratori).

Linee guida per l'Informativa 403-2-b e 403-2-c

La protezione dei lavoratori da rappresaglie comporta l'attuazione di politiche e procedure tali da offrire loro protezione da intimidazioni, minacce o atti che potrebbero avere un impatto negativo sul loro rapporto di lavoro (dipendente o su incarico), come rescissione del contratto, demansionamento, riduzione del salario, azioni disciplinari e altri trattamenti sfavorevoli. I lavoratori potrebbero subire delle ritorsioni a seguito della loro decisione di sottrarsi a situazioni che ritengono possano essere causa di infortunio o malattia, oppure per aver denunciato pericoli o situazioni di pericolo ai loro rappresentanti, ai datori di lavoro o alle autorità di legge.

L'Informativa 403-2-c riguarda i diritti dei lavoratori di rifiutarsi o smettere di lavorare in condizioni pericolose per la loro salute o sicurezza. I lavoratori hanno il diritto di sottrarsi da situazioni di lavoro che ritengono possano causare infortuni o essere dannose per la salute,

per sé stessi o per altri.

Informativa 403-3 Servizi per la salute professionale

REQUISITI

L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione:

- a. Una descrizione dei **servizi per la salute professionale** e delle relative funzioni che contribuiscono all'identificazione ed eliminazione dei **pericoli** e alla riduzione dei **rischi**, oltre a una spiegazione delle misure dell'organizzazione per garantire la qualità di questi servizi e agevolarvi l'accesso da parte dei lavoratori.

RACCOMANDAZIONI

1.3 L'organizzazione che rendiconta dovrebbe specificare le seguenti informazioni aggiuntive:

- 1.3.1 in che modo mantiene la riservatezza delle informazioni sanitarie dei lavoratori;
 1.3.2 in che modo assicura che le informazioni sanitarie dei lavoratori e il loro utilizzo di servizi per la salute sul luogo di lavoro non vengano usati per trattamenti a favore o svantaggio degli stessi.

LINEE GUIDA

Linee guida per l'Informativa 403-3

I servizi per la salute sul luogo di lavoro sono concepiti per proteggere la salute dei lavoratori nell'ambiente di lavoro.

La descrizione dei servizi per la salute sul luogo di lavoro e della relativa qualità potrà includere indicazioni sul livello di competenza delle persone incaricate del servizio, le qualifiche e accreditamenti riconosciuti di cui sono in possesso e la conformità del servizio alle disposizioni di legge e/o a standard/linee guida accreditati.

La descrizione potrà anche specificare se i servizi sono erogati in loco e durante gli orari di lavoro, se sono previsti servizi di trasporto per gli ambulatori o percorsi di accesso rapido negli ambulatori stessi, se l'organizzazione fornisce informazioni sui servizi, anche in lingue facilmente comprensibili dai lavoratori; infine se organizza il loro carico di lavoro in modo da consentire ai lavoratori di usufruirne.

L'organizzazione può anche specificare quali parametri utilizza per valutare l'efficacia di questi servizi e gli strumenti impiegati per sensibilizzare i lavoratori al riguardo e stimolare la partecipazione.

Linee guida per le clausole 1.3.1 e 1.3.2

Ci si aspetta che i servizi per la salute sul luogo di lavoro rispettino il diritto alla privacy dei lavoratori. Ci si aspetta che le organizzazioni non utilizzino la partecipazione a tali servizi e programmi dei lavoratori, o i dati sanitari generati in tal modo, come criterio per le proprie decisioni riguardo all'assunzione o all'impiego di lavoratori, come ad esempio rescissione del contratto, demansionamento, promozione o offerta di prospettive, remunerazione o altri trattamenti favorevoli o sfavorevoli. Vedere il riferimento [6] nella [Bibliografia](#).

Riferimenti

Vedere i riferimenti [3] e [9] nella [Bibliografia](#).

Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione

REQUISITI L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione:

- a. Una descrizione dei processi per la partecipazione dei lavoratori e la loro consultazione riguardo allo sviluppo, attuazione e valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, e per l'accesso a tali iniziative e la divulgazione di informazioni in merito.
- b. Qualora esistano comitati congiunti dirigenza-lavoratori per la salute e sicurezza sul lavoro, una descrizione delle loro responsabilità, della frequenza con cui si incontrano, dell'autorità decisionale e dei motivi per cui eventuali categorie di lavoratori non vi siano rappresentate.

RACCOMANDAZIONI 1.4 L'organizzazione che rendiconta dovrebbe descrivere quali temi attinenti alla salute e sicurezza sul lavoro sono oggetto di accordi formali siglati con le associazioni sindacali a livello locale o globale.

LINEE GUIDA **Linee guida per l'Informativa 403-4-a**
 Nel descrivere i processi volti a favorire la partecipazione dei lavoratori ai programmi di salute e sicurezza sul lavoro, l'organizzazione che rendiconta può includere informazioni su quanto segue:

- partecipazione formale, secondo i requisiti di legge;
- partecipazione attraverso il coinvolgimento di rappresentanti dei lavoratori formalmente riconosciuti;
- partecipazione diretta, in particolare da parte dei lavoratori interessati (ad es. il diretto coinvolgimento di tutti i lavoratori nelle decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro nelle piccole organizzazioni);
- l'uso di comitati, la loro composizione e il loro funzionamento;
- partecipazione al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (ad es. partecipazione all'identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi, applicazione della gerarchia dei controlli, indagini sugli incidenti, audit, processo decisionale riguardo all'uso di appaltatori e società esterne);
- modalità di individuazione di ostacoli alla partecipazione e relativa rimozione (ad es. offrendo formazione e proteggendo i lavoratori da eventuali ritorsioni).

Nel descrivere i processi volti a consentire ai lavoratori l'accesso alle misure sulla salute e sicurezza sul lavoro e a comunicare le relative informazioni, l'organizzazione può descrivere se fornisce informazioni sugli infortuni sul lavoro e le azioni intraprese in risposta agli stessi.

Linee guida per l'Informativa 403-4-b

Una forma comune di partecipazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro riguarda i comitati congiunti dirigenza-lavoratori. Oltre alla partecipazione diretta di lavoratori di ogni livello in questi comitati, potranno essere coinvolti anche i rappresentanti dei lavoratori, ove esistano, poiché queste figure potrebbero avere l'autorità per prendere decisioni in materia, oltre ad altri poteri decisionali.

Laddove esistano comitati ufficiali congiunti di dirigenza-lavoratori per la salute e la sicurezza sul lavoro, l'organizzazione può anche descrivere a che livello opera ciascun comitato nell'organizzazione, quali meccanismi di risoluzione delle controversie adotta, che responsabilità di supervisione possiede e in che modo i membri del comitato sono protetti da ritorsioni.

L'Informativa 403-4-b richiede una descrizione di quali lavoratori eventualmente non sono rappresentati da questi comitati e dai motivi di ciò. Non richiede informazioni su quali lavoratori fanno o non fanno parte di tali comitati.

Linee guida per la clausola 1.4

Gli accordi a livello locale generalmente riguardano temi come la fornitura di dispositivi di protezione individuale, la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori alle ispezioni o agli audit su salute e sicurezza e alle indagini sugli incidenti; l'erogazione di formazione e istruzione in materia; la protezione contro ritorsioni.

Gli accordi a livello locale generalmente riguardano temi come la conformità agli standard dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), disposizioni o strutture per la risoluzione di problemi, impegni presi riguardo agli standard sulla salute e sicurezza sul lavoro e relativi livelli di performance.

Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro

REQUISITI

L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione:

- a. **Una descrizione di eventuale formazione sulla salute e sicurezza sul lavoro erogata ai lavoratori, comprendente sia formazione generica che su specifici pericoli professionali, attività o situazioni pericolose.**

LINEE GUIDA**Linee guida per l'Informativa 403-5**

Nel descrivere il tipo di formazione erogata riguardo a salute e sicurezza sul lavoro, l'organizzazione che rendiconta può includere informazioni su quanto segue:

- come vengono valutate le necessità di formazione;
- come vengono ideate ed erogate le varie tipologie di formazione, specificando il contenuto o i temi trattati, la competenza dei formatori, i lavoratori destinatari, la frequenza della formazione e se la formazione è stata erogata in un linguaggio facilmente comprensibile ai lavoratori;
- se la formazione è offerta gratuitamente e durante le ore di lavoro remunerate e, in caso contrario, se i lavoratori sono obbligati a parteciparvi e se sono remunerati per farlo;
- come viene valutata l'efficacia della formazione.

Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori

REQUISITI

L'organizzazione che rendiconta deve specificare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti ma la cui attività e/o il luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione:

- a. Una spiegazione del modo in cui l'organizzazione agevola l'accesso da parte dei lavoratori a servizi sanitari e medici extralavorativi e l'ambito di competenza degli stessi.
- b. Una descrizione di eventuali servizi e programmi di promozione della salute, usufruibili volontariamente dai lavoratori per gestire importanti rischi per la salute non correlati al lavoro, specificando quali sono affrontati e come l'organizzazione facilita l'accesso dei lavoratori a questi servizi e programmi.

RACCOMANDAZIONI

1.5 L'organizzazione che rendiconta dovrebbe specificare le seguenti informazioni aggiuntive:

- 1.5.1 in che modo mantiene la riservatezza delle informazioni sanitarie dei lavoratori;
- 1.5.2 in che modo l'organizzazione assicura che le informazioni sanitarie dei lavoratori e la loro partecipazione a programmi o l'utilizzo di servizi non vengano usati per trattamenti a favore o svantaggio degli stessi.

LINEE GUIDA

Linee guida per l'Informativa 403-6-a

Uno degli Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'ONU (Traguardo 3.8) è conseguire una copertura sanitaria universale, l'accesso a servizi sanitari essenziali, a farmaci (sicuri, efficaci, di qualità) a prezzi accessibili e vaccini per tutti.

L'accesso dei lavoratori a servizi sanitari e medici extralavorativi potrebbe essere facilitato, ad esempio, attraverso ambulatori o programmi di trattamento delle malattie dell'organizzazione, sistemi di consulenza o tramite contributi finanziari o assicurazioni sanitarie.

Nel descrivere l'ambito di accesso ai servizi sanitari e medici extralavorativi, l'organizzazione che rendiconta può specificare per quali servizi è previsto un accesso facilitato e quali lavoratori vi possono accedere.

Qualora l'organizzazione non faciliti l'accesso dei lavoratori a servizi sanitari e medici non relativi al lavoro poiché opera in un Paese in cui la popolazione gode già di tali servizi di alta qualità (ad es. attraverso supporto finanziario o di altro tipo), tale situazione può essere specificata nelle informazioni rendicontate.

Qualora l'organizzazione non faciliti l'accesso a servizi sanitari e medici extralavorativi per i lavoratori non dipendenti, poiché il loro datore di lavoro ha già forme di accesso a tali servizi, ciò può essere specificato nelle informazioni rendicontate.

Linee guida per l'Informativa 403-6-b

Uno degli Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'ONU (Traguardo 3) è assicurare la salute e il benessere di tutti a tutte le età. Questo obiettivo include traguardi come ridurre la mortalità prematura da malattie non trasmissibili attraverso la prevenzione e il trattamento e promuovere il benessere e la salute mentale; rafforzare la prevenzione e il trattamento di abuso di sostanze, tra cui l'abuso di stupefacenti e il consumo nocivo di alcol; garantire l'accesso universale ai servizi di assistenza sanitaria sessuale e riproduttiva; porre fine alle epidemie di AIDS, tubercolosi, malaria e malattie tropicali trascurate, combattere l'epatite, le malattie di origine idrica e le altre malattie trasmissibili.

L'Informativa 403-6-b riguarda i servizi e i programmi volontari volti ad affrontare i principali rischi sanitari non collegati al lavoro per i lavoratori, che comprendono i rischi per la salute sia fisica sia mentale. Alcuni esempi di tali rischi sono: fumo, abuso di stupefacenti e alcol, sedentarietà, abitudini alimentari non sane, HIV e fattori psicosociali.

I programmi e servizi volontari di promozione della salute possono includere programmi per

smettere di fumare, consulenza nutrizionale, offerta di alimenti sani nelle mense, programmi per la riduzione dello stress, possibilità di usufruire di una palestra o accedere a programmi di fitness. Un programma o servizio è considerato volontario quando non stabilisce degli obiettivi personali obbligatori, e anche se vengono proposti degli incentivi, questi non sono legati a decisioni dell'organizzazione riguardo all'assunzione o assegnazione di incarichi ai lavoratori.

I programmi e servizi volontari di promozione della salute sono complementari, non sostitutivi dei servizi, programmi e sistemi di salute e sicurezza sul lavoro, che prevengono i danni e proteggono i lavoratori da infortuni sul lavoro e malattie professionali. Le attività volontarie di promozione della salute e i programmi di salute e sicurezza sul lavoro possono essere gestiti congiuntamente dall'organizzazione, nel quadro di un approccio complessivo volto ad assicurare la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Nel descrivere come facilita l'accesso dei lavoratori ai servizi e programmi volontari di promozione della salute, l'organizzazione può precisare se consente ai lavoratori di usufruirne durante le ore di lavoro retribuite, specificando se sono a disposizione anche per i familiari dei lavoratori.

Nel descrivere i programmi e servizi volontari per la promozione della salute, l'organizzazione può riferire anche in merito a quanto segue:

- in che modo vengono scelti i temi oggetto di tali servizi e programmi e come vengono coinvolti i lavoratori nella scelta dei temi;
- in che misura questi servizi e programmi comprendono interventi di comprovata efficacia (vedere il riferimento [19] nella [Bibliografia](#));
- i parametri utilizzati per valutare l'efficacia di questi servizi e programmi;
- gli approcci utilizzati per sensibilizzare le persone e incoraggiarle a partecipare.

Linee guida per le clausole 1.5.1 e 1.5.2

Ci si aspetta che i programmi e servizi sanitari extralavorativi rispettino il diritto alla privacy dei lavoratori. Ci si aspetta che le organizzazioni non utilizzino la partecipazione a tali servizi e programmi dei lavoratori, o i dati sanitari generati in tal modo, come criterio per le proprie decisioni riguardo all'assunzione o all'impiego di lavoratori, come ad esempio rescissione del contratto, demansionamento, promozione o offerta di prospettive, remunerazione o altri trattamenti favorevoli o sfavorevoli. Vedere il riferimento [6] nella [Bibliografia](#).

Riferimenti

Vedere i riferimenti [1], [14] e [15] nella [Bibliografia](#).

Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business

REQUISITI

L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:

- a. **Una descrizione dell'approccio adottato per prevenire o mitigare gravi impatti negativi in termini di salute e sicurezza sul lavoro direttamente correlati alle proprie attività operative, prodotti o servizi per via dei rapporti di business in essere, nonché pericoli e rischi.**

LINEE GUIDA**Informazioni generali**

Nei casi in cui un'organizzazione non abbia il controllo sulle attività lavorative e sul luogo di lavoro, ha comunque la responsabilità di fare quanto possibile, anche esercitando ogni eventuale influenza, per prevenire e mitigare gli impatti negativi sulla salute e la sicurezza sul lavoro direttamente correlati alle sue attività, prodotti o servizi, per via dei suoi rapporti di business. Per maggiori informazioni, vedere l' [ambito di utilizzo del termine 'lavoratori' in questo Standard](#).

Riferimenti

Vedere il riferimento [13] nella [Bibliografia](#).

2. Informativa sul tema

Informativa 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

REQUISITI

L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:

- a. Se l'organizzazione ha attuato un **sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro** basato su requisiti di legge e/o standard/linee guida accreditati:
 - i. il numero e la percentuale di tutti i dipendenti e lavoratori non dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione coperti da tale sistema;
 - ii. il numero e la percentuale di tutti i dipendenti e lavoratori non dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione coperti da tale sistema e sottoposti a un audit interno;
 - iii. il numero e la percentuale di tutti i dipendenti e lavoratori non dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione coperti da tale sistema e sottoposti a un audit o certificati da una terza parte esterna.
- b. Se, e in tal caso perché, alcuni lavoratori sono stati esclusi da questa informativa, specificando le tipologie di lavoratori esclusi.
- c. Qualsiasi informazione contestuale necessaria a comprendere in che modo sono stati compilati i dati, ad esempio eventuali standard, metodi e supposizioni impiegati.

LINEE GUIDA

Informazioni generali

I sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro possono offrire un approccio efficace per gestire ed eliminare costantemente i pericoli e ridurre al minimo i rischi. Si tratta di un approccio basato sui sistemi che mira a integrare la gestione della salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali complessivi. Un sistema generalmente attua un ciclo "Pianificare - Fare - Verificare - Agire", promuovendo la leadership e la pratica attraverso una consultazione e partecipazione significativa di lavoratori a ogni livello dell'organizzazione.

Un approccio basato sui sistemi, che comprenda processi pienamente integrati, può rappresentare un progresso significativo rispetto a un approccio basato sull'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e l'indagine degli incidenti considerati come attività isolate. La focalizzazione sulle carenze del sistema può consentire all'organizzazione di identificare i punti deboli nella gestione complessiva della salute e sicurezza sul lavoro, indirizzare le risorse, le politiche e i controlli operativi e assicurare un miglioramento continuo.

Linee guida per l'Informativa 403-8

La presente informativa indica quale percentuale dei dipendenti di un'organizzazione e dei lavoratori non dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dalla stessa è interessata da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato sui requisiti di legge e/o su linee guida/standard accreditati. L'elenco dei requisiti di legge e/o degli standard/linee guida accreditati utilizzati dall'organizzazione che rendiconta nel proprio sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro è definito utilizzando le [Informative 403-1-a-1e 403-1-a-ii](#) nella sezione Informativa per la gestione del tema.

Qualora non tutti i lavoratori fossero coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, l'organizzazione può specificare se eventuali lavoratori non coperti siano esposti a un alto rischio di infortuni sul lavoro o malattia professionale.

Oltre alle informazioni richieste dalla presente informativa, l'organizzazione può specificare il numero e la percentuale di sedi coperte da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro in base ai requisiti di legge e/o standard/linee guida accreditati.

L'organizzazione può inoltre descrivere:

- l'approccio usato per gli audit interni (ad es., se sono condotti secondo uno standard definito internamente o uno standard accreditato, e quali qualifiche possiedono gli auditor);
- se eventuali processi o funzioni sono stati esclusi dall'ambito dell'audit o della

certificazione, e in che modo viene condotto il monitoraggio delle prestazioni di salute e sicurezza sul lavoro in quelle aree;

- gli standard di audit o certificazione utilizzati.

Gli audit realizzati da esterni possono includere sia audit di seconde parti che audit di terze parti. Gli audit di seconde parti sono generalmente condotti da clienti o da altri enti per loro conto, oppure da eventuali altre parti esterne che hanno un interesse formale nell'organizzazione. Gli audit di terze parti sono condotti da organizzazioni indipendenti come autorità di registrazione (enti certificatori) o enti normativi.

Linee guida per l'Informativa 403-8-b

Le tipologie di lavoratori possono basarsi su criteri come, a titolo di esempio, il tipo di contratto (tempo pieno, part-time, orario a chiamata, tempo indeterminato o determinato), il tipo o grado di controllo (ad es. controllo delle attività o del luogo di lavoro, controllo esclusivo o condiviso) e la sede.

Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro

REQUISITI

L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:

- a. Per tutti i dipendenti :
 - i. il numero e il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro;
 - ii. il numero e il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi);
 - iii. il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili;
 - iv. le tipologie principali di infortuni sul lavoro;
 - v. il numero di ore lavorative svolte.
- b. Per tutti i lavoratori non dipendenti le cui attività e/o luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione:
 - i. il numero e il tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro;
 - ii. il numero e il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi);
 - iii. il numero e il tasso di infortuni sul lavoro registrabili;
 - iv. le tipologie principali di infortuni sul lavoro;
 - v. il numero di ore lavorative svolte.
- c. I pericoli sul lavoro che presentano un rischio di infortunio con conseguenze gravi, specificando:
 - i. come sono stati determinati tali pericoli;
 - ii. quali di essi hanno causato o contribuito a causare infortuni con conseguenze gravi durante il periodo di rendicontazione;
 - iii. le azioni intraprese o in programma per eliminare tali pericoli e ridurre al minimo i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli.
- d. Eventuali azioni intraprese o in programma per eliminare altri pericoli sul luogo di lavoro e ridurre al minimo i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli.
- e. Se i tassi suddetti sono stati calcolati in base a 200.000 o 1 milione di ore lavorative.
- f. Se, e in tal caso perché, alcuni lavoratori sono stati esclusi da questa informativa, specificando le tipologie di lavoratori esclusi.
- g. Qualsiasi informazione contestuale necessaria a comprendere in che modo sono stati compilati i dati, ad esempio eventuali standard, metodi e supposizioni impiegati.

Requisiti di compilazione

- 2.1 Durante la compilazione delle informazioni specificate nell'Informativa 403-9, l'organizzazione che rendiconta dovrà:
 - 2.1.1 escludere i decessi dal calcolo del numero e della percentuale degli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi;
 - 2.1.2 includere i decessi dovuti a infortunio sul lavoro nel calcolo del numero e percentuale di infortuni sul lavoro registrabili;
 - 2.1.3 includere gli infortuni derivanti da incidenti da pendolarità solo quando il trasporto è stato gestito dall'organizzazione;
 - 2.1.4 calcolare i tassi basandosi su 200.000 o 1 milione di ore lavorate, utilizzando le formule illustrate di seguito

		Numero di decessi per infortuni sul lavoro		
Tasso di decessi per infortuni sul lavoro	=	$\frac{\text{Numero di decessi per infortuni sul lavoro}}{\text{Numero di ore lavorative svolte}}$	x	[200.000 o 1.000.000]

$$\text{Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)} = \frac{\text{Numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (esclusi i decessi)}}{\text{Numero di ore lavorative svolte}} \times [200.000 \text{ o } 1.000.000]$$

$$\text{Tasso di infortuni sul lavoro registrabili} = \frac{\text{Numero di infortuni sul lavoro registrabili}}{\text{Numero di ore lavorative svolte}} \times [200.000 \text{ o } 1.000.000]$$

RACCOMANDAZIONI

- 2.2 L'organizzazione che rendiconta dovrebbe specificare le seguenti informazioni aggiuntive:
- 2.2.1 analisi dettagliata dei dati, se i numeri e i tassi indicati sono significativamente superiori per alcuni tipi di infortuni, Paesi, linee di business o dati demografici dei lavoratori (ad es. sesso, genere, condizione di migrante, età o tipo di lavoratore);
 - 2.2.2 analisi dettagliata del numero di infortuni sul lavoro registrabili per tipo di incidente;
 - 2.2.3 nel caso in cui siano stati identificati pericoli di tipo chimico nell'Informativa 403-9-c, un elenco delle sostanze chimiche presenti;
 - 2.2.4 il numero di incidenti sul lavoro di potenziale elevato identificati;
 - 2.2.5 il numero di "incidenti sfiorati" identificati.

LINEE GUIDA**Linee guida per l'Informativa 403-9**

La presente informativa riguarda gli infortuni sul lavoro. I dati sugli infortuni sul lavoro sono uno strumento per misurare l'entità del danno subito dai lavoratori, non rappresentano un parametro di misura della sicurezza.

Un aumento del numero o del tasso di incidenti riportati non significa necessariamente che si sia verificato un numero di incidenti maggiore rispetto al passato; può indicare un miglioramento nel processo di registrazione e segnalazione degli incidenti.

Se un aumento del numero o del tasso di incidenti riportati è la conseguenza delle misure dell'organizzazione intraprese per migliorare la segnalazione e registrazione di decessi, infortuni e malattie professionali, oppure delle misure volte a espandere l'ambito del proprio sistema di gestione per coprire un maggior numero di lavoratori o luoghi di lavoro, l'organizzazione che rendiconta può spiegare questa situazione e illustrare tali azioni e i relativi risultati.

Gli infortuni sul lavoro possono includere, a titolo di esempio, decesso, amputazione di un arto, ferita, frattura, ernia, ustione, perdita di coscienza e paralisi.

Nell'ambito del presente Standard, i disturbi muscolo-scheletrici correlati al lavoro rientrano fra le malattie professionali (non fra gli infortuni) e non devono essere segnalati tramite l'[Informativa 403-10](#). Se l'organizzazione opera in una giurisdizione in cui i sistemi di risarcimento dei lavoratori classificano i disturbi muscolo-scheletrici come infortuni, può specificarlo e rendicontare questi disturbi utilizzando l'[Informativa 403-9](#). Vedere i riferimenti [5] e [16] nella [Bibliografia](#) per un elenco di disturbi muscolo-scheletrici.

Gli infortuni a carico di soggetti esterni a seguito di incidente sul lavoro non sono inclusi nella presente informativa; tuttavia l'organizzazione può segnalare questa informazione separatamente. Per esempio, l'organizzazione può rendicontare incidenti in cui un veicolo guidato da un lavoratore causa il decesso di altri utenti della strada o incidenti in cui dei visitatori vengono feriti durante una loro visita presso un proprio luogo di lavoro.

Linee guida per la rendicontazione di infortuni sul lavoro con conseguenze gravi

Come previsto dalla definizione di infortunio sul lavoro registrabile, l'organizzazione deve includere tutti gli infortuni sul lavoro nel conteggio del 'numero e del tasso di infortuni sul lavoro registrabili'. L'organizzazione deve inoltre rendicontare separatamente gli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi, dettagliandoli per:

- decessi, da rendicontare secondo le Informative 403-9-a-i e 403-9-b-i;
- altri infortuni dai quali il lavoratore non può pienamente guarire (ad es. amputazione di un arto) oppure non guarisce (o non è realistico aspettarsi che guarisca) ripristinando le condizioni precedenti all'evento entro un periodo di sei mesi (ad es. in caso di frattura con complicazioni); questi dovranno essere rendicontati secondo le Informative 403-9-a-ii e 403-9-b-ii.

Nella definizione di 'infortunio sul lavoro con conseguenze gravi' si usa l'espressione 'tempo di guarigione' anziché 'tempo perduto' come criterio per determinare la gravità di un infortunio. Il tempo perduto è un indicatore della perdita di produttività di un'organizzazione dovuta a un infortunio sul lavoro; non indica necessariamente l'entità del danno subito da un lavoratore.

L'espressione 'tempo di guarigione' al contrario fa riferimento al tempo necessario a un lavoratore per ripristinare completamente le condizioni di salute precedenti all'infortunio; non fa riferimento al tempo necessario per ritornare a lavorare. In alcuni casi, un lavoratore potrebbe tornare a lavorare prima di essere completamente guarito.

Oltre a fornire informazioni su infortuni sul lavoro con conseguenze gravi in base al tempo di guarigione, come richiesto da questa informativa, l'organizzazione può anche riportare il numero e il tasso di infortuni sul lavoro che hanno determinato perdita di giorni di lavoro, il numero di giorni persi in media per ognuno di questi eventi, il numero di giorni persi e il tasso di assenza.

Linee guida per l'Informativa 403-9-c

La presente informativa riguarda i pericoli sul lavoro che, se non controllati, presentano un rischio di infortunio con conseguenze gravi, anche quando sono state applicate misure di controllo. I pericoli possono essere stati individuati in maniera proattiva tramite valutazione del rischio, oppure in maniera reattiva, a seguito di un incidente dal potenziale elevato o di infortunio con conseguenze gravi.

Esempi di pericoli legati al lavoro che causano o contribuiscono a causare infortuni dalle conseguenze gravi possono essere: richieste di carico di lavoro eccessivo, pericolo di inciampamento, esposizione a materiali infiammabili.

Qualora esistano differenze significative fra le diverse sedi, in termini di pericoli sul lavoro identificati, l'organizzazione può raggrupparle o suddividerle per categorie rilevanti, come l'area geografica o la linea di business. Allo stesso modo, qualora si osservi un numero elevato di pericoli, l'organizzazione può raggrupparli o suddividerli per categorie per agevolare la rendicontazione.

Nel riportare in che modo si è determinato quali pericoli sul lavoro comportino un rischio di infortunio grave, come illustrato nell'Informativa 403-9-c-i, l'organizzazione può descrivere i criteri o i valori soglia impiegati per determinare quali pericoli comportano tale rischio e quali no. I processi di individuazione dei pericoli e valutazione dei rischi e l'applicazione della gerarchia dei controlli sono spiegati con riferimento alla [Informativa 403-2-a](#).

Ai sensi dell'Informativa 403-9-c-ii, non è necessario mettere in relazione i pericoli sul lavoro con gli infortuni con conseguenze gravi che potrebbero aver causato o contribuito a causare nel corso del periodo di rendicontazione; è necessario rendicontare l'analisi aggregata di tutti i pericoli sul lavoro che hanno causato infortuni con conseguenze gravi.

Se un incidente sul lavoro che ha generato un infortunio con conseguenze gravi è ancora oggetto di indagine al termine del periodo di rendicontazione, l'organizzazione può specificare la situazione nelle informazioni rendicontate. L'organizzazione può illustrare le azioni intraprese durante il periodo di rendicontazione per eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi identificati, oppure per gestire gli incidenti sul lavoro che si sono verificati nei precedenti periodi di rendicontazione.

Linee guida per l'Informativa 403-9-d

Questa informativa tratta le eventuali azioni intraprese o in programma per eliminare altri pericoli sul luogo di lavoro e ridurre al minimo i rischi (azioni non coperte dall'Informativa 403-9-c) utilizzando la gerarchia dei controlli. La presente informativa può includere le azioni intraprese in risposta ai infortuni sul lavoro con conseguenze gravi incidenti sul lavoro con bassa probabilità di causare infortuni dalle conseguenze gravi.

Linee guida per l'Informativa 403-9-f

Le tipologie di lavoratori possono basarsi su criteri come, a titolo di esempio, il tipo di contratto (tempo pieno, part-time, orario a chiamata, tempo indeterminato o determinato), il tipo o grado di controllo (ad es. controllo delle attività o del luogo di lavoro, controllo esclusivo o condiviso) e la sede.

Linee guida per l'Informativa 403-9-g

Se l'organizzazione segue il codice di condotta dell'OIL in materia di *Registrazione e notifica degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali*, può specificarlo in risposta all'Informativa 403-9-g.

In caso contrario, può indicare quale sistema di regole applica nella registrazione e rendicontazione di infortuni sul lavoro e che rapporto ha tale sistema con il codice di condotta OIL.

Se l'organizzazione non può calcolare direttamente il numero di ore lavorate, può calcolarne una stima sulla base del numero di ore di lavoro normale o standard, tenendo in considerazione i periodi di assenza retribuita (ad es. ferie pagate, assenze per malattia retribuite, festività nazionali) e specificarlo nelle informazioni rendicontate.

Qualora l'organizzazione non possa calcolare direttamente o stimare il numero di ore lavorate (ad es. perché i lavoratori hanno svolto delle attività di routine durante una situazione di emergenza, oppure perché il lavoro svolto non è stato pagato su base oraria), dovrà fornire le ragioni di questa omissione, come stabilito nel *GRI 1: Principi fondamentali - versione 2021*. Vedere il [Requisito 6 in GRI 1](#), che contiene le ragioni di omissione.

Linee guida per la clausola 2.1.3

Secondo la clausola 2.1.3, l'organizzazione deve includere gli infortuni dovuti a incidenti da pendolarità nei casi in cui il trasporto è stato gestito dall'organizzazione (ad es. autobus o veicolo di proprietà della società o noleggiato dalla stessa). L'organizzazione può rendicontare gli altri incidenti da pendolarità separatamente, ad esempio qualora queste informazioni debbano essere segnalate ai sensi della normativa locale.

Linee guida per la clausola 2.1.4

Ai sensi di questa clausola, l'organizzazione deve calcolare i tassi sulla base di 200.000 o 1 milione di ore lavorate.

La standardizzazione di questi tassi consente di comparare in modo significativo i dati statistici, ad esempio fra periodi o organizzazioni diverse, oppure di tenere conto delle differenze relative al numero di lavoratori presenti nel gruppo di riferimento e nel numero di ore di lavoro svolte dai lavoratori stessi.

Un tasso basato su 200.000 ore lavorate indica il numero di infortuni sul lavoro ogni 100 lavoratori a tempo pieno nell'arco di un periodo di un anno, sulla base del presupposto che un lavoratore a tempo pieno lavora 2.000 ore all'anno. Ad esempio, un tasso di 1,0 significa che si verifica in media un infortunio sul lavoro per ogni gruppo di 100 lavoratori a tempo pieno nell'arco di un periodo di un anno. Un tasso basato su 1 milione di ore lavorate indica il numero di infortuni sul lavoro ogni 500 lavoratori a tempo pieno nell'arco di un periodo di un anno.

Il tasso basato su 200.000 ore lavorate potrebbe essere più indicato per le organizzazioni di piccole dimensioni.

Oltre ai tassi standardizzati, questa informativa specifica l'obbligo per l'organizzazione di rendicontare dati assoluti (ovvero i numeri), per consentire a coloro che utilizzano i dati di calcolare essi stessi i tassi, utilizzando altri metodi se necessario.

Linee guida per le clausole 2.2.1 e 2.2.2

Il Traguardo 8.8 degli Obiettivi di Sviluppo sostenibile dell'ONU intende 'proteggere i diritti dei

lavoratori e promuovere la sicurezza nei luoghi di lavoro per tutti i lavoratori, ivi compresi i lavoratori migranti, con particolare riferimento alle donne migranti e ai soggetti con un'occupazione precaria'. Alcuni gruppi potrebbero presentare un maggiore rischio di infortunio sul lavoro a causa di fattori demografici come il sesso, il genere, la condizione di migrante o l'età; per tale motivo potrebbe essere utile dettagliare i dati relativi agli infortuni sul lavoro in base a questi fattori demografici. Vedere il riferimento [14] nella [Bibliografia](#).

La Convenzione dell'OIL 143 (disposizioni complementari) definisce il 'lavoratore migrante' come 'una persona che emigra o è emigrata da un Paese verso l'altro, in vista di un'occupazione, altrimenti che per proprio conto; esso include qualsiasi persona ammessa regolarmente in qualità di lavoratore migrante'. Per maggiori informazioni, vedere la Convenzione dell'OIL 143.

Se i dati relativi agli infortuni sul lavoro sono composti principalmente da determinati tipi di infortunio (ad es. amputazione o paralisi) o incidente (ad es. esplosione o incidente stradale), l'organizzazione può fornire un'analisi dettagliata di queste informazioni.

Riferimenti

Vedere il riferimento [10] nella [Bibliografia](#).

Informativa 403-10 Malattia professionale

REQUISITI

L'organizzazione che rendiconta specificherà le seguenti informazioni:

- a. Per tutti i dipendenti :
 - i. il numero di decessi dovuti a **malattia professionale**;
 - ii. il numero di casi di **malattia professionale registrabili**;
 - iii. le tipologie principali di **malattie professionali**.
- b. Per tutti i lavoratori non dipendenti le cui attività e/o luogo di lavoro sono sotto il controllo dell'organizzazione:
 - i. il numero di decessi dovuti a **malattia professionale**;
 - ii. il numero di casi di **malattia professionale registrabili**;
 - iii. le tipologie principali di **malattie professionali**.
- c. I pericoli sul lavoro che, se non controllati, presentano un rischio di malattia professionale, specificando:
 - i. come sono stati determinati tali pericoli;
 - ii. quali di essi hanno causato o contribuito a causare casi di **malattia professionale durante il periodo di rendicontazione**;
 - iii. le azioni intraprese o in programma per eliminare tali pericoli e ridurre al minimo i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli.
- d. Se, e in tal caso perché, alcuni lavoratori sono stati esclusi da questa informativa, specificando le tipologie di lavoratori esclusi.
- e. Qualsiasi informazione contestuale necessaria a comprendere in che modo sono stati compilati i dati, ad esempio eventuali standard, metodi e supposizioni impiegati.

Requisiti di compilazione

- 2.3 Nella compilazione delle informazioni specificate nell'Informativa 403-10, l'organizzazione che rendiconta includerà i decessi dovuti a **malattia professionale nel calcolo del numero di casi di malattia professionale registrabili**.

RACCOMANDAZIONI

- 2.4 L'organizzazione che rendiconta dovrebbe specificare le seguenti informazioni aggiuntive:
 - 2.4.1 analisi dettagliata dei dati, se i numeri indicati sono significativamente superiori per alcuni tipi di malattie professionali, Paesi, linee di business o dati demografici dei lavoratori (ad es. sesso, genere, condizione di migrante, età o tipo di lavoratore);
 - 2.4.2 se sono stati identificati pericoli di tipo chimico nell'Informativa 403-10-c, un elenco delle sostanze chimiche presenti;
 - 2.4.3 il numero di dipendenti e lavoratori non dipendenti la cui attività e/o luogo di lavoro sono controllati dall'organizzazione esposti a tale pericolo identificato nell'Informativa 403-10-c.

LINEE GUIDA

Linee guida per l'Informativa 403-10

La malattia professionale può includere problemi di salute acuti, ricorrenti o cronici, causati o aggravati da condizioni o pratiche di lavoro. Consistono in disturbi muscolo-scheletrici, malattie della pelle e dell'apparato respiratorio, tumori maligni, malattie causate da agenti fisici (ad es. perdita dell'udito causata dal rumore, malattie indotte da vibrazioni) e malattie mentali (ad es. ansia, disturbo da stress post-traumatico). La presente informativa riguarda, a titolo solo esemplificativo, le malattie incluse nell' *Elenco delle malattie professionali dell'OIL*. Nell'ambito del presente Standard, i disturbi muscolo-scheletrici correlati al lavoro rientrano fra le malattie professionali (non fra gli infortuni) e non devono essere segnalati utilizzando la presente informativa. Si vedano i riferimenti [5] e [16] nella [Bibliografia](#).

La presente informativa riguarda tutti i casi di malattia professionale notificati all'organizzazione che rendiconta o identificati da questa attraverso il monitoraggio medico nell'arco del periodo di

rendicontazione. L'organizzazione potrebbe ricevere segnalazione di casi di malattia professionale attraverso i rapporti dei lavoratori interessati, agenzie incaricate dei risarcimenti o professionisti sanitari. L'informativa può includere i casi di malattia professionale rilevati durante il periodo di rendicontazione che riguardano ex-lavoratori. Se l'organizzazione determina, ad esempio mediante indagine, che il caso di malattia professionale notificato non è dovuto a esposizione verificatasi mentre il lavoratore prestava servizio presso l'organizzazione, tale situazione potrà essere spiegata nei dati riportati.

La presente informativa riguarda malattie professionali a latenza sia breve che lunga. Per latenza si intende il periodo di tempo che trascorre fra l'esposizione e l'esordio della malattia.

Molti casi di malattia professionale a latenza lunga non vengono rilevati e, quando ciò accade, potrebbero non essere necessariamente dovuti a esposizione presso un solo datore di lavoro. Ad esempio, un lavoratore potrebbe essere esposto all'amianto mentre opera per diversi datori di lavoro nel corso del tempo, oppure potrebbe soffrire di una malattia a latenza lunga che diventa fatale molti anni dopo aver lasciato l'organizzazione. Per questo motivo i dati sulle malattie professionali devono essere integrati con informazioni concernenti i pericoli legati al lavoro.

In alcune situazioni, un'organizzazione potrebbe non essere in grado di raccogliere o divulgare i dati sulle malattie professionali. Di seguito alcuni esempi di queste situazioni:

- Regolamenti nazionali o locali, obblighi contrattuali, disposizioni delle assicurazioni sanitarie e altri requisiti di legge relativi alla riservatezza dei dati sanitari dei lavoratori potrebbero non consentire alle organizzazioni di raccogliere tali dati, elaborarli e divulgarli.
- La natura delle informazioni sull'esposizione dei lavoratori a fattori psicosociali, basata principalmente su dichiarazioni volontarie e in molti casi protette da regolamenti sulla riservatezza dei dati sanitari, potrebbe limitare la divulgazione di queste informazioni da parte delle organizzazioni.

In queste situazioni, l'organizzazione ha l'obbligo di fornire una ragione per l'omissione di questi dati, come specificato nel *GRI 1: Principi fondamentali 2021*. Vedere il [Requisito 6 in GRI 1](#), che contiene le ragioni di omissione.

I casi di malattia professionale a carico di soggetti esterni a seguito di incidente sul lavoro non sono inclusi nella presente informativa; tuttavia l'organizzazione può segnalare questa informazione separatamente. Un esempio di incidente simile è lo sversamento di sostanze chimiche che causano problemi di salute nella popolazione circostante.

Linee guida per l'Informativa 403-10-c

La presente informativa riguarda le esposizioni ad agenti del 'Gruppo 1 dell'Agenzia internazionale per la ricerca sul cancro (IARC)' (cancerogeni per l'essere umano) e del 'Gruppo 2B dell'IARC (potenzialmente cancerogeni per l'essere umano). Si vedano i riferimenti [17] e [18] nella [Bibliografia](#).

Vedere le [Indicazioni per l'Informativa 403-9-c](#) per ulteriori informazioni sulla rendicontazione riguardante i pericoli.

Linee guida per l'Informativa 403-10-d

Le tipologie di lavoratori possono basarsi su criteri come, a titolo di esempio, il tipo di contratto (tempo pieno, part-time, orario a chiamata, tempo indeterminato o determinato), il tipo o grado di controllo (ad es. controllo delle attività o del luogo di lavoro, controllo esclusivo o condiviso) e la sede.

Linee guida per l'Informativa 403-10-e

Se l'organizzazione segue il codice di condotta dell'OIL in materia di *Registrazione e notifica degli incidenti sul lavoro e delle malattie professionali*, può specificarlo in risposta all'Informativa 403-10-e.

In caso contrario, può indicare quale sistema di regole applica nella registrazione e rendicontazione delle malattie professionali e che rapporto ha tale sistema con il codice di condotta OIL.

Linee guida per la clausola 2.4.1

Se i dati relativi alle malattie professionali sono composti principalmente da determinati tipi di malattia o disturbo (ad es. malattie respiratorie o cutanee) o incidente (ad es. esposizione a batteri o virus) legati al contesto professionale, l'organizzazione può fornire un'analisi dettagliata di queste informazioni.

Vedere anche le [Indicazioni per le clausole 2.2.1 e 2.2.2](#).

Riferimenti

Vedere i riferimenti [5], [10] e [16] nella [Bibliografia](#).

Glossario

Questo glossario fornisce definizioni di termini utilizzati nel presente Standard. L'organizzazione deve applicare queste definizioni quando usa gli Standard GRI.

Le definizioni incluse in questo glossario possono contenere termini che sono ulteriormente definiti nel *Glossario degli Standard GRI* completo. Tutti i termini definiti sono sottolineati. Se un termine non è definito in questo Glossario e neppure nel *glossario dello Standard GRI completo*, si applicano definizioni comunemente utilizzate e comprese.

accordo formale

Documento scritto firmato da tutte le parti coinvolte in cui si dichiara la mutua intenzione di attenersi a quanto disposto nel documento.

Esempi: Un accordo formale può includere, ad esempio, un accordo locale di contrattazione collettiva o un accordo quadro nazionale o internazionale.

catena del valore

Gamma di attività svolte dall'organizzazione e da entità a monte e a valle della stessa per portarne i prodotti o i servizi dalla fase di concepimento a quella di uso finale.

Nota 1: Le entità a monte dell'organizzazione (per es., fornitori) forniscono prodotti o servizi impiegati nello sviluppo dei prodotti o servizi dell'organizzazione stessa. Le entità a valle dell'organizzazione (per es., distributori, clienti) ricevono prodotti o servizi dalla stessa.

Nota 2: La catena del valore include la catena di fornitura.

catena di fornitura

Gamma di attività svolte da entità a monte dell'organizzazione che forniscono prodotti o servizi impiegati nello sviluppo dei prodotti o servizi dell'organizzazione stessa.

comitato formale congiunto management-lavoratori per la salute e la sicurezza

Comitato composto dal management e dai rappresentanti dei lavoratori, la cui funzione è integrata in una struttura organizzativa, che opera secondo politiche, procedure e regolamenti scritte e concordate, e promuove la partecipazione e la consultazione dei lavoratori su questioni di salute e sicurezza sul lavoro.

consultazione dei lavoratori

Confronto con i lavoratori prima di assumere una decisione.

Nota 1: La consultazione dei lavoratori potrebbe essere svolta tramite loro rappresentanti.

Nota 2: La consultazione è un processo formale attraverso il quale il management acquisisce e tiene conto del parere dei lavoratori nell'assunzione di una decisione. La consultazione deve quindi avere luogo prima del processo decisionale. Essa è essenziale per fornire informazioni tempestive ai lavoratori o ai loro rappresentanti affinché diano un contributo significativo ed efficace prima dell'assunzione di una decisione. Una consultazione genuina prevede il dialogo.

Nota 3: Partecipazione e consultazione dei lavoratori sono due termini diversi, ciascuno con un significato specifico. Consultare la definizione di 'partecipazione dei lavoratori'.

contrattazione collettiva

Tutte le trattative che si svolgono fra uno o più datori di lavoro oppure organizzazioni di datori di lavoro da una parte e una o più organizzazioni di lavoratori (per es., sindacati) dall'altra per determinare condizioni di lavoro e termini di impiego o per regolamentare i rapporti tra datori di lavoro e lavoratori.

Fonte: Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), *Convenzione sulla contrattazione collettiva*, 1981 (N. 154); modificato

dipendente

Soggetto che intraprende un rapporto lavorativo con un'organizzazione, secondo la normativa nazionale o la sua applicazione.

dipendente a ore non garantite

Dipendente che non ha la garanzia di un numero minimo o fisso di ore di lavoro al giorno, alla settimana o al mese ma che potrebbe doversi rendere disponibile per lavoro secondo le necessità.

Fonte: ShareAction, *Workforce Disclosure Initiative Survey Guidance Document*, 2020; modificato

Esempi: dipendenti occasionali, dipendenti con contratto a zero ore, dipendenti a chiamata

dipendente a tempo determinato

Dipendente con un contratto stipulato per un periodo di tempo limitato (ossia, un contratto a tempo fisso) che termina alla scadenza dello specifico periodo di tempo oppure quando un'attività o un evento specifico a cui è associato un tempo stimato viene completato (per es., la fine di un progetto o il ritorno di dipendenti sostituiti).

dipendente a tempo indeterminato

Dipendente con un contratto per un periodo di tempo indeterminato, per lavorare a tempo pieno o parziale.

dipendente a tempo parziale

Dipendente le cui ore di lavoro alla settimana, al mese o all'anno sono inferiori a quelle di dipendenti a tempo pieno.

dipendente a tempo pieno

Dipendente le cui ore di lavoro alla settimana, al mese o all'anno sono definite in conformità a prassi o leggi nazionali riguardanti l'orario di lavoro.

diritti umani

Diritti intrinseci di tutte le persone che includono perlomeno quelli definiti nella *Carta internazionale dei diritti umani delle Nazioni Unite (ONU)* e i principi concernenti i diritti fondamentali definiti nella *Dichiarazione sui diritti e principi fondamentali sul lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro (ILO)*.

Fonte: Nazioni Unite (ONU), *Principi guida su imprese e diritti umani: attuare il Quadro di riferimento delle Nazioni Unite "Proteggere, Rispettare e Rimediare"*, 2011; modificato

Nota: Si vedano le [Indicazioni per il punto 2-23-b-i in GRI 2: Informativa Generale 2021](#) per maggiori informazioni su 'diritti umani'.

esposizione

Quantità di tempo trascorso a contatto o natura del contatto con determinati ambienti che presentano diversi gradi e tipologie di pericolo, o prossimità a una condizione che potrebbe causare lesioni o malattie professionali (ad es. agenti chimici, radiazioni, pressioni elevate, rumori, incendi, esplosivi).

fornitore

Entità a monte dell'organizzazione (ad es. presente nella sua catena di fornitura) che fornisce un prodotto o un servizio impiegato nello sviluppo dei prodotti o servizi dell'organizzazione stessa.

Esempi: Broker, consulenti, appaltatori, distributori, titolari di un contratto in franchising, lavoratori da remoto, appaltatori indipendenti, licenziatari, fabbricanti, produttori primari, subappaltatori, grossisti.

Nota: Un fornitore può mantenere con l'organizzazione un rapporto di business diretto (e in tal caso viene detto fornitore di primo livello) o indiretto.

gerarchia di controlli

Approccio sistematico volto a migliorare la salute e la sicurezza sul luogo di lavoro, eliminare i

pericoli e ridurre al minimo i rischi.

Nota 1: La gerarchia dei controlli mira a proteggere i lavoratori classificando i modi in cui i pericoli possono essere controllati. Ciascun controllo nella gerarchia è considerato meno efficace rispetto a quello che lo precede. La priorità è eliminare il pericolo, che rappresenta il modo più efficace di controllarlo.

Nota 2: Il documento dell'ILO (Organizzazione Internazionale del Lavoro) *Linee guida sui sistemi di gestione della salute e la sicurezza sul lavoro* del 2001 e la norma ISO 45001:2018 riportano le seguenti misure di prevenzione e protezione nel seguente ordine di priorità:

- Eliminare il pericolo/rischio
- Sostituire il pericolo/rischio con processi, attività, materiali o attrezzature meno pericolosi
- Controllare il pericolo/rischio alla fonte, attraverso l'uso di soluzioni di controllo tecnico o misure organizzative
- Ridurre al minimo il pericolo/rischio attraverso la progettazione di sistemi di lavoro sicuri, comprese le misure di controllo amministrativo
- Nei casi in cui non sia possibile controllare i pericoli/rischi residui tramite misure collettive, fornire adeguati dispositivi di protezione individuale compreso un abbigliamento idoneo - senza alcun costo - e adottare misure volte a garantirne l'uso e la manutenzione.

impatto

Effetto che l'organizzazione ha o potrebbe avere sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compreso sui loro diritti umani, che a sua volta può indicarne il contributo (negativo o positivo) allo sviluppo sostenibile.

Nota 1: Gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, a breve o a lungo termine, intenzionali o non intenzionali, reversibili o irreversibili.

Nota 2: Si veda la sezione **2.1 in GRI 1: Principi Fondamentali 2021** per maggiori informazioni su 'impatto'.

incidente professionale

Evento sopraggiunto al lavoro o in occasione del lavoro che potrebbe causare o causa lesioni o malattie professionali.

Fonte: International Organization for Standardization. UNI EN ISO 45001:2018. *Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso* Ginevra: ISO, 2018; modificato

Definizioni basate sulle norme ISO 14046:2014 e ISO 45001:2018 o derivanti da queste sono riprodotte con l'autorizzazione della International Organization for Standardization, ISO. Il copyright continua a essere detenuto da ISO.

Nota 1: Un incidente potrebbe essere causato, ad esempio, da problemi di natura elettrica, esplosione, incendio; traboccamento, capovolgimento, perdita, flusso; rottura, scoppio, spaccatura; perdita di controllo, slittamento, ostacoli che fanno inciampare e cadere; movimenti del corpo eseguiti sia in assenza di sforzo che sotto sforzo; shock, spavento; violenza o molestie sul luogo di lavoro (per es., molestie sessuali).

Nota 2: Un incidente che comporta lesioni o problemi di salute spesso è indicato con il termine 'infortunio'. Un incidente che potenzialmente può provocare lesioni o problemi di salute, ma che non si verifica, viene spesso definito "incidente sfiorato", "near-miss" o "near-hit".

incidente professionale con potenziale di alto rischio

Incidente professionale in grado di causare lesioni con alta probabilità gravi conseguenze.

Esempi: Incidenti che implicano esplosioni, attrezzature malfunzionanti, collisioni di veicoli con un'alta probabilità di causare una lesione con notevoli conseguenze

infortuni sul lavoro o malattie professionali

Impatti negativi sulla salute derivanti dall'esposizione a pericoli sul luogo di lavoro.

Fonte: Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), *Linee guida sui sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, ILO-OSH 2001, 2001*; modificato

Nota 1: "Problemi di salute" indica una condizione anormale dell'organismo e include, malattie, patologie e disturbi. I termini "malattia", "patologia" e "disturbo" spesso sono utilizzati in modo intercambiabile e si riferiscono a condizioni con sintomi e diagnosi specifici.

Nota 2: Infortuni sul lavoro o malattie professionali risultano dall'esposizione a pericoli sul luogo di lavoro. Possono accadere altri tipi di incidente non in relazione con il lavoro in sé e per sé. Ad esempio, i seguenti incidenti non sono considerati incidenti sul lavoro:

- mentre svolge le sue mansioni un lavoratore subisce un attacco cardiaco non correlato alle mansioni stesse;
- un lavoratore alla guida di un mezzo mentre si reca al lavoro o ritorna a casa subisce ferite in un incidente stradale (quando la guida non rientri nell'ambito del lavoro e il trasporto non sia stato organizzato dal datore di lavoro);
- mentre svolge le sue mansioni un lavoratore è vittima di un attacco di epilessia non correlato alle mansioni stesse.

Nota 3: *Viaggi di lavoro*: infortuni e problemi di salute che si verificano mentre un lavoratore è in viaggio sono correlati alle sue mansioni se al momento in cui sono accaduti questi era impegnato in attività lavorative 'nell'interesse del datore di lavoro'. Esempi di tali attività sono gli spostamenti da e verso i clienti, lo svolgimento di mansioni lavorative e intrattenere o essere intrattenuti in trattative, discutere o promuovere affari (su indicazione del datore di lavoro).

Telelavoro: infortuni e problemi di salute che si verificano durante il lavoro da remoto sono correlati al lavoro se l'infortunio o il problema di salute si verificano mentre il lavoratore svolge il lavoro a casa, e l'infortunio o la malattia sono direttamente correlati allo svolgimento del lavoro piuttosto che all'ambiente domestico generale o al contesto.

Malattia mentale: una malattia mentale è considerata correlata alle mansioni del lavoratore se è stata notificata volontariamente dal lavoratore stesso ed è sostenuta dall'opinione di un professionista sanitario qualificato in possesso della formazione e dell'esperienza appropriate a dichiarare che la malattia è correlata alle mansioni del lavoratore.

Per ulteriori indicazioni su come determinare la 'correlazione con le mansioni del lavoratore', consultare il documento della United States Occupational Safety and Health Administration, *Determination of work-relatedness 1904.5*, https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9636, ultimo accesso: 1° giugno 2018.

Nota 4: I termini 'sul lavoro' e 'correlato alle mansioni del lavoratore' spesso sono utilizzati in modo intercambiabile.

infortuni sul lavoro o malattie professionali registrabili

Infortuni sul lavoro o malattie professionali che causano una delle seguenti situazioni: decesso, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche

oltre il primo soccorso o stato di incoscienza, lesioni importanti o malattia diagnosticata da un medico o da un altro operatore sanitario autorizzato, anche qualora non sia causa di morte, giorni di assenza dal lavoro, limitazione delle mansioni lavorative o trasferimento a un'altra mansione, cure mediche oltre il primo soccorso o stato di incoscienza.

Fonte: United States Occupational Safety and Health Administration (OSHA), *General recording criteria 1904.7*, https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9638, ultimo accesso: 1° giugno 2018; modificato

infortunio in itinere

Incidente che si verifica nel tragitto tra il luogo di lavoro e un luogo appartenente alla sfera privata (es. luogo di residenza, luogo dove consuma abitualmente i suoi pasti).

Nota: Le modalità di trasferimento comprendono, a titolo esemplificativo, veicoli a motore (ad es. moto, auto, camion, autobus), veicoli su rotaia (ad es. treni, tram), biciclette, aerei e trasferimento a piedi.

infortunio sul lavoro con gravi conseguenze

Infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

lavoratore

Persona che esegue un lavoro.

Esempi: Dipendenti, lavoratori che si appoggiano a un ufficio di collocamento, tirocinanti, appaltatori, lavoratori da remoto, stagisti, liberi professionisti, subappaltatori, volontari e persone che lavorano per aziende diverse da quella che rendiconta, come fornitori

Nota: Negli Standard GRI, in alcuni casi viene specificato se è obbligatorio ricorrere a un particolare sottoinsieme di lavoratori

partecipazione dei lavoratori

Coinvolgimento dei lavoratori nel processo decisionale.

Nota 1: La partecipazione dei lavoratori può essere svolta attraverso i rappresentanti dei lavoratori.

Nota 2: Partecipazione dei lavoratori e consultazione dei lavoratori sono due termini diversi con significati specifici. Si veda la definizione di 'consultazione dei lavoratori'.

partner aziendali

Ente con il quale l'organizzazione ha una certa forma di coinvolgimento diretto e formale allo scopo di conseguire i propri obiettivi di business.

Fonte: Shift and Mazars LLP, *UN Guiding Principles Reporting Framework*, 2015; modificato

Esempi: affiliati, clienti business-to-business, clienti, fornitori di primo livello, titolari di un contratto in franchising, partner di joint venture, società partecipate in cui l'organizzazione detiene una posizione azionaria

Nota: I partner aziendali non includono consociate e affiliate controllate dall'organizzazione.

pericolo sul lavoro

Fonte o situazione che potrebbe causare lesioni o problemi di salute

Fonte: Organizzazione internazionale del lavoro (ILO) *Linee guida sui sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro*, 2001; modificato
International Organization for Standardization. UNI EN ISO 45001:2018. *Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro – Requisiti e guida per l'uso* Ginevra: ISO, 2018; modificato
Definizioni basate sulle norme ISO 14046:2014 e ISO 45001:2018 o derivanti da queste sono riprodotte con l'autorizzazione della International Organization for Standardization, ISO. Il copyright continua a essere detenuto da ISO.

- Nota: I rischi possono essere:
- fisici (per es., radiazioni, temperature estreme, rumorosità costante, sversamenti sui pavimenti oppure ostacoli che possono fare incespicare, macchine non sorvegliate, apparecchiature elettriche guaste);
 - ergonomici (per es., sedie e stazioni di lavoro regolate impropriamente, movimenti scomodi, vibrazioni);
 - chimici (per es., esposizione a solventi, monossido di carbonio, materiali infiammabili o pesticidi);
 - biologici (per es., esposizione a sangue e fluidi corporei, funghi, batteri, virus o morsi di insetti);
 - psicosociali (per es., abuso verbale, molestie, bullismo);
 - correlati all'organizzazione in cui si lavora (ad esempio, richieste di carichi di lavoro eccessivi, turni, orari prolungati, lavoro notturno, violenza sul posto di lavoro).

promozione della salute

Processo che consente agli individui di accrescere il controllo sulla propria salute e migliorarla.

Fonte: Organizzazione mondiale della sanità (OMS), *Carta di Ottawa per la promozione della salute*, 1986

Nota: I termini 'promozione della salute', 'benessere' e 'buona salute' spesso vengono utilizzati in modo intercambiabile.

quasi infortunio

Incidente correlato al lavoro in cui non si verifica alcuna lesione o malattia, ma che potrebbe causarle.

Fonte: International Organization for Standardization. UNI EN ISO 45001:2018. *Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro — Requisiti con indicazioni per l'uso*. Ginevra: ISO, 2018; modificato

Nota: L'espressione 'evitato per un soffio' è equivalente a 'evitato per un pelo'.

rapporti di business

Rapporti che l'organizzazione intrattiene con i partner aziendali, con entità presenti lungo la sua catena del valore, comprese quelli oltre il primo livello, e con qualsiasi altra entità direttamente collegata ai suoi processi interni, ai suoi prodotti o ai suoi servizi.

Fonte: Nazioni Unite (ONU), *Principi guida su imprese e diritti umani: attuare il Quadro di riferimento delle Nazioni Unite "Proteggere, Rispettare e Rimediare"*, 2011; modificato

Nota: Esempi di altre entità direttamente collegate alle operazioni, ai prodotti o ai servizi dell'organizzazione sono un'organizzazione non governativa con cui l'organizzazione fornisce supporto a una comunità locale o le forze di sicurezza statali che proteggono gli impianti dell'organizzazione.

rappresentante dei lavoratori

Persona riconosciuta come avente questo ruolo secondo la prassi e la normativa nazionale, in qualità di:

- Rappresentante sindacale, ovvero un rappresentante designato o eletto dai sindacati o dai membri di tali associazioni.
- Rappresentante eletto, ovvero un rappresentante liberamente nominato dai lavoratori dell'impresa secondo le disposizioni delle leggi nazionali, dei regolamenti o degli accordi collettivi, le cui funzioni non comprendono attività riconosciute come prerogativa esclusiva dei sindacati nel Paese in questione.

Fonte: Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), *Convenzione sui rappresentanti dei lavoratori*, 1971 (No. 135)

rischio in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Combinazione tra la probabilità che si verifichi una situazione o un'esposizione pericolosa sul lavoro e la gravità delle lesioni o delle malattie professionali che potrebbero derivare da tale situazione o esposizione.

Fonte: International Organization for Standardization. ISO 45001:2018. *Occupational health and safety management systems — Requirements with guidance for use*. Ginevra: ISO, 2018

servizi di medicina del lavoro

Servizi destinati a funzioni preventive essenziali e responsabili di informare il datore di lavoro, i lavoratori e i loro rappresentanti in merito a impegni o requisiti per stabilire e mantenere un ambiente di lavoro sicuro e sano, che faciliterà condizioni ottimali di salute fisica e mentale in relazione al lavoro e all'adattamento del lavoro alle capacità dei lavoratori alla luce dello stato della loro salute fisica e mentale.

Fonte: Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), *Convenzione sui servizi sanitari sul lavoro*, 1985 (N. 161)

Esempi: consigli sull'ergonomia e sui dispositivi di protezione individuali e collettivi; consigli sull'igiene, sulla sicurezza e salute sul lavoro; organizzazione del pronto soccorso e di trattamenti di emergenza; promozione dell'adattamento del lavoro ai lavoratori; sorveglianza di fattori presenti nell'ambiente di lavoro – impianti sanitari, mense e alloggi forniti ai lavoratori, o nelle pratiche di lavoro, che potrebbero influire sulla loro salute; vigilanza della salute dei lavoratori in relazione al lavoro

sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Insieme di elementi interconnessi o interagenti utile a definire una politica e degli obiettivi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e come raggiungere tali obiettivi.

Fonte: Organizzazione internazionale del lavoro (ILO), *Linee guida sui sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, ILO-OSH 2001*, 2001

sviluppo sostenibile / sostenibilità

Lo sviluppo che è in grado di soddisfare i bisogni della generazione presente, senza compromettere la possibilità che le generazioni future riescano a soddisfare i propri.

Fonte: Commissione mondiale sull'ambiente e lo sviluppo, *Our Common Future*, 1987

Nota: I termini 'sostenibilità' e 'sviluppo sostenibile' sono utilizzati in modo intercambiabile negli Standard GRI.

temi materiali

Temì che rappresentano gli impatti dell'organizzazione sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui loro diritti umani.

Nota: Si veda la [sezione 2.2 in GRI 1: Principi Fondamentali 2021](#) e la [sezione 1 in GRI 3: Temi materiali 2021](#) per maggiori informazioni su 'temi materiali'.

Bibliografia

La presente sezione elenca gli strumenti intergovernativi autorevoli e ulteriori riferimenti utilizzati per lo sviluppo del presente Standard.

Strumenti autorevoli

1. Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), *L'HIV/AIDS e il mondo del lavoro. Codice di condotta*, 2001.
2. Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), Convenzione 155, 'Convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori', 1981.
3. Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), Convenzione 161, 'Convenzione sui servizi sanitari sul lavoro', 1985.
4. Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), *Linee guida sui sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, ILO-OSH 2001*, 2001.
5. Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), *Elenco delle malattie professionali*, 2010.
6. Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), *Protezione dei dati personali dei lavoratori. Codice di condotta*, 1997.
7. Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), Protocollo 155, 'Protocollo del 2002 alla Convenzione sulla sicurezza e la salute sul lavoro, 1981', 2002.
8. Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), Raccomandazione 164, 'Raccomandazione sulla sicurezza e la salute sul lavoro', 1981.
9. Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), Raccomandazione 171, 'Raccomandazione sui servizi sanitari sul lavoro', 1985.
10. Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), *Registrazione e notifiche degli incidenti sul lavoro e delle malattie. Codice di condotta*, 1996.
11. Organizzazione internazionale del lavoro (OIL), 'Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale', 2017.
12. Organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), *Linee guida per le imprese multinazionali (OCSE)*, 2011.
13. Nazioni Unite (ONU), 'Principi guida su imprese e diritti umani: attuare il Quadro di riferimento delle Nazioni Unite "Proteggere, Rispettare e Rimediare"', 2011.
14. Nazioni Unite (ONU), Risoluzione 'Trasformare il nostro mondo: l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile', 2015.
15. Organizzazione mondiale della sanità (OMS), *Piano di azione globale per la prevenzione e il controllo delle malattie non trasmissibili, 2013-2020*, 2013.
16. Organizzazione mondiale della sanità (OMS), *Classificazione internazionale delle malattie (ICD)*, aggiornata regolarmente.

Ulteriori riferimenti

17. Agenzia internazionale per la ricerca sul cancro (IARC), *Monografie dell'IARC sulla valutazione dei rischi di cancerogenicità per gli esseri umani*, <http://monographs.iarc.fr/ENG/Classification/>, ultimo accesso 1° giugno 2018.
18. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), *NIOSH Pocket Guide to Chemical Hazards*, 2007.
19. Organizzazione mondiale della sanità (OMS), (Burton, Joan), *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practices*, 2010.



Casella postale 10039
1001 EA Amsterdam
Paesi Bassi

www.globalreporting.org