

**GRI 403: SALUTE E SICUREZZA
SUL LAVORO
2018**

**GRI
403**

Indice

Introduzione	3
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	5
Ambito di utilizzo del termine "lavoratori" nel presente Standard	6
1. Informativa sulle modalità di gestione	8
Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	9
Informativa 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	10
Informativa 403-3 Servizi di medicina del lavoro	11
Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	12
Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	13
Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori	14
Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	16
2. Informative specifiche	17
Informativa 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	17
Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro	19
Informativa 403-10 Malattie professionali	23
Glossario	25
Riferimenti	31

Informazioni sullo Standard

Responsabilità	Il presente Standard è pubblicato dal GSSB (Global Sustainability Standards Board) . Eventuali feedback sui GRI Standards potranno essere inviati all'indirizzo standards@globalreporting.org affinché siano presi in considerazione dal GSSB.
Ambito	<i>GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro</i> definisce i requisiti di rendicontazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il presente Standard può essere utilizzato da un'organizzazione di qualsiasi dimensione, tipo, settore o area geografica che desideri rendicontare i propri impatti connessi al suddetto tema.
Riferimenti normativi	Tale Standard deve essere utilizzato unitamente alle versioni più recenti dei seguenti documenti. GRI 101: Principi di rendicontazione GRI 103: Modalità di gestione Glossario dei GRI Standards Nel testo del presente Standard, i termini definiti nel Glossario sono <u>sottolineati</u> .
Data di entrata in vigore	Questo Standard è in vigore per i report o altri materiali pubblicati a partire dal 1 gennaio 2021. Ne è incoraggiata l'adozione anticipata.

Nota: il presente documento contiene link ipertestuali ad altri Standard. Nella maggior parte dei browser, l'utilizzo di **"Ctrl" + clic** permetterà di aprire i link esterni in una nuova finestra del browser. Dopo aver selezionato un link, usare **"Alt" + freccia sinistra** per tornare alla visualizzazione precedente.

Introduzione

A. Panoramica

Tale Standard fa parte della serie dei GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards). Questi Standard sono pensati per essere utilizzati dalle organizzazioni per rendicontare i propri impatti sull'economia, sull'ambiente e sulla società.

I GRI Standards sono strutturati come una serie di standard modulari interconnessi. La serie completa può essere scaricata su www.globalreporting.org/standards/.

Sono presenti tre Standard universali che si applicano a tutte le organizzazioni che desiderano redigere un report di sostenibilità:

GRI 101: Principi di rendicontazione

GRI 102: Informativa generale

GRI 103: Modalità di gestione

GRI 101: Principi di rendicontazione è il punto di partenza per l'utilizzo dei GRI Standards. Contiene informazioni essenziali riguardanti le modalità di utilizzo e riferimento agli Standard.

Un'organizzazione sceglie tra i GRI Standard specifici per rendicontare i suoi temi materiali.

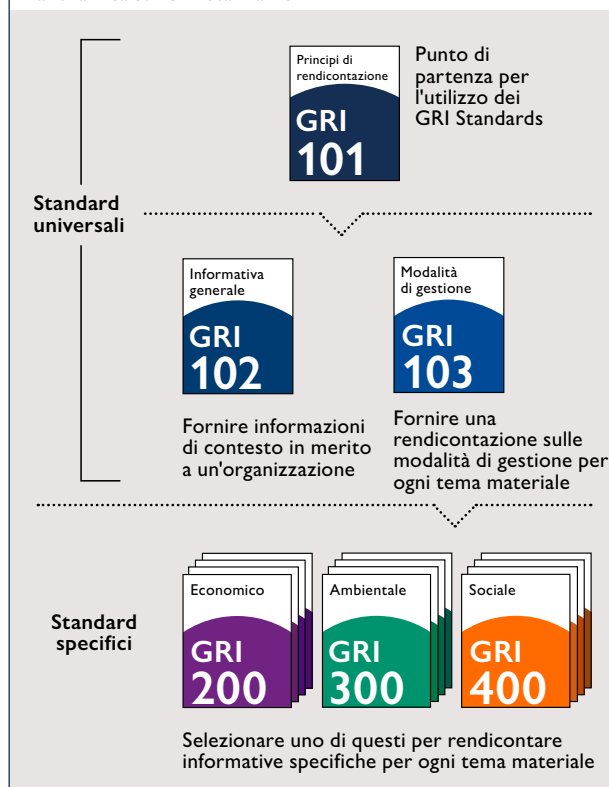
Per maggiori informazioni su come identificare i temi materiali, consultare il documento [Principi di rendicontazione per la definizione dei contenuti del report nel GRI 101: Principi di rendicontazione](#).

Questi Standard specifici sono divisi in tre serie: 200 (Economic topics), 300 (Environmental topics), and 400 (Social topics).

Ciascuno Standard specifico include informative specifiche per quel tema ed è pensato per essere utilizzato congiuntamente con il (GRI 103: Modalità di gestione), per rendicontare la modalità di gestione del tema.

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro è un GRI Standard specifico della serie 400 (temi sociali).

Figura 1
Panoramica sui GRI Standards



B. Utilizzare i GRI Standards ed effettuare dichiarazioni circa il loro utilizzo

Vi sono due modalità di base per utilizzare i GRI Standards. Per ciascuna modalità di utilizzo degli Standard è presente un'indicazione specifica o una dichiarazione di utilizzo, che l'organizzazione deve includere in qualsiasi materiale pubblicato.

1. I GRI Standards possono essere utilizzati anche come struttura unica per la redazione di un report di sostenibilità in conformità agli Standards. Vi sono due opzioni per redigere un report conforme (Core o Comprehensive), a seconda della portata delle informative incluse nello stesso.

Un'organizzazione che redige un report in conformità ai GRI Standards utilizza questo Standard, GRI 403: *Salute e sicurezza sul lavoro*, se questo rientra tra i suoi temi materiali.

2. I GRI Standards selezionati, o parte di essi, possono essere utilizzati anche per rendicontare informazioni specifiche, senza redigere un report in conformità ai GRI Standards. Qualsiasi contenuto pubblicato che utilizzi i GRI Standards in questo modo deve includere una "GRI-referenced claim".

Fare riferimento alla Sezione 3 del GRI 101: Principi di rendicontazione per ulteriori informazioni su come utilizzare i GRI Standards, e le informazioni specifiche che le organizzazioni devono includere in qualsiasi contenuto pubblicato.

Le ragioni di omissione definiti nel *GRI 101: Principi di rendicontazione* sono applicabili al presente Standard. Consultare riferimento al [punto 3.2 nel GRI 101](#) per i requisiti delle ragioni di omissione.

C. Requisiti, raccomandazioni e linee guida

I GRI Standards comprendono:

Requisiti. Si tratta di istruzioni obbligatorie. All'interno del testo i requisiti sono presentati in **grassetto** e indicati con il verbo "deve/devono". I requisiti devono essere letti nel contesto delle raccomandazioni e delle linee guida; l'organizzazione tuttavia non è tenuta ad attenersi alle suddette per poter affermare che un report sia stato redatto in conformità gli Standards.

Raccomandazioni. Questi sono i casi in cui è auspicabile una specifica linea di condotta, pur non essendo obbligatorio. Nel testo il termine "dovrebbe/dovrebbero" indica una raccomandazione.

Linee guida. Tali sezioni includono informazioni di background, spiegazioni ed esempi per aiutare le organizzazioni a comprendere meglio i requisiti.

Un'organizzazione deve rispettare tutti i requisiti applicabili ai fini di dichiarare che il proprio report sia stato redatto in conformità ai GRI Standards. Consultare il *GRI 101: Principi di rendicontazione* per ulteriori informazioni.

D. Background

Nel contesto dei GRI Standards, la dimensione sociale della sostenibilità riguarda gli impatti di un'organizzazione sui sistemi sociali nell'ambito dei quali essa opera.

Il *GRI 403* tratta il tema della salute e sicurezza sul lavoro.

La salute e la sicurezza sul lavoro sono riconosciute tra i diritti umani e sono oggetto di strumenti intergovernativi autorevoli, tra cui quelli dell'organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), il Documento dell'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), e l'organizzazione Mondiale della Sanità (OMS): consultare i [Riferimenti](#).

La salute e la sicurezza sul lavoro rientrano anche tra gli Obiettivi per lo sviluppo sostenibile, adottati dalle Nazioni Unite (ONU) nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile.¹

La salute e la sicurezza sul lavoro includono sia la prevenzione circa eventuali lesioni fisiche e mentali, sia la promozione della salute dei lavoratori.

Sia la prevenzione di lesioni fisiche e mentali, sia la promozione della salute richiedono che un'organizzazione sia in grado di dimostrare il suo impegno in materia di salute e sicurezza dei lavoratori. Richiedono anche che l'organizzazione coinvolga i lavoratori nello sviluppo, implementazione e valutazione delle performance di una politica in materia di salute e sicurezza sul lavoro, di un sistema di gestione e di programmi consoni alle dimensioni e alle attività dell'organizzazione.

Nello sviluppo di una politica in materia di salute e sicurezza sul lavoro è essenziale consultare i lavoratori e renderli partecipi dei processi necessari per pianificare, supportare, gestire e valutare costantemente l'efficacia del sistema di gestione e dei programmi circa la salute e sicurezza sul lavoro.

L'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi, la formazione dei lavoratori, l'identificazione e le indagini degli incidenti sono anche fondamentali per pianificare, supportare, gestire e valutare il sistema di gestione circa la salute e sicurezza sul lavoro.

Oltre a prevenire gli infortuni, un'organizzazione può promuovere la salute dei lavoratori offrendo servizi di assistenza sanitaria o servizi e programmi volontari di promozione della salute che, ad esempio, aiutino i lavoratori a migliorare la loro dieta o a smettere di fumare. Tali servizi e programmi aggiuntivi non possono essere considerati sostitutivi dei programmi, servizi e sistemi in materia di salute e sicurezza sul lavoro atti a prevenire l'insorgere di lesioni professionali e a tutelare i lavoratori da infortuni o malattie professionali.

Tutti i servizi e i programmi volti a prevenire lesioni e promuovere la salute dei lavoratori devono rispettare il diritto alla privacy dei lavoratori. Le organizzazioni non devono utilizzare la partecipazione dei lavoratori a tali programmi e servizi, o i dati sanitari che ne derivano, come criteri per le decisioni riguardanti l'occupazione o il coinvolgimento dei lavoratori, tra cui licenziamento, demansionamento, promozione o offerta di prospettive di carriera, retribuzione o qualsiasi altro trattamento favorevole o sfavorevole.

¹ Consultare riferimento al Target 8.8: "Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli stranieri, in particolare le donne, e i precari", all'interno dell'Obiettivo 8: "Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti". Per il tema della salute e sicurezza sul lavoro sono rilevanti anche altri obiettivi per lo sviluppo sostenibile, ad esempio l'Obiettivo 3: "Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età".

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro

Il presente Standard include informative sulle modalità di gestione e le informative specifiche. Tali requisiti sono stabiliti nello Standard come riportato di seguito:

- Informative sulle modalità di gestione
 - Informativa 403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
 - Informativa 403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti
 - Informativa 403-3 Servizi di medicina del lavoro
 - Informativa 403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro
 - Informativa 403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro
 - Informativa 403-6 Promozione della salute dei lavoratori
 - Informativa 403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali
- Informative specifiche
 - Informativa 403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro
 - Informativa 403-9 Infortuni sul lavoro
 - Informativa 403-10 Malattie professionali

Ambito di utilizzo del termine "lavoratori" nel presente Standard

Nell'ambito dei GRI Standards, il termine "lavoratore" indica una persona che svolge un lavoro. Alcuni GRI Standards si riferiscono ad un particolare sotto-insieme di lavoratori.

Il presente Standard riguarda il seguente insieme di lavoratori, per il quale l'organizzazione è tenuta ad essere responsabile in materia di salute e sicurezza sul lavoro:

- tutti i lavoratori che sono dipendenti (ovvero i lavoratori che instaurano un rapporto lavorativo con un'organizzazione, secondo la normativa nazionale o la sua applicazione);
- tutti i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione;
- tutti i lavoratori che non sono dipendenti e il cui lavoro e luogo di lavoro non sono controllati dall'organizzazione, ma per i quali le operazioni, i prodotti o i servizi dell'organizzazione sono direttamente collegati a impatti significativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro tramite i loro rapporti commerciali.

Consultare riferimento alla [Tabella 1](#) per alcuni esempi di dipendenti e lavoratori non dipendenti secondo il criterio del "controllo del lavoro" e "controllo del luogo di lavoro".

Nel caso in cui l'organizzazione non abbia a disposizione tutti i dati per i lavoratori specificati nell'informativa, l'organizzazione deve individuare le tipologie di lavoratori esclusi dall'informativa e spiegare i motivi di tale esclusione. Consultare inoltre riferimento al [punto 3.2](#) nel *GRI 101: Principi di rendicontazione* per ulteriori informazioni sui ragioni di omissione.

Lavoratori dipendenti

Tutti i dipendenti devono essere inclusi dall'organizzazione nei dati riportati, indipendentemente dal fatto che l'organizzazione eserciti un controllo diretto sul loro lavoro e/o luogo di lavoro.

Per i dipendenti, l'organizzazione deve fornire le informative relative alla modalità di gestione (ad eccezione dell'Informativa 403-7) e le informative specifiche.

Lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione

I lavoratori che non sono dipendenti possono includere, a titolo esemplificativo, volontari, appaltatori, individui o liberi professionisti, lavoratori interinali. Tra i lavoratori che non sono dipendenti si possono includere i soggetti che lavorano per l'organizzazione, o per i suoi fornitori, clienti o altri partner commerciali.

Si noti che la tipologia di dipendente non determina se quel lavoratore debba essere incluso dall'organizzazione nei dati riportati. I lavoratori di qualsiasi tipo devono essere inclusi se l'organizzazione ne controlla il lavoro e/o il luogo di lavoro, poiché tali forme di controllo mettono l'organizzazione nella condizione di agire per eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi, al fine di proteggere i lavoratori da infortuni.

Il controllo del lavoro implica che l'organizzazione eserciti un controllo sui mezzi o sulle modalità di lavoro, o che indirizzi le performance in materia di prestazioni di salute e sicurezza. Il controllo del luogo di lavoro implica che l'organizzazione eserciti un controllo sugli aspetti fisici del luogo di lavoro (ad es. accesso al luogo di lavoro) e/o sulle tipologie di attività che possono essere effettuate nel predetto luogo di lavoro.

L'organizzazione può detenere il controllo esclusivo del lavoro e/o del luogo di lavoro, o condividere il controllo con una o più organizzazioni (ad es. fornitori, clienti, o altri partner commerciali, come nel caso di joint venture). In caso di controllo condiviso, i lavoratori dei partner commerciali dell'organizzazione devono essere inclusi nei dati riportati quando sussiste un obbligo contrattuale tra l'organizzazione e il partner, e quando l'organizzazione condivide il controllo dei mezzi o modalità di lavoro, o la direzione dei lavori svolti, e/o sul luogo di lavoro. In tali casi, tramite obbligo contrattuale, l'organizzazione può chiedere al partner, ad esempio, di utilizzare sostanze chimiche meno nocive all'interno dei suoi prodotti o nei processi di produzione.

Per i lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione, l'organizzazione deve fornire le informative relative alla modalità di gestione (ad eccezione dell'Informativa 403-7) e le informative specifiche.

I lavoratori che non sono dipendenti e il cui lavoro e luogo di lavoro non sono controllati dall'organizzazione, ma per i quali le operazioni, i prodotti o i servizi dell'organizzazione sono direttamente riconducibili a impatti significativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro tramite i loro rapporti commerciali.

Ci si aspetta che l'organizzazione sia responsabile per la salute e la sicurezza sul lavoro dei dipendenti e dei lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione. Inoltre, l'organizzazione può anche essere coinvolta negli impatti in materia di salute e sicurezza provenienti dalle sue relazioni commerciali con altri soggetti, come ad esempio i soggetti che compongono la sua catena del valore.

Nei casi in cui l'organizzazione non abbia nessun controllo sia sui lavoratori che sul luogo di lavoro, essa ha comunque la responsabilità di adoperarsi, oltre ad esercitare tutte le sue influenze, al fine di evitare e mitigare gli impatti negativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente connessi alle sue operazioni, prodotti o servizi tramite le sue relazioni commerciali.

In tali casi, l'organizzazione è tenuta, almeno, a descrivere la modalità di gestione volta a prevenire e mitigare gli impatti negativi significativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro e i relativi rischi e pericoli, utilizzando l'[Informativa 403-7](#) nella sezione relativa alle informative sulla modalità di gestione.

Tabella 1
Esempi di dipendenti e lavoratori non dipendenti secondo il criterio del "controllo del lavoro" e "controllo del luogo di lavoro"

	Controllo del lavoro <i>L'organizzazione detiene il controllo esclusivo del lavoro, o ne condivide il controllo con una o più organizzazioni</i>	Nessun controllo del lavoro <i>L'organizzazione non ha nessun controllo del lavoro</i>
Controllo del luogo di lavoro <i>L'organizzazione detiene il controllo esclusivo del luogo di lavoro, o ne condivide il controllo con una o più organizzazioni</i>	Esempi: I dipendenti dell'organizzazione lavorano in un luogo controllato dall'organizzazione. Un appaltatore assunto dall'organizzazione per effettuare un lavoro che sarebbe stato altrimenti effettuato da un dipendente dell'organizzazione, presso un luogo di lavoro controllato dall'organizzazione stessa. Volontari che effettuano un lavoro per conto dell'organizzazione, presso un luogo di lavoro controllato dall'organizzazione.	Esempio: I lavoratori di un fornitore di attrezzature responsabili di effettuare manutenzione ordinaria sulle attrezzature del fornitore (ad es. fotocopiatrici), localizzati però presso un luogo di lavoro controllato dall'organizzazione, così come stipulato nel contratto tra il fornitore di attrezzature e l'organizzazione stessa. In tal caso, l'organizzazione detiene il controllo sul luogo di lavoro, ma non sul lavoro effettuato dai lavoratori del fornitore di attrezzature sebbene esso avvenga all'interno del suo luogo di lavoro.
Nessun controllo del luogo di lavoro <i>L'organizzazione non ha nessun controllo del luogo di lavoro</i>	Esempi: I dipendenti dell'organizzazione che lavorano presso siti diversi da quelli controllati dall'organizzazione (ad es. a casa o in un'area pubblica, durante incarichi temporanei a domicilio o all'estero, o durante viaggi di lavoro organizzati dall'organizzazione). Gli appaltatori assunti dall'organizzazione per effettuare lavori in aree pubbliche (ad es. su una via o per strada). Gli appaltatori assunti dall'organizzazione per fornire il lavoro/servizio richiesto direttamente presso il luogo di lavoro di un cliente dell'organizzazione. I lavoratori di un fornitore dell'organizzazione che lavorano presso la sede del fornitore, e per i quali l'organizzazione richiede al fornitore di utilizzare materiali o metodi di lavoro specifici nella produzione/fornitura dei beni o servizi in oggetto.	Esempio: I lavoratori di un fornitore incaricato dall'organizzazione che lavorano presso la sede del fornitore utilizzando i metodi di lavoro del fornitore stesso. Ad esempio, l'organizzazione acquista bottoni e filo che sono i prodotti standard venduti da un particolare fornitore. I lavoratori del fornitore producono i bottoni e il filo presso il luogo di lavoro del fornitore. L'organizzazione, tuttavia, viene a conoscenza del fatto che tali bottoni siano rivestiti con un sigillante che rilascia gas tossici quando viene utilizzato dai lavoratori, mettendo in tal modo a rischio la loro salute. In questo caso, l'organizzazione non ha nessun controllo né sul lavoro né sul luogo di lavoro del fornitore, ma i suoi prodotti sono direttamente collegati a impatti significativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro tramite la relazione commerciale esistente con quel fornitore.

1. Informativa sulle modalità di gestione

Le informative sulle modalità di gestione forniscono una descrizione testuale di come l'organizzazione gestisce i propri temi materiali, i relativi impatti, e le aspettative e gli interessi ragionevoli degli stakeholder. Un'organizzazione che dichiara di aver redatto un report in conformità ai GRI Standards deve fornire informazioni relative alla sua modalità di gestione per ciascun tema materiale.

Un'organizzazione che ha identificato la salute e sicurezza sul lavoro come tema materiale deve comunicare la propria modalità di gestione per questo tema utilizzando sia le informative del *GRI 103: Modalità di gestione* sia le informative sulle modalità di gestione specifiche di questa sezione.

Le informative contenute in questa sezione si concentrano su come un'organizzazione identifica e gestisce i propri impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Questa sezione è quindi pensata per integrare, e non per sostituire, il contenuto del *GRI 103*.

Requisiti di rendicontazione

1.1 L'organizzazione deve comunicare la modalità di gestione applicata in tema di salute e sicurezza sul lavoro facendo uso del *GRI 103: Modalità di gestione*.

Raccomandazioni di rendicontazione

1.2 L'organizzazione dovrebbe pubblicare anche qualsiasi altro indicatore o misura utilizzata per informare il management e per valutare le performance in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Linee guida

Se le operazioni dell'organizzazione si estendono a un vasto numero di paesi o sedi, è possibile raggruppare le informative relative alle modalità di gestione per paesi o per sedi secondo le categorie ritenute opportune. Ad esempio, un'organizzazione può decidere di raggruppare le informazioni richieste nell'Informativa 403-4-b relative ai comitati formali congiunti management-lavoratori per la salute e la sicurezza, per sedi con caratteristiche simili; l'organizzazione non deve produrre un report separato per ciascun comitato.

Linee guida per il punto 1.2

Gli indicatori principali misurano le performance di un'organizzazione in relazione alle azioni intraprese per evitare infortuni sul lavoro e malattie professionali. Questi indicatori sono importanti perché l'organizzazione non può basarsi esclusivamente sugli indicatori a posteriori, che potrebbero non fornire un quadro veritiero delle performance in materia di salute e sicurezza sul lavoro a causa di situazioni particolarmente problematiche come ad esempio malattie di lungo corso o dichiarazioni incomplete.

Gli indicatori principali sono spesso univoci e adattati alle esigenze specifiche delle organizzazioni. Alcuni esempi di tali indicatori includono il numero di lavoratori formati in materia di identificazione dei pericoli e segnalazione degli incidenti, l'aumento delle segnalazioni di pericoli e incidenti dopo l'attuazione di politiche e processi di segnalazione, nonché della formazione dei lavoratori, la frequenza delle ispezioni e controlli in materia di salute e sicurezza, il tempo medio speso per attuare le raccomandazioni derivanti da ispezioni e controlli, e i tempi di risposta per la verifica e l'eliminazione dei pericoli.

Riferimenti

Consultare i riferimenti 2, 4, 7, 8, 11 e 12 nella [sezione Riferimenti](#).

Informativa 403-1

Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Requisiti di rendicontazione

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione:

- a. una dichiarazione relativa a se sia stato implementato un sistemà di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, specificando se:
 - i. il sistema è stato implementato a causa di requisiti legali e, in questo caso, un elenco dei requisiti;
 - ii. il sistema è stato implementato sulla base di un sistema di gestione dei rischi definito e/o sulla base di standard/linee guida e, in questo caso, un elenco degli standard/linee guida.
- b. una descrizione della sfera dei lavoratori, attività e luoghi di lavoro coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, e una spiegazione qualora i lavoratori, attività o luoghi di lavoro non siano coperti e, in questo, caso, la motivazione.

Informativa
403-1

Linee guida

Linee guida sull'Informativa 403-1

L'Informativa 403-1 richiede all'organizzazione di elencare tutti i requisiti legali osservati nell'implementazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Gli standard/linee guida riconosciuti per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro includono standard internazionali, nazionali e specifici per il settore.

Nel rendicontare il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, l'organizzazione può anche descrivere:

- il tipo di professionisti in materia di salute e sicurezza sul lavoro responsabili del sistema di gestione e se tali soggetti sono dipendenti dell'organizzazione o assunti come consulenti;
- come viene costantemente migliorato il sistema di gestione, ovvero il processo di miglioramento continuo del sistema di gestione per migliorare la performance generale in materia di salute e sicurezza sul lavoro.²

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

Informativa 403-2

Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti

Requisiti di rendicontazione

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione:

- a. una descrizione dei processi utilizzati per individuare la presenza di eventuali pericoli sul lavoro e per valutare i rischi in modo sistematico e non sistematico, e per applicare la gerarchia dei controlli al fine di eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi, tra cui:
 - i. come l'organizzazione garantisce la qualità di tali processi, comprese le competenze delle persone che li effettua;
 - ii. come vengono utilizzati i risultati di tali processi 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 la presenza di eventuali pericoli e situazioni pericolose sul lavoro, e una spiegazione di come i lavoratori siano protetti da eventuali ritorsioni;
- c. una descrizione delle politiche e dei processi a disposizione dei lavoratori per allontanarsi da situazioni di lavoro che si ritiene possano provocare lesioni o malattie professionali, e una spiegazione di come essi siano protetti da eventuali ritorsioni;
- d. una descrizione dei processi utilizzati al fine di indagare eventuali incidenti professionali, tra cui i processi per individuare i pericoli e valutare i rischi relativi agli incidenti, al fine di determinare azioni correttive attraverso la gerarchia dei controlli, e determinare le migliorie necessarie da apportare al sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

Informativa
403-2

Linee guida

Linee guida sull'Informativa 403-2-a

Nel descrivere i processi utilizzati per individuare i pericoli e valutare i rischi sistematicamente e non sistematicamente, e applicare la gerarchia dei controlli, l'organizzazione può:

- specificare se tali processi siano basati sui requisiti legali e/o standard/linee guida riconosciuti;
- descrivere la frequenza e l'ambito di applicazione dei processi intrapresi sistematicamente;
- descrivere le condizioni scatenanti che hanno portato ad intraprendere processi non sistematici, come ad esempio, le modifiche alle procedure operative o alle attrezzature; le indagini degli incidenti; i reclami o ricorsi dei lavoratori; sostituzione del personale o cambiamenti dei flussi di lavoro; i risultati della supervisione dell'ambiente di lavoro e della salute dei lavoratori, tra cui il monitoraggio della loro esposizione (ad es., esposizione a rumori, vibrazioni, polvere);
- spiegare come vengono rimossi gli ostacoli all'implementazione di tali processi per quei lavoratori che potrebbero essere più esposti al rischio di infortuni o malattie professionali, come i lavoratori che incontrano barriere linguistiche o con menomazioni visive o uditive (ad es., fornendo

formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro e relative informazioni in una lingua facilmente comprensibile da tali lavoratori).

Linee guida sulle Informative 403-2-b e 403-2-c

La protezione dei lavoratori contro le ritorsioni include l'attuazione di politiche e processi atti a fornire tale protezione contro intimidazioni, minacce o atti che potrebbero avere un impatto negativo sulla loro occupazione o il loro incarico, tra cui licenziamento, demansionamento, perdita di retribuzione, azione disciplinare o qualsiasi altro trattamento sfavorevole. I lavoratori potrebbero essere esposti a ritorsioni a causa della loro decisione di allontanarsi da situazioni di lavoro che essi ritengono possano provocare infortuni o malattie professionali, o per aver segnalato pericoli o situazioni pericolose ai rappresentanti dei lavoratori, al datore di lavoro o agli enti normativi.

L'Informativa 403-2-c tratta il diritto dei lavoratori di rifiutare o interrompere pratiche lavorative non sicure o non salubri. I lavoratori hanno il diritto di allontanarsi da situazioni di lavoro che essi ritengono possano provocare lesioni o malattie professionali alla loro persona o ad altri.

Informativa 403-3

Servizi di medicina del lavoro

Requisiti di rendicontazione

Informativa
403-3

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione:

- a. una descrizione delle funzioni dei servizi di medicina del lavoro che contribuiscono all'identificazione e all'eliminazione dei pericoli e alla minimizzazione dei rischi, e una spiegazione di come l'organizzazione assicuri la qualità di tali servizi e ne faciliti l'accesso dei lavoratori.

Raccomandazioni di rendicontazione

- 1.3 L'organizzazione dovrebbe rendicontare le seguenti informazioni aggiuntive:
 - 1.3.1 come l'organizzazione mantiene la riservatezza delle informazioni personali sulla salute dei lavoratori;
 - 1.3.2 come l'organizzazione garantisce che le informazioni personali sulla salute dei lavoratori e la loro partecipazione ai servizi di medicina del lavoro non siano utilizzati in alcun modo per trattamento favorevole o sfavorevole dei lavoratori.

Linee guida

Linee guida sull'Informativa 403-3

I servizi di medicina del lavoro mirano a proteggere la salute dei lavoratori in relazione al loro ambiente di lavoro.

Nel descrivere come viene garantita la qualità dei servizi di medicina del lavoro, l'organizzazione può spiegare se tali servizi siano forniti da professionisti competenti con qualifiche riconosciute e accreditate, e se tali servizi siano conformi ai requisiti legali e/o a standard/linee guida riconosciuti.

Nel descrivere come si facilita l'accesso dei lavoratori ai servizi di medicina del lavoro, l'organizzazione può descrivere se essa fornisca tali servizi presso il luogo di lavoro e durante l'orario di lavoro; se preveda il trasporto presso cliniche dove si effettua tale servizio; se fornisca informazioni su tali servizi in un linguaggio facilmente comprensibile dai lavoratori; e se adatti i carichi di lavoro per permettere ai lavoratori di utilizzare tali servizi.

L'organizzazione può anche rendicontare i parametri utilizzati per valutare l'efficacia di tali servizi e gli approcci utilizzati per condurre azioni di sensibilizzazione nei loro confronti e incoraggiarne la partecipazione.

Linee guida per i punti 1.3.1 e 1.3.2

I servizi di medicina del lavoro devono rispettare il diritto alla privacy dei lavoratori. Le organizzazioni non devono utilizzare la partecipazione dei lavoratori a tali programmi e servizi, o i dati sanitari che ne derivano, come criteri per le decisioni riguardanti l'occupazione o il coinvolgimento dei lavoratori, tra cui licenziamento, demansionamento, promozione o offerta di prospettive di carriera, retribuzione o qualsiasi altro trattamento favorevole o sfavorevole. Consultare il riferimento 6 nella [sezione Riferimenti](#).

Riferimenti

Consultare i riferimenti 3 e 9 nella [sezione Riferimenti](#).

Informativa 403-4

Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Requisiti di rendicontazione

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione:

- a. una descrizione dei processi volti ad agevolare la partecipazione dei lavoratori e la consultazione degli stessi nell'ambito dello sviluppo, implementazione e valutazione del sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, e al fine di fornire accesso e comunicare informazioni rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro ai lavoratori;
- b. qualora esistano comitati formali congiunti management-lavoratori per la salute e la sicurezza, si fornisca una descrizione delle loro responsabilità, frequenza di incontro, autorità decisionale e, qualora i lavoratori non siano rappresentati da tali comitati, il motivo di tale scelta.

Informativa
403-4

Raccomandazioni di rendicontazione

- 1.4 L'organizzazione dovrebbe specificare se e, in tal caso, quali temi in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono coperti negli accordi formali locali o globali con i sindacati.

Linee guida

Linee guida sull'Informativa 403-4-a

Nel descrivere i processi per la partecipazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'organizzazione può includere informazioni relative a:

- partecipazione formale, sulla base dei requisiti legali;
- partecipazione attraverso il coinvolgimento dei rappresentanti dei lavoratori formalmente riconosciuti;
- partecipazione diretta, nello specifico da parte dei lavoratori coinvolti (ad es., il coinvolgimento diretto di tutti i lavoratori nelle decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro nelle piccole organizzazioni);
- utilizzo di comitati, nonché l'istituzione e il funzionamento degli stessi;
- 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 degli incidenti, verifiche, processi decisionali sull'utilizzo di appaltatori e outsourcing);
- come vengono individuati e rimossi gli ostacoli alla partecipazione (ad es., fornendo formazione, tutelando i lavoratori dalle ritorsioni).

Nel descrivere i processi per agevolare l'accesso dei lavoratori e la comunicazione delle informazioni rilevanti in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'organizzazione può rendicontare informazioni in merito ad eventuali incidenti professionali e le azioni intraprese in risposta.

Linee guida sull'Informativa 403-4-b

Una forma comune di partecipazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro avviene tramite

i comitati congiunti management-lavoratori in materia di salute e sicurezza. Oltre alla partecipazione diretta dei lavoratori di qualsiasi livello in questi comitati, i rappresentanti dei lavoratori, se presenti, possono anche essere coinvolti in attività congiunte, possono ad esempio essere autorizzati a prendere decisioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro, oltre ad altre decisioni relative al luogo di lavoro.

Se sono presenti comitati formali congiunti management-lavoratori per la salute e la sicurezza, l'organizzazione può anche descrivere il livello a cui opera ciascun comitato all'interno dell'organizzazione, il sistema di risoluzione delle controversie, le responsabilità in seno a tali comitati, e come i membri del comitato vengano protetti dalle ritorsioni.

L'Informativa 403-4-b richiede di precisare, nel caso, le motivazioni sulla base delle quali alcuni lavoratori non siano rappresentati in tali comitati. Non richiede informazioni specifiche su quali lavoratori sono o non sono membri di tali comitati.

Linee guida per il punto 1.4

Gli accordi a livello locale includono tipicamente temi come la fornitura di dispositivi di protezione individuale; la partecipazione dei rappresentanti dei lavoratori ad ispezioni in materia di salute e sicurezza, controlli e indagini degli incidenti; erogazione di corsi di formazione e sensibilizzazione; e protezione dalle ritorsioni.

Gli accordi a livello globale includono tipicamente temi come la conformità alle norme internazionali del lavoro dell'ILO; accordi o strutture per la risoluzione delle controversie; e impegni in materia di salute e sicurezza sul lavoro e livelli di performance.

Informativa 403-5

Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro

Requisiti di rendicontazione

Informativa
403-5

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione:

- a. una descrizione di tutte le attività formative in materia di salute e sicurezza sul lavoro erogate ai lavoratori, inclusa la formazione generale e quella specifica sui pericoli sul lavoro, attività o situazioni pericolose.

Linee guida

Linee guida sull'Informativa 403-5

Nel descrivere le attività di formazione erogate in materia di salute e sicurezza sul lavoro, l'organizzazione può includere informazioni relative a:

- come tali attività formative vengano valutate;
- come la formazione venga progettata ed erogata, tra cui il contenuto e i temi trattati, la competenza degli insegnanti, quali lavoratori ricevono la formazione, la frequenza della attività formative e se la formazione venga fornita utilizzando un linguaggio di facile comprensione per i lavoratori;
- se la formazione viene fornita a titolo gratuito e durante le ore di lavoro retribuite, o, in caso contrario, se la partecipazione dei lavoratori sia obbligatoria, e se essi siano retribuiti durante tali ore;
- come venga valutata l'efficacia della formazione.

Informativa 403-6

Promozione della salute dei lavoratori

Requisiti di rendicontazione

Informativa
403-6

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni per i dipendenti e i lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione:

- a. una spiegazione dei metodi utilizzati dall'organizzazione per agevolare l'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria non relativi al lavoro, e l'entità di tale servizio;
- b. una descrizione di qualsiasi servizio o programma di promozione della salute offerto dall'organizzazione volontariamente ai propri lavoratori per affrontare i principali rischi per la salute anche non connessi al lavoro, tra cui un dettaglio dei rischi specifici trattati, e di come l'organizzazione faciliti l'accesso dei lavoratori a tali servizi e programmi.

Raccomandazioni di rendicontazione

- 1.5 L'organizzazione dovrebbe rendicontare le seguenti informazioni aggiuntive:
- 1.5.1 come l'organizzazione mantiene la riservatezza delle informazioni personali sulla salute dei lavoratori;
 - 1.5.2 come l'organizzazione garantisca che le informazioni personali sullo stato di salute dei lavoratori e la loro partecipazione ai servizi o programmi non siano utilizzati in alcun modo per mettere in atto alcun trattamento favorevole o sfavorevole dei lavoratori.

Linee guida

Linee guida sull'Informativa 403-6-a

Conseguire una copertura sanitaria universale, compresa la protezione da rischi finanziari, l'accesso ai servizi essenziali di assistenza sanitaria di qualità e l'accesso sicuro, efficace, di qualità e a prezzi accessibili a medicinali di base e vaccini per tutti, rappresenta uno dei target degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU (Target 3.8).

L'accesso dei lavoratori a servizi di assistenza medica e sanitaria extra lavorativi potrebbe essere agevolato, ad esempio, tramite cliniche aziendali o programmi di trattamento delle malattie, sistemi di referral, o assicurazioni sanitarie o l'erogazione di contributi finanziari.

Nel descrivere l'ambito di accesso ai servizi di assistenza medica e sanitaria extra lavorativi forniti, l'organizzazione può specificare quali servizi sono agevolati e quali lavoratori possono avervi accesso.

Qualora l'organizzazione non agevoli l'accesso dei lavoratori ai servizi di assistenza medica e sanitaria extra lavorativi perché opera in un paese in cui la popolazione ha già accesso a tali servizi di alta qualità (ad es. tramite supporto finanziario o di altro tipo), tale informazione può essere specificata all'interno del report.

Qualora l'organizzazione non agevoli l'accesso dei lavoratori non dipendenti ai servizi di assistenza medica e sanitaria extra lavorativi perché il datore di lavoro diretto di tali lavoratori agevola già il loro accesso a tali servizi, l'organizzazione può specificarlo all'interno del report.

Linee guida sull'Informativa 403-6-b

Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età è uno degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU (Target 3). Questo obiettivo include target 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 per la salute sessuale e riproduttiva; porre fine alle epidemie di AIDS, tubercolosi, malaria e malattie tropicali trascurate; combattere l'epatite, le malattie trasmesse per via idrica e le altre malattie trasmissibili.

L'Informativa 403-6-b tratta i servizi e i programmi volontari volti ad affrontare i principali rischi sanitari non collegati al lavoro per i lavoratori, tra cui sia rischi fisici sia mentali. Alcuni esempi di tali rischi includono il fumo, l'abuso di stupefacenti e alcol, sedentarietà, abitudini alimentari malsane, HIV e fattori psicosociali.

I programmi e i servizi volontari di promozione della salute possono includere programmi per smettere di fumare, consulenza alimentare, l'offerta di alimenti sani nella mensa, programmi per ridurre lo stress, possibilità di usufruire della palestra o accedere a programmi di fitness. Un programma o un servizio viene considerato volontario quando non stabilisce traguardi personali obbligatori, e qualora vengano forniti degli incentivi, questi non sono associati con le decisioni dell'organizzazione riguardanti le mansioni o il coinvolgimento dei lavoratori.

Informativa 403-6

Continua

I programmi e servizi volontari di promozione della salute sono complementari, ma non possono essere considerati sostitutivi nei confronti dei servizi, programmi e sistemi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, che prevengono lesioni e proteggono i lavoratori da infortuni sul lavoro o malattie professionali. La promozione di attività volontarie a salvaguardia della salute e la salute e sicurezza sul lavoro possono essere gestiti congiuntamente dall'organizzazione, nel quadro di un approccio complessivo volto a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori.

Nel descrivere come l'organizzazione facilita l'accesso dei lavoratori ai programmi e servizi volontari di promozione della salute, essa può precisare se concede ai lavoratori il permesso di accedere a tali servizi durante le ore di lavoro retribuite. L'organizzazione può anche precisare se l'accesso a tali servizi e programmi sia esteso anche ai familiari dei lavoratori.

Nel descrivere i suoi servizi e programmi volontari di promozione della salute, l'organizzazione può anche rendicontare informazioni su:

- come si selezionano i temi analizzati in questi servizi e programmi, e se i lavoratori vengono inclusi nella scelta di tali temi;

- la misura in cui questi servizi e programmi comprendono interventi rivelatisi efficaci (consultare il riferimento 19 nella [sezione Riferimenti](#));
- i parametri utilizzati per valutare l'efficacia di tali servizi e programmi;
- gli approcci utilizzati per sensibilizzare le persone su tali servizi e programmi e incoraggiarne la partecipazione.

Linee guida per i punti 1.5.1 e 1.5.2

I servizi e i programmi a tutela della salute extra lavorativa devono rispettare il diritto alla privacy dei lavoratori. Le organizzazioni non devono utilizzare la partecipazione dei lavoratori a tali programmi e servizi, o i dati sanitari che ne derivano, come criteri per le decisioni riguardanti l'occupazione o il coinvolgimento dei lavoratori, tra cui licenziamento, demansionamento, promozione o offerta di prospettive di carriera, retribuzione o qualsiasi altro trattamento favorevole o sfavorevole. Consultare il riferimento 6 nella [sezione Riferimenti](#).

Riferimenti

Consultare i riferimenti 1, 14 e 15 nella [sezione Riferimenti](#).

Informativa 403-7

Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali

Requisiti di rendicontazione

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni:

- a. una descrizione dell'approccio adottato dall'organizzazione per evitare e mitigare gli impatti negativi significativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente connessi alle sue attività operative, prodotti o servizi tramite relazioni di natura commerciale e i relativi pericoli e rischi.

Informativa
403-7

Linee guida

Background

Nei casi in cui l'organizzazione non abbia nessun controllo sia sui lavoratori che sul luogo di lavoro, essa ha comunque la responsabilità di adoperarsi, oltre ad esercitare tutte le sue influenze, al fine di evitare e mitigare gli impatti negativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente connessi alle sue attività, prodotti o servizi tramite le sue relazioni commerciali. Per maggiori informazioni, consultare la sezione [Ambito di utilizzo del termine "lavoratori" nel presente Standard](#).

Riferimenti

Consultare il riferimento 13 nella [sezione Riferimenti](#).

2. Informative specifiche

Informativa 403-8

Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

Requisiti di rendicontazione

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni:

- a. se l'organizzazione ha implementato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciuti:
 - 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 un 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 un tale sistema che sia stato sottoposto a 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 un tale sistema che sia stato sottoposto a audit o certificato da terze parti indipendenti;
- b. se e, in tal caso, perché alcuni lavoratori sono stati esclusi dalla presente informativa, comprese le tipologie di lavoratori esclusi;
- c. qualsiasi informazione contestuale necessaria a comprendere come siano stati compilati i dati, come eventuali standard, metodi e supposizioni formulate.

Informativa
403-8

Linee guida

Background

I sistemi di gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro possono costituire un approccio sistematico volto a gestire ed eliminare costantemente i pericoli e ridurre al minimo i rischi. Si tratta di un approccio basato su un sistema che mira a integrare la gestione in materia di salute e sicurezza sul lavoro nei processi aziendali globali. Un sistema tipicamente implementa il ciclo di Deming (Plan-Do-Check-Act), promuovendo la leadership e le pratiche attraverso la consultazione e la partecipazione dei lavoratori a tutti i livelli nell'organizzazione.

Un approccio sistemico, che comprende processi completamente integrati, può rappresentare per un'organizzazione un netto miglioramento se confrontato con un approccio che concepisce l'identificazione dei pericoli, la valutazione dei rischi e l'indagine degli incidenti come attività isolate. L'analisi delle carenze del sistema può permettere

all'organizzazione di individuare le carenze nella gestione complessiva in materia di salute e sicurezza sul lavoro; analizzare risorse, politiche e controlli operativi; nonché garantirne un miglioramento continuo.

Linee guida sull'Informativa 403-8

La presente informativa indica quale proporzione dei dipendenti dell'organizzazione, e dei lavoratori non dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione, è coperta da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su requisiti legali e/o standard/linee guide riconosciuti. L'elenco dei requisiti legali e/o standard/linee guida riconosciuti utilizzati dall'organizzazione nel proprio sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sono riportati utilizzando le [Informative 403-1-a-i](#) e [403-1-a-ii](#) nella sezione delle informative relative alla modalità di gestione.

Informativa 403-8

Continua

Qualora non tutti i lavoratori siano coperti dal sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, l'organizzazione può rendicontare se alcuni dei lavoratori non coperti siano ad alto rischio di infortuni o malattie professionali.

Oltre alle informazioni richieste dalla presente informativa, l'organizzazione può rendicontare il numero e la percentuale dei siti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro basato su requisiti e/o standard/linee guide riconosciuti.

L'organizzazione può inoltre descrivere:

- la modalità di gestione utilizzata per gli audit interni (ad es. se sono effettuati seguendo uno standard di verifica sviluppato internamente o un standard di verifica riconosciuto, quale sia la qualifica degli auditor);
- se un processo o funzione è stato escluso dall'ambito dell'audit o della certificazione, e come le performance in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono monitorate in queste aree;
- gli standard di revisione o certificazione utilizzati.

Gli audit realizzati da enti esterni possono includere sia audit di seconda parte, sia audit di terza parte. Gli audit di seconda parte sono in genere effettuati da clienti o da altri per conto dei clienti, o da altri soggetti esterni che hanno un interesse formale nell'organizzazione. Gli audit di terze parti vengono effettuati da organizzazioni indipendenti come autorità di registrazione (ad es. organismi di certificazione) o enti normativi.

Linee guida sull'Informativa 403-8-b

Le tipologie di lavoratore possono essere individuate sulla base di criteri come, a titolo esemplificativo, la tipologia di impiego (tempo pieno o part-time), il contratto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato), la tipologia o grado di controllo (ad es. controllo sul lavoro o sul luogo di lavoro, controllo esclusivo o condiviso), e la sede.

Informativa 403-9

Infortuni sul lavoro

Requisiti di rendicontazione

L'organizzazione deve rendicontare 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 (ad esclusione dei 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 lavorate;
- b. per tutti i lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione;
 - i. il numero e il tasso di decessi causati da infortuni sul lavoro;
 - ii. il numero e il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei 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 lavorate;
- c. i pericoli sul lavoro che costituiscono un rischio di infortunio con gravi conseguenze, tra cui:
 - i. come sono stati determinati tali pericoli;
 - ii. quali di questi pericoli hanno causato o contribuito a infortuni con gravi conseguenze durante il periodo di rendicontazione;
 - iii. le azioni intraprese o quelle in corso intese a eliminare tali pericoli e ridurre al minimo i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli;
- d. qualsiasi azione intrapresa o in corso intesa a eliminare altri pericoli sul lavoro e ridurre al minimo i rischi utilizzando la gerarchia dei controlli;
- e. se i tassi sono stati calcolati sulla base di 200.000 o 1.000.000 di ore lavorate;
- f. se e, in tal caso, perché alcuni lavoratori sono stati esclusi dalla presente informativa, comprese le tipologie di lavoratori esclusi;
- g. qualsiasi informazione contestuale necessaria a comprendere come siano stati compilati i dati, come eventuali standard, metodi e supposizioni formulate.

Informativa
403-9

- 2.1 Nel rendicontare le informazioni specificate nell'Informativa 403-9, l'organizzazione deve:
 - 2.1.1 escludere i decessi nel calcolo del numero e del tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze;
 - 2.1.2 includere i decessi derivanti da infortuni sul lavoro nel calcolo del numero e del tasso di infortuni sul lavoro registrabili;
 - 2.1.3 includere gli infortuni derivanti da infortuni in itinere solo quando il trasporto è stato organizzato dall'organizzazione;

Informativa 403-9

Continua

2.1.4 calcolare i tassi basati su 200.000 o 1.000.000 di ore lavorate, utilizzando le seguenti formule:

$$\text{Il tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro} = \frac{\text{Il numero di decessi risultanti da infortuni sul lavoro}}{\text{Numero di ore lavorate}} \times [200.000 \text{ o } 1.000.000]$$

$$\text{Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)} = \frac{\text{Il numero di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)}}{\text{Numero di ore lavorate}} \times [200.000 \text{ o } 1.000.000]$$

$$\text{Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili} = \frac{\text{Il numero di infortuni sul lavoro registrabili}}{\text{Numero di ore lavorate}} \times [200.000 \text{ o } 1.000.000]$$

Raccomandazioni di rendicontazione

- 2.2 L'organizzazione dovrebbe rendicontare le seguenti informazioni aggiuntive:
- 2.2.1 se i numeri e i tassi riportati sono significativamente superiori per alcuni tipi di infortuni, paesi, linee di business, o dati demografici dei lavoratori (ad es. sesso, genere, stato di stranieri, età, tipo di lavoratore), una scomposizione di tali dati;
 - 2.2.2 una scomposizione del numero di infortuni sul lavoro registrabili per tipologia di incidente;
 - 2.2.3 se nell'Informativa 403-9-c sono stati individuati pericoli chimici, un elenco delle sostanze chimiche;
 - 2.2.4 il numero di incidenti professionali correlati ad infortuni con gravi conseguenze rilevati;
 - 2.2.5 il numero di quasi incidenti rilevati.

Linee guida

Linee guida sull'Informativa 403-9

La presente Informativa è incentrata sugli infortuni sul lavoro. I dati sugli infortuni sul lavoro sono una misura dell'entità del danno subito dai lavoratori; non una misura del livello di sicurezza.

Un aumento del numero o del tasso degli incidenti riportati non comporta necessariamente un numero maggiore di incidenti; può indicare un miglioramento della registrazione e rendicontazione degli incidenti.

Se un aumento del numero o del tasso di incidenti riportato è il risultato delle azioni dell'organizzazione per migliorare la registrazione e rendicontazione di decessi, infortuni o malattie professionali, o le relative azioni per espandere l'ambito del sistema di gestione in modo da coprire più lavoratori o luoghi di lavoro, l'organizzazione può spiegarlo e rendicontare tali azioni e i relativi risultati.

Informativa 403-9

Continua

I tipi di infortuni sul lavoro includono a titolo esemplificativo decessi, amputazioni di arti, lacerazioni, fratture, ernie, bruciature, perdite di conoscenza, paralisi.

Nell'ambito del presente Standard, i disturbi muscolo scheletrici sul lavoro rientrano tra le malattie professionali (e non gli infortuni) e devono essere rendicontati utilizzando 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, l'organizzazione può spiegare e rendicontare questi disturbi utilizzando l'[Informativa 403-9](#). Consultare i riferimenti 5 e 16 nella [sezione Riferimenti](#) per un elenco dei disturbi muscolo scheletrici.

Gli infortuni che coinvolgono soggetti esterni causati da incidenti professionali, non sono inclusi nell'[Informativa](#), ma l'organizzazione può rendicontare tali informazioni separatamente. Ad esempio, l'organizzazione può rendicontare incidenti in cui un veicolo guidato da un lavoratore provoca il decesso di altri automobilisti o incidenti in cui i visitatori si infortunano durante una visita nel luogo di lavoro dell'organizzazione.

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

Ai sensi della definizione di infortuni sul lavoro registrabili, l'organizzazione deve comunicare tutti gli infortuni sul lavoro nel "numero e tasso di infortuni sul lavoro registrabili". Inoltre, l'organizzazione deve rendicontare separatamente gli infortuni sul lavoro con gravi conseguenze, scomponendoli in:

- decessi, da rendicontare ai sensi delle Informative 403-9-a-i e 403-9-b-i.
- altri infortuni da cui il lavoratore non può ristabilirsi (ad es. amputazione di un arto), non si ristabilisce o non è realistico prevedere che si ristabilisca completamente ritornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi (ad es. frattura scomposta), da rendicontare ai sensi delle Informative 403-9-a-ii e 403-9-b-ii.

La definizione di "infortunio sul lavoro con gravi conseguenze" utilizza "tempo di recupero", invece di "tempo perso", come criterio per determinare la gravità dell'infortunio. Il "tempo perso" è un indicatore della perdita di produttività di un'organizzazione a causa di un infortunio sul lavoro; non indica necessariamente la portata della lesione subita dal lavoratore.

Il "tempo di recupero", al contrario, si riferisce al tempo necessario per il lavoratore per ristabilirsi completamente ritornando allo stato di salute antecedente l'incidente; non indica il tempo necessario per il dipendente per tornare a lavorare. In alcuni casi, il lavoratore può tornare al lavoro prima di essersi ristabilito completamente.

Oltre a rendicontare le informazioni sugli infortuni sul lavoro con conseguenze gravi sulla base del tempo di recupero come indicato dall'[informativa](#), l'organizzazione può anche rendicontare il numero e il tasso di infortuni sul lavoro che hanno comportato casi di perdita di giorni lavorativi, il numero medio di giorni persi per casi di infortunio che hanno comportato perdita di giorni lavorativi, il numero di giorni di lavoro persi e il tasso di assenza.

Linee guida sull'[Informativa 403-9-c](#)

La presente [Informativa](#) tratta i pericoli sul lavoro che rappresentano un rischio di infortunio con gravi conseguenze se non controllati, anche quando vi sono misure di controllo in atto. I pericoli possono essere individuati in maniera proattiva tramite una valutazione dei rischi o in maniera reattiva come risultato sia di un incidente professionale con potenziale di alto rischio sia a un infortunio con gravi conseguenze.

Alcuni esempi di pericoli sul lavoro che provocano o che contribuiscono a infortuni con gravi conseguenze, includono carichi di lavoro eccessivi, pericoli di inciampo, o esposizione a materiali infiammabili.

Qualora i pericoli sul lavoro individuati varino significativamente tra le diverse sedi, l'organizzazione può raggruppare o scomporre i dati secondo le categorie rilevanti, come per area geografica o linea commerciale. Allo stesso modo, se vi è un numero significativo di pericoli, l'organizzazione può raggruppare o categorizzare i dati per agevolare la rendicontazione.

Nel rendicontare come sono stati determinati i pericoli sul lavoro che rappresentano un rischio di infortunio sul lavoro con gravi conseguenze secondo l'[Informativa 403-9-c-i](#), l'organizzazione può descrivere i criteri o la soglia utilizzati per determinare quali pericoli pongono tale rischio e quali no. I processi per individuare i pericoli e valutare i rischi, e quindi applicare la gerarchia dei controlli, sono riportati ai sensi dell'[Informativa 403-2-a](#).

L'[Informativa 403-9-c-ii](#) non richiede la rendicontazione di quei pericoli sul lavoro che hanno provocato o contribuito a infortuni sul lavoro con gravi conseguenze durante il periodo di rendicontazione; richiede l'analisi aggregata di tutti i pericoli sul lavoro che hanno comportato infortuni con gravi conseguenze.

Se un incidente professionale che ha provocato un infortunio con gravi conseguenze risulta ancora oggetto di investigazione al termine del periodo di rendicontazione, l'organizzazione può dichiararlo nel report. L'organizzazione può rendicontare le azioni intraprese durante il periodo di rendicontazione per eliminare i pericoli e ridurre al minimo i rischi individuati, o per affrontare incidenti professionali verificatisi in periodi di rendicontazione precedenti.

Informativa 403-9

Continua

Linee guida sull'Informativa 403-9-d

La presente Informativa tratta tutte le azioni intraprese o in atto volte a eliminare altri pericoli sul lavoro e ridurre al minimo i rischi (non coperte nell'Informativa 403-9-c) utilizzando la gerarchia dei controlli. La presente informativa può includere le azioni intraprese in risposta a infortuni sul lavoro con conseguenze non gravi, e incidenti professionali con bassa probabilità di provocare lesioni con gravi conseguenze.

Linee guida sull'Informativa 403-9-f

Le tipologie di lavoratore possono essere individuate sulla base di criteri come, a titolo esemplificativo, la tipologia di impiego (tempo pieno o part-time), il contratto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato), la tipologia o grado di controllo (ad es. controllo sul lavoro o sul luogo di lavoro, controllo esclusivo o condiviso), e la sede.

Linee guida sull'Informativa 403-9-g

Se l'organizzazione segue il codice di condotta dell'ILO in materia di Registrazione e notifiche degli incidenti sul lavoro e delle malattie, può citarlo in risposta all'Informativa 403-9-g.

Qualora l'organizzazione non segua il codice di condotta dell'ILO, può indicare quale sistema di regole applica nella registrazione e rendicontazione degli infortuni sul lavoro e il suo rapporto con il codice di condotta dell'ILO.

Se l'organizzazione non può calcolare direttamente il numero di ore lavorate, può effettuare una stima sulla base delle ore di lavoro normali o standard, prendendo in considerazione il diritto a periodi di assenza retribuita dal lavoro (ad es. ferie retribuite, congedi di malattia retribuiti, festività nazionali) e illustrarla nel report.

Quando l'organizzazione non può calcolare direttamente o effettuare una stima del numero di ore lavorate (ad es. perché i lavoratori hanno effettuato lavori non sistematici durante una situazione di emergenza, o perché il lavoro effettuato non è stato retribuito in ore), è necessario fornire una giustificazione per tale omissione come stabilito dal *GRI 101: Principi di rendicontazione*. Consultare riferimento al [punto 3.2 nel GRI 101](#) per i requisiti delle ragioni di omissione.

Linee guida per il punto 2.1.3

Il punto 2.1.3 richiede all'organizzazione di includere gli infortuni derivanti da infortuni in itinere solo quando il trasporto è stato organizzato dall'organizzazione (ad es. bus o veicolo aziendale o di un appaltatore). L'organizzazione può rendicontare separatamente altri incidenti in itinere; ad esempio qualora tali informazioni debbano essere riportate ai sensi della normativa locale.

Linee guida per il punto 2.1.4

Il punto 2.1.4 richiede all'organizzazione di calcolare i tassi basati su 200.000 o 1.000.000 di ore lavorate.

I tassi standardizzati permettono di ottenere comparazioni significative tra le statistiche, per esempio tra diversi periodi organizzazioni, o aiutare a conteggiare le differenze del numero di ore nel gruppo di riferimento e il numero di ore lavorate dagli stessi.

Un tasso basato su 200.000 ore lavorate indica il numero infortuni sul lavoro per 100 lavoratori a tempo pieno su un periodo di un anno, supponendo che un lavoratore a tempo pieno lavori 2.000 ore l'anno. Ad esempio, un tasso di 1.0 indica che, in media, si verifica un infortunio sul lavoro per ogni gruppo di 100 lavoratori a tempo pieno in un periodo di un anno. Un tasso basato su 1.000.000 ore lavorate indica il numero di infortuni sul lavoro per 500 lavoratori a tempo pieno su un periodo di un anno.

Un tasso basato su 200.000 ore lavorate potrebbe essere più adatto alle organizzazioni di piccole dimensioni.

Oltre ai tassi standardizzati, la presente informativa chiede all'organizzazione di rendicontare i dati assoluti (ovvero i numeri), per permettere agli utenti dei dati di calcolare autonomamente i tassi utilizzando altre metodologie se necessario.

Linee guida per i punti 2.2.1 e 2.2.2

Il Target 8.8 degli Obiettivi per lo Sviluppo Sostenibile dell'ONU mira a "Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori, inclusi gli stranieri, in particolare le donne, e i precari". Alcuni gruppi potrebbero incorrere in un rischio maggiore di lesioni a causa di fattori demografici come sesso, genere, stato di stranieri, o età; può risultare quindi utile scorporare i dati relativi agli infortuni sul lavoro secondo questi criteri demografici. Consultare il riferimento 14 nella [sezione Riferimenti](#).

La Convenzione sui lavoratori migranti (disposizioni complementari) dell'ILO C-143, definisce "lavoratore migrante" come "una persona che emigra o è emigrata da un paese verso l'altro, in vista di una occupazione, altrimenti che per proprio conto; esso include qualsiasi persona ammessa regolarmente in qualità di lavoratore straniero". Per maggiori informazioni, consultare la Convenzione dell'ILO n. 143.

Se i dati relativi agli infortuni sul lavoro sono influenzati principalmente da alcuni tipi di infortuni (ad es. amputazione, paralisi) o incidenti (ad es. esplosione, incidente stradale), l'organizzazione può fornire una scomposizione di tali dati.

Riferimenti

Consultare il riferimento 10 nella [sezione Riferimenti](#).

Informativa 403-10

Malattie professionali

Requisiti di rendicontazione

L'organizzazione deve rendicontare le seguenti informazioni:

- a. Per tutti i dipendenti:
 - i. il numero di decessi derivanti da malattie professionali;
 - ii. il numero di casi di malattie professionali registrabili;
 - iii. le tipologie principali di malattie professionali;
- b. per tutti i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione;
 - i. il numero di decessi derivanti da malattie professionali;
 - ii. il numero di casi di malattie professionali registrabili;
 - iii. le tipologie principali di malattie professionali;
- c. i pericoli sul lavoro che costituiscono un rischio di malattie professionali, tra cui:
 - i. come sono stati determinati tali pericoli;
 - ii. quali di questi pericoli hanno causato o contribuito a casi di malattia professionale durante il periodo di rendicontazione;
 - iii. le azioni intraprese o quelle in corso intese a 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 dalla presente informativa, comprese le tipologie di lavoratori esclusi;
- e. qualsiasi informazione di contesto necessaria a comprendere come siano stati compilati i dati, come eventuali standard, metodi e supposizioni formulate;

Informativa
403-10

- 2.3 Nel rendicontare le informazioni specificate nell'Informativa 403-10, l'organizzazione deve includere le decessi derivanti da malattia professionale nel calcolo del numero dei casi registrabili;

Raccomandazioni di rendicontazione

- 2.4 L'organizzazione dovrebbe rendicontare le seguenti informazioni aggiuntive:
- 2.4.1 se i numeri riportati sono significativamente superiori per alcuni tipi di malattie professionali, paesi, linee di business, o dati demografici dei lavoratori (ad es. sesso, genere, stato di stranieri, età, tipo di lavoratore), una scomposizione di tali dati;
 - 2.4.2 se nell'Informativa 403-10-c sono stati individuati pericoli chimici, un elenco delle sostanze chimiche;
 - 2.4.3 il numero dei dipendenti e lavoratori non dipendenti ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione, esposti a ciascun pericolo individuato nell'Informativa 403-10-c.

Linee guida*Linee guida sull'Informativa 403-10*

Le malattie professionali possono includere problemi di salute acuti, ricorrenti e cronici provocati o aggravati da condizioni o pratiche di lavoro. Questi problemi includono disturbi muscolo scheletrici, problemi respiratori e cutanei, tumori maligni, malattie provocate da agenti fisici (ad es. perdita dell'udito a causa del rumore, malattie provocate dalle vibrazioni), e malattie mentali (ad es. ansia, disturbi da stress post-traumatico). La presente informativa tratta, a titolo esemplificativo, le malattie incluse nell'*Elenco delle malattie professionali dell'ILO*. Nell'ambito del presente Standard, i disturbi muscolo scheletrici sul lavoro rientrano tra le malattie professionali (e non tra gli infortuni) e devono essere rendicontati utilizzando la presente informativa. Consultare i riferimenti 5 e 16 nella [sezione Riferimenti](#).

La presente informativa tratta tutti i casi di malattia professionale notificati all'organizzazione o individuati dall'organizzazione tramite controlli medici, durante il periodo di rendicontazione. L'organizzazione potrebbe essere avvisata in caso di malattie professionali tramite report compilati dai lavoratori interessati, agenzie di risarcimento od operatori sanitari. L'informativa può includere casi di malattia professionale rilevate durante il periodo di rendicontazione da parte di ex lavoratori. Qualora l'organizzazione determini, ad esempio tramite l'investigazione, che i casi notificati di malattia professionale non siano dovuti all'esposizione durante il lavoro per l'organizzazione, può indicarlo nel report.

La presente informativa tratta le malattie professionali sia di breve sia di lungo corso. Il periodo si riferisce al tempo tra l'esposizione e l'inizio del problema di salute.

Molti casi di malattie professionali di lungo corso non vengono rilevati; se riscontrati, potrebbero non essere necessariamente dovuti a un'attività lavorativa svolta presso un datore di lavoro. Ad esempio, un lavoratore potrebbe essere esposto all'amianto mentre lavora per diversi datori di lavoro nel tempo, o potrebbe soffrire di una malattia di lungo corso che diventa fatale molti anni dopo aver lasciato l'organizzazione. Per questo motivo, i dati sulle malattie professionali sono completati con le informazioni relative ai pericoli sul lavoro.

In alcune situazioni, un'organizzazione potrebbe non essere in grado di raccogliere o divulgare pubblicamente i dati relativi alle malattie professionali. I seguenti esempi illustrano alcune di queste situazioni:

- regolamenti nazionali o regionali, obblighi contrattuali, condizioni relative alle assicurazioni sanitarie, e altri requisiti legali collegati alla privacy delle informazioni sanitarie dei lavoratori, possono impedire alle organizzazioni di raccogliere, mantenere e rendicontare pubblicamente questi dati;
- la natura dei dati sull'esposizione dei lavoratori a fattori psicosociali, ampiamente basata sull'autocertificazione e in molti casi protetta dai

regolamenti sulla privacy in materia di assistenza sanitaria, potrebbe limitare le organizzazioni nella divulgazione di tali dati.

In tali situazioni, l'organizzazione deve fornire le ragioni di omissione definiti nel *GRI 101: Principi di rendicontazione*. Consultare riferimento al [punto 3.2 nel GRI 101](#) per i requisiti delle ragioni di omissione.

I casi di malattia professionale che coinvolgono soggetti esterni derivanti da incidenti professionale non sono inclusi nell'Informativa, ma possono essere rendicontati separatamente dall'organizzazione. Un esempio di tali incidenti è il caso in cui lo sversamento di una sostanza chimica provochi problemi di salute ai membri della comunità vicina.

Linee guida sull'Informativa 403-10-c

La presente informativa include le esposizioni agli agenti del "Gruppo 1 dell'Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (IARC)" (cancerogeni per l'uomo), "Gruppo 2A dell'IARC" (probabilmente cancerogeni per l'uomo) e "Gruppo 2B dell'IARC" (possibilmente cancerogeni per l'uomo). Consultare i riferimenti 17 e 18 nella [sezione Riferimenti](#).

Consultare le [linee guida per l'Informativa 403-9-c](#) per maggiori informazioni sulla rendicontazione dei pericoli.

Linee guida sull'Informativa 403-10-d

Le tipologie di lavoratore possono essere individuate sulla base di criteri come, a titolo esemplificativo, la tipologia di impiego (tempo pieno o part-time), il contratto di lavoro (a tempo indeterminato o determinato), la tipologia o grado di controllo (ad es. controllo sul lavoro o sul luogo di lavoro, controllo esclusivo o condiviso), e la sede.

Linee guida sull'Informativa 403-10-e

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

Qualora l'organizzazione non segua il codice di condotta dell'ILO, può indicare quale sistema di regole applica nella registrazione e rendicontazione delle malattie professionali e il suo rapporto con il codice di condotta dell'ILO.

Linee guida per il punto 2.4.1

Se i dati relativi alle malattie professionali sono influenzati principalmente da alcuni tipi di malattie o problemi di salute (ad es. problemi respiratori, problemi cutanei) o incidenti (ad es. esposizione a batteri o virus), l'organizzazione può fornire una scomposizione di tali dati. Consultare inoltre riferimento alle [linee guida per i punti 2.2.1 e 2.2.2](#).

Riferimenti

Consultare i riferimenti 5, 10 e 16 nella [sezione Riferimenti](#).

Glossario

Il Glossario include definizioni per i termini utilizzati nello Standard, che si applicano quando si utilizza lo stesso. Tali definizioni possono contenere termini ulteriormente approfonditi nel [Glossario completo dei GRI Standards](#).

Tutti i termini oggetto di definizione sono sottolineati. Qualora un termine non sia riportato in questo Glossario o nel [Glossario completo dei GRI Standards](#), troveranno applicazione le definizioni comunemente utilizzate e conosciute.

accordo formale

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

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

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 scritti e concordati, 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 con i lavoratori può essere svolta attraverso i rappresentanti dei lavoratori.

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".

contratto di lavoro

Contratto riconosciuto dalla normativa nazionale o dalla normale prassi, che può essere in forma scritta, verbale o implicita (ovvero quando tutte le caratteristiche previste dal rapporto di lavoro sono presenti ma senza un contratto scritto o verbale davanti a testimoni).

Contratto a tempo indeterminato o permanente: Un contratto di lavoro a tempo indeterminato è un contratto sottoscritto con un dipendente per un incarico a tempo pieno o part-time, per un periodo indeterminato.

Contratto a tempo determinato: Un contratto di lavoro a tempo determinato è un contratto con le caratteristiche sopra definite che termina allo scadere di un determinato periodo di tempo o quando viene completato uno specifico incarico legato ad una tempistica stimata. Un contratto di lavoro a tempo determinato ha una durata limitata ed è risolto da un evento specifico, compreso il termine di un progetto o di una fase di lavoro o il ritorno dei dipendenti sostituiti.

dipendente

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

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 problemi di salute (ad es., sostanze chimiche, radiazioni, alta pressione, rumori, fiamme, esplosivi)

fornitore

Organizzazione o persona che fornisce un prodotto o un servizio utilizzato nella catena di fornitura dell'organizzazione.

Nota 1: Un fornitore è inoltre caratterizzato da un rapporto commerciale autentico, diretto o indiretto, con l'organizzazione.

Nota 2: Esempi di fornitori possono comprendere, in via non limitativa:

- Affiliati o licenziatari: persone o organizzazioni che ottengono una licenza o concessione dall'organizzazione. Concessioni e licenze consentono di svolgere attività commerciali specifiche come la produzione e la vendita di un prodotto.
- Appaltatori: persone o organizzazioni che lavorano in sede o fuori sede per conto di un'organizzazione. Un appaltatore può impiegare direttamente lavoratori propri o incaricare sub-appaltatori o collaboratori esterni.
- Collaboratori esterni: persone o organizzazioni che lavorano per un'organizzazione, un appaltatore o un sub-appaltatore.
- Consulenti: persone o organizzazioni che forniscono consulenza esperta e servizi su una base commerciale e professionale legalmente riconosciuta. I consulenti sono legalmente riconosciuti come lavoratori autonomi o come dipendenti di un'altra organizzazione.
- Distributori: persone o organizzazioni che forniscono prodotti a terzi.
- Grossisti: persone o organizzazioni che vendono prodotti in grandi quantità, rivenduti poi da altri soggetti.
- Intermediari: persone o organizzazioni che acquistano e vendono prodotti, servizi o beni per conto di terzi, comprese agenzie in appalto che forniscono forza lavoro.
- Lavoratori a domicilio: persone che lavorano presso il proprio domicilio o presso altre sedi di propria scelta, diverse dalla sede del datore di lavoro, ed eseguono incarichi in cambio di un compenso, realizzando prodotti o servizi come specificato dal datore di lavoro, indipendentemente da chi fornisce le infrastrutture, i materiali o altri strumenti.
- Produttori: persone o organizzazioni che producono prodotti destinati alla vendita.
- Produttori primari: persone o organizzazioni che coltivano, raccolgono o estraggono materie prime.
- Sub-appaltatori: persone o organizzazioni che lavorano in sede o fuori sede per conto di un'organizzazione e che hanno un rapporto contrattuale diretto con un appaltatore o un sub-appaltatore, ma non necessariamente con l'organizzazione. Un appaltatore può impiegare direttamente dipendenti propri o incaricare collaboratori esterni.

gerarchia dei 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

Nei GRI Standards, se non diversamente specificato, per "impatto" si intende l'effetto che un'organizzazione ha sull'economia, sull'ambiente e/o sulla società, che a sua volta può indicarne il contributo (positivo o negativo) allo sviluppo sostenibile.

Nota 1: Nei GRI Standards, il termine "impatto" può fare riferimento a conseguenze positive, negative, attuali, potenziali, dirette, indirette, sul breve termine, sul lungo termine, intenzionali o non intenzionali.

Nota 2: Gli impatti sull'economia, l'ambiente e/o la società possono anche essere correlati alle conseguenze per l'organizzazione stessa. Ad esempio, un impatto sull'economia, l'ambiente e/o la società può portare a conseguenze per il modello di business di un'organizzazione, la sua reputazione o la sua capacità di raggiungere i propri obiettivi.

incidente professionale

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

Nota 1: Questa definizione si basa sulla norma ISO 45001:2018.

Nota 2: Gli incidenti possono essere dovuti, ad esempio, a problemi elettrici, esplosione, incendio; tracimazione, sversamento, perdita, flusso; rottura, scoppio, separazione; perdita di controllo, scivolamento, inciampo e caduta; movimento del corpo senza stress; movimento del corpo sotto/in presenza di stress; shock, spavento; violenza o molestie sul luogo di lavoro (ad es. molestie sessuali).

Nota 3: Un incidente che causa lesioni o malattie professionali è spesso definito con il termine "infortunio". Un incidente che può potenzialmente portare a lesioni o malattie professionali ma in cui esse non si verificano è spesso definito come "quasi incidenti", "mancato infortunio" o "near miss".

incidente professionale con potenziale di alto rischio

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

Nota: Esempi di incidenti ad alto rischio possono comprendere incidenti correlati ad apparecchiature malfunzionanti, esplosioni o collisioni tra veicoli con un'alta probabilità di causare lesioni gravi.

infortuni sul lavoro o malattie professionali

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

Nota 1: Questa definizione si basa sull'organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), *Linee guida sui sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, ILO-OSH 2001* del 2001.

Nota 2: "Lesioni o malattie professionali" indica un danno per la salute e comprende affezioni, patologie e disturbi. I termini "affezione", "patologia" e "disturbo" sono spesso utilizzati in modo intercambiabile e fanno riferimento a condizioni con sintomi e diagnosi specifici.

Nota 3: Le lesioni e le malattie professionali correlate al luogo di lavoro derivano dall'esposizione a condizioni di pericolo sul luogo di lavoro. Possono inoltre verificarsi altri tipi di incidenti che non sono correlati al lavoro in senso stretto. Ad esempio, i seguenti incidenti non sono considerati come correlati al luogo di lavoro:

- Un lavoratore ha un arresto cardiaco mentre sta lavorando, che non è correlato al lavoro.
- Un lavoratore che si reca o torna dal lavoro viene ferito in un incidente d'auto (in cui guidare non rientra tra le mansioni lavorative e il trasporto non è stato organizzato dal datore di lavoro).
- Un lavoratore che soffre di epilessia ha un attacco mentre sta lavorando, che non è correlato al lavoro.

Nota 4: *Viaggio per motivi di lavoro:* Le lesioni e le malattie professionali che si verificano mentre un lavoratore è in viaggio sono correlati al lavoro se, al momento della lesione o della malattia, il lavoratore era coinvolto in attività lavorative "nell'interesse del datore di lavoro". Esempi di tali attività comprendono il trasferimento da/per le sedi dei referenti del cliente, lo svolgimento di mansioni lavorative e l'intrattenimento - come soggetto attivo o passivo - a scopo di transazione, discussione o promozione di affari (sotto la direzione del datore di lavoro).

Lavoro da casa: Le lesioni e le malattie professionali che si verificano quando si lavora da casa sono correlati al lavoro se la lesione o la malattia in questione si verifica mentre il lavoratore sta svolgendo un lavoro presso il proprio domicilio e se la lesione o la malattia è direttamente correlata all'esecuzione del lavoro piuttosto che all'ambiente o alla configurazione dell'abitazione.

Malattia mentale: Una malattia mentale è correlata al lavoro se è stata notificata volontariamente dal lavoratore ed è corroborata dal parere di un operatore sanitario abilitato avente la formazione e l'esperienza necessarie ad affermare che la malattia è correlata al lavoro.

Per maggiori indicazioni su come determinare la correlazione con la dimensione lavorativa, consultare il documento dell'OSHA (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, accesso 1° giugno 2018.

Nota 5: I termini "occupazionale" e "correlato al lavoro" sono spesso 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.

Nota: Questa definizione si basa sul documento dell'ente statunitense OSHA (Occupational Safety and Health Administration), *General recording criteria 1904.7*, https://www.osha.gov/pls/oshaweb/owadisp.show_document?p_table=STANDARDS&p_id=9638, accesso 1° giugno 2018.

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.

Nota 1: Il termine "lavoratori" comprende, in via non limitativa, i dipendenti.

Nota 2: Altri esempi di lavoratori possono includere tirocinanti, stagisti, liberi professionisti e persone che collaborano per organizzazioni diverse dall'organizzazione, ad esempio fornitori.

Nota 3: Nel contesto dei GRI Standards, in alcuni casi viene specificato se deve essere utilizzato un sottoinsieme specifico 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 e consultazione dei lavoratori sono due termini diversi, ciascuno con un significato specifico. Consultare la definizione di "consultazione dei lavoratori".

pericolo sul lavoro

Fonte o situazione che può potenzialmente causare lesioni o malattie professionali.

Nota 1: I pericoli possono essere:

- Fisici (ad es. radiazioni, temperature estreme, rumori elevati costanti, sversamenti su pavimenti o pericoli di inciampo, macchinari incustoditi, apparecchi elettrici non correttamente funzionanti).
- Ergonomici (ad es. postazioni di lavoro e sedie non correttamente regolate, movimenti disagiati, vibrazioni).
- Chimici (ad es. esposizione a solventi, monossido di carbonio, materiali infiammabili o pesticidi).
- Biologici (ad es. esposizione a sangue e fluidi corporei, funghi, batteri, virus o punture di insetti).
- Psicosociali (ad es. abusi verbali, molestie, bullismo).
- Collegati all'organizzazione lavorativa (ad es. richieste di carichi di lavoro eccessivi, turni, orari prolungati, lavoro notturno, violenza sul posto di lavoro).

Nota 2: Questa definizione si basa sull'organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), *Linee guida sui sistemi di gestione della salute e la sicurezza sul lavoro* del 2001 e sulla norma ISO 45001:2018.

prodotto

Articolo o sostanza offerto/a in vendita o facente parte di un servizio offerto da un'organizzazione.

promozione della salute

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

Nota 1: I termini "promozione della salute" e "benessere" sono spesso utilizzati in modo intercambiabile.

Nota 2: Questa definizione è contenuta nel documento dell'organizzazione mondiale della sanità (OMS), "Carta di Ottawa per la promozione della salute" del 1986.

quasi infortunio

Incidente professionale in cui non si verificano infortuni o malattie professionali, ma che potenzialmente avrebbe potuto causarne.

Nota 1: Un "quasi infortunio" può essere definito anche come "mancato infortunio" o "near miss".

Nota 2: Questa definizione si basa sulla norma ISO 45001:2018.

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.

Nota: Questa definizione si basa sulla Convenzione dell'ILO sui rappresentanti dei lavoratori C-135, 1971.

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.

Nota: Questa definizione si basa sulla norma ISO 45001:2018.

servizi di medicina del lavoro

Servizi affidati sostanzialmente con funzione preventiva, allo scopo di offrire consulenza al datore di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti nello svolgimento delle attività, basati sui requisiti volti a definire e mantenere un ambiente di lavoro sano e sicuro che agevoli uno stato mentale e fisico ottimale rispetto al lavoro e l'adattamento del lavoro alle capacità dei lavoratori in base al loro stato di salute fisica e mentale.

Nota 1: Le funzioni dei servizi di medicina del lavoro comprendono:

- Monitoraggio di fattori all'interno dell'ambiente lavorativo compresi servizi igienici, mense e alloggi forniti ai dipendenti, o nelle pratiche lavorative, che potrebbero incidere sulla salute dei lavoratori.
- Monitoraggio della salute dei lavoratori rispetto al lavoro.
- Consulenza in materia di salute, sicurezza e igiene sul luogo di lavoro.
- Consulenza sull'ergonomia e sui dispositivi di protezione individuale e collettiva.
- Promozione dell'adattamento del lavoro al lavoratore.
- Organizzazione del primo soccorso e degli interventi d'urgenza.

Nota 2: Questa definizione si basa sulla Convenzione dell'ILO sui servizi sanitari sul lavoro C-161, 1985.

servizio

Azione di un'organizzazione volta a soddisfare una richiesta o una necessità.

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.

Nota: Questa definizione si basa sull'organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), *Linee guida sui sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, ILO-OSH 2001* del 2001.

tema materiale

Tema che riflette l'impatto economico, ambientale e sociale significativo dell'organizzazione o che influenza in modo profondo le valutazioni e le decisioni degli stakeholder.

Nota 1: Per maggiori informazioni su come identificare un tema materiale, consultare il documento [Principi di rendicontazione per la definizione dei contenuti del report](#) in *GRI 101: Principi di rendicontazione*.

Nota 2: Per redigere un report in conformità ai GRI Standards, un'organizzazione è tenuta fornire informazioni sui propri temi materiali.

Nota 3: I temi materiali possono includere, a titolo esemplificativo, i temi oggetto dei GRI Standards nelle serie 200, 300 e 400.

tipologia di impiego

Tempo pieno: un dipendente a tempo pieno è un dipendente le cui ore lavorative su base settimanale, mensile o annua sono definite secondo la normativa nazionale e la prassi vigente in termini di orario di lavoro (come la normativa nazionale secondo cui il "tempo pieno" corrisponde a un minimo di nove mesi l'anno e ad un minimo di 30 ore a settimana).

Part-time: un dipendente part-time è un dipendente le cui ore lavorative su base settimanale, mensile o annua sono inferiori a quelle del "tempo pieno" come sopra definito.

Le definizioni basate sulla norma ISO 45001:2018 sono fornite dietro autorizzazione dell'International Organization for Standardization, ISO. ISO mantiene i diritti d'autore esclusivi.

Riferimenti

I seguenti documenti sono stati utili all'elaborazione dello Standard e possono essere utili per la sua comprensione e applicazione.

Strumenti intergovernativi autorevoli:

1. Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), *Codice di condotta dell'ILO. L'HIV/AIDS e il mondo del lavoro*, 2001.
2. Convenzione dell'ILO sulla salute e la sicurezza dei lavoratori C-155, 1981.
3. Convenzione dell'ILO sui servizi sanitari sul lavoro C-161, 1985.
4. Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), *Linee guida sui sistemi di gestione della salute e della sicurezza sul lavoro, ILO-OSH 2001* del 2001.
5. Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), *Elenco delle malattie professionali*, 2010.
6. Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), *Codice di condotta dell'ILO. Protezione dei dati personali dei lavoratori*, 1997.
7. Protocollo dell'ILO relativo alla convenzione sulla salute e la sicurezza dei lavoratori del 1981, P-155, 2002.
8. Raccomandazione dell'ILO sulla salute e la sicurezza dei lavoratori R-164, 1981.
9. Raccomandazione dell'ILO sui servizi sanitari sul lavoro R-171, 1985.
10. Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO), *Codice di condotta dell'ILO. Registrazione e notifiche degli incidenti sul lavoro e malattie*, 1996.
11. Dichiarazione tripartita di principi sulle imprese multinazionali e la politica sociale dell'ILO, 2017
12. Documento dell'organizzazione per la cooperazione e lo sviluppo economico (OCSE), *Linee Guida OCSE destinate alle Imprese Multinazionali* del 2011.
13. Principi guida su imprese e diritti umani delle Nazioni Unite di attuazione del quadro delle Nazioni Unite "Proteggere, rispettare e rimediare" del 2011.
14. Risoluzione delle Nazioni Unite (ONU), "Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development", 2015.
15. Organizzazione mondiale della sanità (OMS), *Piano d'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.

Altri riferimenti rilevanti:

17. Agenzia Internazionale per la Ricerca sul Cancro (IARC), *IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans*, <http://monographs.iarc.fr/ENG/Classification/>, accesso 1° giugno 2018.
18. Istituto nazionale per la sicurezza e la salute sul lavoro (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.

Ringraziamenti

La traduzione in lingua italiana è stata svolta da Eurideas e hanno collaborato alla review del documento in qualità di esperti tecnici:

Lorenzo Solimene, Associate Partner, Risk Consulting, Sustainability Services, KPMG Advisory (Chair of the peer review committee)

Laura Corazza, Ricercatrice/Editor di Rapporti di Sostenibilità, Università degli Studi di Torino

Gaia Giussani, Senior Manager, Risk Assurance Services, PwC Advisory

Il progetto di traduzione in lingua italiana è stato reso possibile grazie ad ABI (Associazione Bancaria Italiana) e IAIA (International Association for Impact Assessment).

Il progetto è stato patrocinato dalle seguenti aziende:

Gold sponsor



Silver sponsor



I GRI Sustainability Reporting Standards sono stati elaborati e redatti in lingua inglese.

Nonostante sia stato profuso ogni ragionevole sforzo per garantire l'accuratezza di questa traduzione, in caso di domande o discrepanze derivanti dal testo tradotto farà fede la versione originale in lingua inglese.

La versione più recente dei GRI Standards ed eventuali aggiornamenti della versione in lingua inglese sono pubblicati sul sito web GRI (www.globalreporting.org).

standards@globalreporting.org
www.globalreporting.org

GRI
Casella postale 10039
1001 EA
Amsterdam
Paesi Bassi

Responsabilità legale

Il presente documento, pensato per promuovere il reporting di sostenibilità, è stato sviluppato dal GSSB (Global Sustainability Standards Board) attraverso un processo unico di consultazione che ha visto il coinvolgimento di molteplici parti interessate, con la partecipazione di rappresentanti di imprese e fruitori di documenti di reportistica di tutto il mondo. Il Consiglio di Amministrazione del GRI e il GSSB incoraggiano l'impiego dei GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) e delle relative interpretazioni da parte di tutte le organizzazioni; tuttavia la responsabilità della redazione e pubblicazione dei report basati, del tutto o in parte, sui GRI Standards e sulle relative interpretazioni ricade sui soggetti che li producono. Né il Consiglio di Amministrazione di GRI né GSSB né tantomeno Stichting Global Reporting Initiative (GRI) saranno in alcun modo responsabili di eventuali conseguenze o danni risultanti in modo diretto o indiretto dall'uso dei GRI Standards e delle relative interpretazioni nella redazione dei report o dall'uso dei report in base ai GRI Standards e alle relative interpretazioni.

Informazioni relative al copyright e al marchio commerciale

Il presente documento è protetto da copyright di Stichting Global Reporting Initiative (GRI). Sono consentite, senza ulteriore autorizzazione da parte di GRI, la riproduzione e la distribuzione del presente documento a scopo informativo e/o per la redazione di un report di sostenibilità. Tuttavia è vietato riprodurre, conservare, tradurre o trasferire in qualsiasi forma o con qualsiasi mezzo (elettronico, meccanico, fotocopia, registrazione o altro) né il presente documento né una qualsiasi sua parte per scopi diversi senza aver prima ottenuto autorizzazione scritta da parte di GRI.

Global Reporting Initiative, GRI e il logo, GSSB e il logo, e i GRI Sustainability Reporting Standards sono marchi registrati di Stichting Global Reporting Initiative.

© 2019 GRI
Tutti i diritti riservati.