

Lista di controllo  
1 GSA e politica aziendale

|  | 1  | 2  | 3   | 4   | 5  | Valutazione:<br>(GG.MM.AAAA) |   |   |   |   |
|--|--|--|---|---|--|------------------------------|---|---|---|---|
| 1. Gestione della salute in azienda e politica aziendale                               | Nessuna prova o prova aneddotica dell'attuazione   | Consapevolezza e attuazione occasionale  | Attuazione integrata e sistematica  | Attuazione sistematica con valutazione e verifica   | Attuazione ottimizzata in seguito alla valutazione e alla verifica   | 1                            | 2 | 3 | 4 | 5 |
|  | Aneddotica: mancano prove chiare o complete  | La consapevolezza della questione esiste e la necessità di intervento in quest'ambito è riconosciuta. Sono state attuate le prime misure.  | Integrata: la trafila favorisce la politica e la strategia. Procedimento introdotto e collegato ad altre trafille (laddove opportuno).<br>Sistematica: il procedimento viene attuato in modo strutturato.   | Valutazione e verifica: vengono effettuate misurazioni regolari dell'efficacia del processo e dell'attuazione.  | Apprendimento: vengono svolte attività finalizzate all'apprendimento per individuare best practice e possibilità di miglioramento.<br>Miglioramento: l'output delle misurazioni e delle attività finalizzate all'apprendimento viene analizzato e impiegato per individuare i miglioramenti. |                              |   |   |   |   |
| 1a Linee guida aziendali   | Nessuna integrazione dei valori e dei contenuti GSA nelle linee guida aziendali o in documenti analoghi.   | I valori e i contenuti GSA fanno parte delle linee guida aziendali o di documenti analoghi.  | I dirigenti difendono i contenuti e i valori della GSA, che vengono tenuti in considerazione nelle decisioni importanti e attuati in modo attivo.   | I documenti corrispondenti e la loro attuazione vengono regolarmente valutati e verificati dal senior management.   | Le linee guida o i documenti analoghi nonché la loro attuazione vengono ottimizzati sulla base della valutazione e della verifica.   |                              | x |   |   |   |
| 1b Risorse   | Le risorse per la GSA non sono messe a disposizione.   | Il budget e le risorse per il personale vengono messi a disposizione per singole misure GSA in forma occasionale.  | Vengono regolarmente messe a disposizione le risorse per il o i responsabile/i GSA e per progetti GSA a più lungo termine e di più ampia portata.   | La disponibilità e l'impiego delle risorse mobilitate vengono regolarmente valutati e verificati dal senior management.   | La disponibilità e l'impiego delle risorse vengono ottimizzati sulla base della valutazione e della verifica.  |                              | x |   |   |   |
| 1c Valutazione da parte del management   | Nessuna conoscenza dei progressi della GSA (criteri 6) da parte del senior management.   | Conoscenza occasionale dei progressi della GSA da parte del senior management.   | Il senior management si confronta regolarmente e attivamente con i progressi della GSA e prende posizione sull'effetto di quest'ultima.   | Il processo di valutazione da parte del management viene valutato e verificato regolarmente da parte del senior management.   | Il processo per la valutazione da parte del management viene ottimizzato dal senior management sulla base della valutazione e della verifica.  |                              | x |   |   |   |
| 1d Formazione e perfezionamento professionale  | La GSA non fa parte dell'offerta di formazione e perfezionamento destinata ai collaboratori e ai dirigenti.  | L'offerta di formazione e perfezionamento contiene tematiche pertinenti per la salute ed è a disposizione dei collaboratori e dei dirigenti.   | I collaboratori e i quadri dirigenti frequentano regolarmente le offerte di formazione e perfezionamento relative al rafforzamento delle competenze in materia di salute e alla realizzazione di strutture di promozione della salute.                    | I corsi di formazione e di perfezionamento, la loro frequenza, l'offerta e il suo rapporto con le esigenze contingenti vengono valutati e controllati sistematicamente.   | L'offerta di formazione e perfezionamento viene adeguata e ottimizzata sulla base della valutazione e della verifica.  |                              | x |   |   |   |
| 1e Infrastrutture e offerte rilevanti per la salute e condizioni di lavoro ergonomiche | Sono disponibili infrastrutture e offerte minime riguardanti la salute. Le condizioni di lavoro orientate all'ergonomia e all'igiene (del lavoro) sono scarse. | I collaboratori hanno a disposizione un'infrastruttura e offerte rilevanti per la salute supplementari negli ambiti dell'alimentazione, dell'attività fisica e del riposo. Vengono attuate occasionalmente campagne di prevenzione in materia di organizzazione ergonomica delle postazioni di lavoro e di ergonomia del lavoro. | L'utilizzo delle infrastrutture e offerte rilevanti per la salute viene promosso attivamente. Le postazioni di lavoro vengono sistematicamente organizzate sulla base di aspetti ergonomici. I collaboratori sono stati abilitati al tema dell'ergonomia. | Sia l'infrastruttura che le offerte rilevanti per la salute, nonché il loro utilizzo, l'ergonomia delle postazioni di lavoro e le corrispondenti misure di prevenzione, vengono verificate e valutate regolarmente. | L'infrastruttura, le offerte rilevanti per la salute, l'ergonomia delle postazioni di lavoro e le corrispondenti misure di prevenzione vengono adeguate e ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.   |                              | x |   |   |   |

Lista di controllo GSA

2 Aspetti riguardanti la gestione del personale e l'organizzazione del lavoro

|  | 1  | 2   | 3   | 4   | 5  |                           |   |   |   |   |
|--|--|---|---|---|--|---------------------------|---|---|---|---|
| 2. Aspetti riguardanti la gestione del personale e l'organizzazione del lavoro | Nessuna prova o prova aneddotica dell'attuazione   | Consapevolezza e attuazione occasionale   | Attuazione integrata e sistematica  | Attuazione sistematica con valutazione e verifica   | Attuazione ottimizzata in seguito alla valutazione e alla verifica   | Valutazione: (GG.MM.AAAA) |   |   |   |   |
|  | Aneddotica: mancano prove chiare o complete  | La consapevolezza della questione esiste e la necessità di intervento in quest'ambito è riconosciuta. Sono state attuate le prime misure.   | Integrata: la trafila favorisce la politica e la strategia. Procedimento introdotto e collegato ad altre trafile (laddove opportuno).<br>Sistematica: il procedimento viene attuato in modo strutturato.  | Valutazione e verifica: vengono effettuate misurazioni regolari dell'efficacia del processo e dell'attuazione.  | Apprendimento: vengono svolte attività finalizzate all'apprendimento per individuare best practice e possibilità di miglioramento.<br>Miglioramento: l'output delle misurazioni e delle attività finalizzate all'apprendimento viene analizzato e impiegato per individuare i miglioramenti. | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2a Competenze e presupposti in materia di salute                               | Nessun allineamento tra competenze personali, presupposti in materia di salute ed esigenze dell'impiego. | Corrispondenza occasionale tra le esigenze (ad es. in base ai profili di esigenze) e le competenze e rafforzamento occasionale delle competenze individuali e sociali.  | Regolari colloqui per la verifica della corrispondenza tra esigenze, competenze e presupposti in materia di salute. Rafforzamento sistematico delle competenze individuali e sociali.   | Le misure di selezione, gestione e sviluppo del personale in vista del mantenimento delle competenze e dei presupposti in materia di salute vengono valutate e verificate regolarmente.       | Le misure di selezione, gestione e sviluppo del personale in vista del mantenimento delle competenze e dei presupposti in materia di salute vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.   |                           | x |   |   |   |
| 2b Sovraccarico e sottoccupazione  | Il sovraccarico e la sottoccupazione dei collaboratori vengono identificati soltanto in modo fortuito.   | In caso di evidente sovraccarico o sottoccupazione, vengono adottate misure nell'ambito dell'organizzazione del lavoro (ad esempio riduzione della complessità degli incarichi, gestione degli orari ecc.) e della gestione degli incarichi (ad es. globalità dell'incarico, autonomia ecc.). | Vengono attuate sistematicamente misure nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e della gestione degli incarichi in vista della prevenzione del sovraccarico e della sottoccupazione (ad es. job rotation, job enlargement, job enrichment). | Le misure adottate nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e della gestione degli incarichi per prevenire il sovraccarico e la sottoccupazione vengono valutate e verificate regolarmente. | Le misure adottate nell'ambito dell'organizzazione del lavoro e della gestione degli incarichi per prevenire il sovraccarico e la sottoccupazione vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.   |                           | x |   |   |   |
| 2c Possibilità di sviluppo   | Non sono disponibili possibilità di sviluppo.  | Sono disponibili occasionalmente possibilità di sviluppo.   | Promozione sistematica dei collaboratori. Le possibilità di sviluppo sono definite, note e trasparenti (ad es. per mezzo di un concetto di sviluppo del personale, di una borsa interna degli impieghi, della job rotation).                    | Le misure di promozione dei collaboratori vengono valutate e verificate regolarmente.   | Le misure di promozione dei collaboratori vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.   |                           | x |   |   |   |
| 2d Partecipazione  | I collaboratori non possono partecipare attivamente a risolvere i problemi di salute.                    | Coinvolgimento occasionale dei collaboratori nella soluzione di problemi di salute e nella gestione del lavoro quotidiano (ad es. proposte di idee, gestione delle idee).   | Coinvolgimento sistematico e proattivo dei collaboratori nella soluzione di problemi di salute, nella gestione del lavoro quotidiano e nell'attuazione di decisioni strategiche pertinenti per la salute.                                       | Le possibilità di partecipazione vengono valutate e verificate regolarmente.  | Le possibilità di partecipazione vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.  |                           | x |   |   |   |

Lista di controllo GSA

2 Aspetti riguardanti la gestione del personale e l'organizzazione del lavoro

|  |  |   |   |  |   |          |  |  |  |
|--|--|---|---|--|---|----------|--|--|--|
| <p><b>2e</b></p> <p><b>Sostegno dei collaboratori e promozione del clima di lavoro da parte dei superiori.</b></p> | <p>Nessuna misura mirata a sostegno dei collaboratori o per la promozione di un clima di lavoro positivo da parte dei superiori.</p> | <p>I superiori conoscono le misure di sostegno dei collaboratori e di promozione di un clima di lavoro positivo e le attuano in caso di necessità.</p>        | <p>Il sostegno ai collaboratori da parte dei superiori viene promosso e attuato preventivamente. Si lavora sistematicamente per la creazione di un clima di lavoro positivo (ad es. prevedendo possibilità di integrazione sociale, cooperazione, comunicazione ecc.).</p>                          | <p>Le misure di sostegno dei collaboratori da parte dei superiori e di promozione di un clima di lavoro positivo vengono valutate e verificate regolarmente.</p>   | <p>Le misure di sostegno dei collaboratori da parte dei superiori e di promozione di un clima di lavoro positivo vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.</p> | <p>x</p> |  |  |  |
| <p><b>2f</b></p> <p><b>Gestione delle assenze e misure di reinserimento</b></p>                                    | <p>Nessuna procedura definita in caso di malattia o infortunio.</p>  | <p>I dati relativi alle assenze vengono registrati in modo uniforme. In caso di assenza, è adottata una procedura specifica al caso.</p>                      | <p>Gestione delle assenze con gestione sistematica dei dati sulle assenze e procedura definita per assenze di breve/lunga durata. I dirigenti vengono formati nella gestione delle assenze e conoscono la procedura relativa alle assenze di lunga durata e ai reinserimenti (Case Management).</p> | <p>Valutazione e verifica regolari della registrazione e della valutazione dei tassi di assenza nonché della gestione delle assenze e del Case Management.</p>     | <p>Le procedure di gestione delle assenze e di Case Management vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.</p>   | <p>x</p> |  |  |  |
| <p><b>2g</b></p> <p><b>Conciliabilità tra lavoro e vita privata</b></p>  | <p>Nessuna misura mirata volta a migliorare la conciliabilità tra il lavoro e la vita privata.</p>                                   | <p>Vengono attuate misure che permettono di conciliare meglio il lavoro e la vita privata caso per caso.</p>  | <p>Promozione sistematica della conciliabilità tra lavoro e vita privata grazie a modelli di orario flessibile, flessibilità nell'organizzazione e nel luogo di lavoro o altre misure.</p>  | <p>Le misure di promozione della conciliabilità tra lavoro e vita privata vengono regolarmente valutate e verificate.</p>  | <p>Le misure di promozione della conciliabilità tra lavoro e vita privata vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.</p>  | <p>x</p> |  |  |  |
| <p><b>2h</b></p> <p><b>Misure di prevenzione e servizi d'aiuto</b></p>   | <p>I collaboratori non conoscono le misure di prevenzione relative a mobbing, molestie sessuali e dipendenza.</p>                    | <p>I collaboratori conoscono i servizi, a cui è possibile rivolgersi per mobbing, molestie sessuali e dipendenza. L'assistenza è garantita caso per caso.</p> | <p>Le procedure da seguire in caso di mobbing, molestie sessuali e dipendenza sono definite e sostenute dai superiori. Sono state attuate ulteriori misure di prevenzione (ad esempio sensibilizzazione di collaboratori e superiori).</p>  | <p>Servizi di assistenza, procedure e misure di prevenzione in relazione a mobbing, molestie sessuali e dipendenza vengono regolarmente valutati e verificati.</p> | <p>La prevenzione e la gestione di mobbing, molestie sessuali e dipendenza vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.</p>                                       | <p>x</p> |  |  |  |

Lista di controllo GSA  
3 Pianificazione della GSA

|  | 1  | 2   | 3   | 4   | 5  |                              |   |  |  |  |
|--|--|---|---|---|--|------------------------------|---|--|--|--|
|  | Nessuna prova o prova aneddotica dell'attuazione       | Consapevolezza e attuazione occasionale   | Attuazione integrata e sistematica  | Attuazione sistematica con valutazione e verifica   | Attuazione ottimizzata in seguito alla valutazione e alla verifica   |                              |   |  |  |  |
| 3. Pianificazione della GSA                    | Aneddotica: mancano prove chiare o complete            | La <b>consapevolezza</b> della questione esiste e la necessità di intervento in quest'ambito è riconosciuta. Vengono attuate le prime misure. | <b>Integrata:</b> la trafila favorisce la politica e la strategia. Procedimento introdotto e collegato ad altre trafilie (laddove opportuno).<br><b>Sistematica:</b> il procedimento viene attuato in modo strutturato.   | <b>Valutazione e verifica:</b> vengono effettuate misurazioni regolari dell'efficacia del processo e dell'attuazione.                         | <b>Apprendimento:</b> vengono svolte attività finalizzate all'apprendimento per individuare best practice e possibilità di miglioramento.<br><b>Miglioramento:</b> l'output delle misurazioni e delle attività finalizzate all'apprendimento viene analizzato e impiegato per individuare i miglioramenti. | Valutazione:<br>(GG.MM.AAAA) |   |  |  |  |
|  | 1  | 2   | 3   | 4   | 5  |                              |   |  |  |  |
| 3a Responsabilità e comitato di pilotaggio GSA | Non è stata definita alcuna responsabilità per la GSA. | Una o più persone sono incaricate delle misure di promozione della salute.  | L'organizzazione dispone di un responsabile GSA. Questi pianifica e coordina la GSA e la sua attuazione; a tal fine è coadiuvato da un comitato (ad es. comitato di pilotaggio). Le funzioni chiave pertinenti per la salute sono rappresentate nella struttura organizzativa GSA. Lo scambio con il senior management è garantito. | La composizione, il posizionamento, gli incarichi e il successo della struttura organizzativa GSA vengono valutati e verificati regolarmente. | La composizione, il posizionamento, gli incarichi e il successo della struttura organizzativa GSA vengono ottimizzati sulla base della valutazione e della verifica.   |                              | x |  |  |  |
| 3b Obiettivi GSA (strategici e operativi)      | Nessuna definizione di obiettivi GSA.                  | Vengono formulati in modo occasionale obiettivi GSA strategici e operativi.   | Gli obiettivi GSA operativi concretizzano gli obiettivi GSA strategici e sono formulati in modo da poter essere valutati in un lasso di tempo chiaramente definito (v. anche criterio 6a).  | L'adeguatezza/La correttezza degli obiettivi GSA viene valutata e verificata regolarmente.  | Gli obiettivi GSA vengono ottimizzati sulla base della valutazione e della verifica.   |                              | x |  |  |  |
| 3c Comunicazione GSA                           | Nessuna comunicazione in merito alle procedure GSA.    | I collaboratori vengono informati occasionalmente su attività GSA e relativi risultati.   | Gli obiettivi, le attività e i risultati GSA vengono comunicati regolarmente e in modo sistematico (come indicato ad esempio in un concetto di comunicazione o in un concetto GSA).   | Le misure di comunicazione GSA e il livello di informazione dei collaboratori vengono regolarmente valutati e verificati.                     | Le misure di comunicazione GSA vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.  |                              | x |  |  |  |

Lista di controllo GSA  
4. Responsabilità sociale

|                           |   | 1  | 2  | 3   | 4  | 5  |                           |   |   |   |   |
|---------------------------|---|--|--|---|--|--|---------------------------|---|---|---|---|
|                           |   | Nessuna prova o prova aneddotica dell'attuazione   | Consapevolezza e attuazione occasionale  | Attuazione integrata e sistematica  | Attuazione sistematica con valutazione e verifica  | Attuazione ottimizzata in seguito alla valutazione e alla verifica   |                           |   |   |   |   |
| 4. Responsabilità sociale |   |  |  |   |  |  | Valutazione: (GG.MM.AAAA) |   |   |   |   |
|                           |   |  |  |   |  |  | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4a                        | <b>Lavoratori con diminuita capacità lavorativa o prestazionale</b> | Nessuna possibilità di occupazione per le persone con diminuita capacità lavorativa o prestazionale. | La società impiega alcune persone con una diminuita capacità lavorativa o prestazionale.   | Sono disponibili e noti in caso di necessità posti di lavoro a titolo di prova e possibilità occupazionali per la (re)integrazione di persone interne o esterne all'impresa con diminuita capacità lavorativa o prestazionale. L'accompagnamento di queste persone è garantito. | I posti di lavoro, le possibilità di occupazione e l'accompagnamento vengono valutati e verificati regolarmente. | I posti di lavoro, le possibilità di occupazione e l'accompagnamento vengono ottimizzati e ampliati sulla base della valutazione e della verifica. |                           | x |   |   |   |
| 4b                        | <b>Impegno nell'interesse del bene comune</b>                       | Nessun impegno attivo nell'interesse del bene comune.  | Impegno sporadico nel contesto di iniziative di promozione della salute, sportive, sociali e culturali nell'interesse del bene comune. Questo impegno è a carattere volontario, ovvero va al di là dei requisiti normativi e dell'attività principale dell'organizzazione. | L'impegno a favore del bene comune è radicato nell'organizzazione e risponde a un'esigenza riconosciuta. Tramite l'adozione di misure regolari, l'organizzazione concorre al bene comune.   | L'impegno nell'interesse del bene comune viene valutato e verificato regolarmente.                               | L'impegno nell'interesse del bene comune viene ottimizzato sulla base della valutazione e della verifica.  |                           | x |   |   |   |
| 4c                        | <b>Protezione dell'ambiente</b>                                     | Vengono attuate misure minime per la protezione dell'ambiente o la gestione delle risorse naturali.  | Vengono attuate occasionalmente ulteriori misure di protezione dell'ambiente e di gestione delle risorse naturali.   | Gli aspetti rilevanti per l'ambiente vengono rilevati in modo sistematico e, in base ad essi, vengono derivate le opportune misure. Le misure di protezione dell'ambiente sono integrate nei processi organizzativi aziendali.  | Le misure in vista della protezione dell'ambiente vengono valutate e verificate regolarmente.                    | Le misure in vista della protezione dell'ambiente vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.                               |                           | x |   |   |   |

Lista di controllo GSA  
5. Attuazione GSA

|   | 1  | 2   | 3  | 4   | 5  |                              |   |  |  |  |
|---|--|---|--|---|--|------------------------------|---|--|--|--|
| 5. Attuazione della GSA                                     | Nessuna prova o prova aneddotica dell'attuazione   | Consapevolezza e attuazione occasionale   | Attuazione integrata e sistematica   | Attuazione sistematica con valutazione e verifica   | Attuazione ottimizzata in seguito alla valutazione e alla verifica   | Valutazione:<br>(GG.MM.AAAA) |   |  |  |  |
|   | Aneddotica: mancano prove chiare o complete  | La <b>consapevolezza</b> della questione esiste e la necessità di intervento in quest'ambito è riconosciuta. Vengono attuate le prime misure.   | <b>Integrata:</b> la trafila favorisce la politica e la strategia. Procedimento introdotto e collegato ad altre trafilie (laddove opportuno).<br><b>Sistematica:</b> il procedimento viene attuato in modo strutturato.  | <b>Valutazione e verifica:</b> vengono effettuate misurazioni regolari dell'efficacia del processo e dell'attuazione. | <b>Apprendimento:</b> vengono svolte attività finalizzate all'apprendimento per individuare best practice e possibilità di miglioramento.<br><b>Miglioramento:</b> l'output delle misurazioni e delle attività finalizzate all'apprendimento viene analizzato e impiegato per individuare i miglioramenti. |                              |   |  |  |  |
| 5a <b>Analisi della situazione contingente</b>              | Raccolta di singoli parametri pertinenti per la salute.  | Analisi occasionale della situazione attuale con l'ausilio di parametri e di dimensioni pertinenti per la salute.   | Analisi e valutazione sistematiche di tutti gli indicatori e i parametri pertinenti per la salute di rilevanza aziendale.  | L'analisi della situazione contingente e le procedure attuate vengono valutate e verificate regolarmente.             | L'analisi della situazione contingente e le procedure attuate vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.   |                              | x |  |  |  |
| 5b <b>Interpretazione della situazione contingente (5a)</b> | Nessuna interpretazione o interpretazione aneddotica dei parametri e delle dimensioni pertinenti per la salute.  | Interpretazione della situazione contingente (5a) e definizione della priorità delle tematiche urgenti fondate su singoli parametri e dimensioni pertinenti per la salute.  | L'interpretazione contiene una valutazione sistematica delle relazioni esistenti tra i diversi parametri e le dimensioni pertinenti per la salute per poi dedurre e definire gli ambiti di intervento prioritari.  | Il processo d'interpretazione della situazione contingente viene valutato e verificato regolarmente.                  | Il processo di interpretazione della situazione attuale viene ottimizzato sulla base della valutazione e della verifica.   |                              | x |  |  |  |
| 5c <b>Obiettivi e destinatari per misure e progetti GSA</b> | Nessuna definizione di obiettivi e destinatari per le misure o i progetti GSA pianificati.                       | Vengono formulati obiettivi e destinatari per misure o progetti GSA isolati.  | Per le misure o i progetti GSA vengono sistematicamente formulati obiettivi e destinatari specifici, misurabili e definiti nel tempo.  | Gli obiettivi e i destinatari per le misure o i progetti GSA vengono valutati e verificati regolarmente.              | Gli obiettivi e i destinatari per le misure o i progetti GSA vengono ottimizzati sulla base della valutazione e della verifica.  |                              | x |  |  |  |
| 5d <b>Determinazione e attuazione delle misure</b>          | Determinazione e attuazione di misure senza riferimento ai parametri e alle dimensioni pertinenti per la salute. | Vengono occasionalmente dedotte misure dall'interpretazione della situazione contingente. Tali misure incentivano un comportamento individuale, una gestione del lavoro e dell'organizzazione favorevoli alla salute. | Vengono sistematicamente dedotte misure dall'interpretazione della situazione contingente. I collaboratori partecipano attivamente alla determinazione delle misure. Vengono attuate misure comportamentali e strutturali; tali misure, laddove ciò sia possibile e opportuno, vengono collegate tra loro. | La determinazione e l'attuazione delle misure vengono valutate e verificate regolarmente.                             | La determinazione e l'attuazione delle misure vengono ottimizzate sulla base della valutazione e della verifica.   |                              | x |  |  |  |

Lista di controllo GSA

6. Valutazione complessiva GSA

|   | 1  | 2  | 3   | 4   | 5  |                                      |   |  |  |  |
|---|--|--|---|---|--|--------------------------------------|---|--|--|--|
| <b>6. Valutazione complessiva della GSA</b>       | Nessuna prova o prova aneddotica dell'attuazione           | Consapevolezza e attuazione occasionale  | Attuazione integrata e sistematica  | Attuazione sistematica con valutazione e verifica   | Attuazione ottimizzata in seguito alla valutazione e alla verifica   | <b>Valutazione:<br/>(GG.MM.AAAA)</b> |   |  |  |  |
|   | <b>Aneddotta:</b> mancano prove chiare o complete          | La <b>consapevolezza</b> della questione esiste e la necessità di intervento in quest'ambito è riconosciuta. Vengono attuate le prime misure.  | <b>Integrata:</b> la trafila favorisce la politica e la strategia. Procedimento introdotto e collegato ad altre trafile (laddove opportuno).<br><b>Sistematica:</b> il procedimento viene attuato in modo strutturato.  | <b>Valutazione e verifica:</b> vengono effettuate misurazioni regolari dell'efficacia del processo e dell'attuazione. | <b>Apprendimento:</b> vengono svolte attività finalizzate all'apprendimento per individuare best practice e possibilità di miglioramento.<br><b>Miglioramento:</b> l'output delle misurazioni e delle attività finalizzate all'apprendimento viene analizzato e impiegato per individuare i miglioramenti. |                                      |   |  |  |  |
| <b>6a Parametri di valutazione</b>                | Nessuna valutazione degli effetti della GSA.               | Gli effetti della GSA vengono valutati sporadicamente sulla base di parametri di valutazione (ad es. parametri e dimensioni rilevanti per la salute; misure preventive di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute; fattori economici, ecc.). | Gli effetti della GSA vengono valutati sistematicamente sulla base di parametri di valutazione provenienti dai seguenti ambiti: parametri e dimensioni rilevanti per la salute, misure preventive di sicurezza sul lavoro e protezione della salute, fattori economici.   | I parametri valutativi degli effetti della GSA vengono valutati e verificati regolarmente.                            | I parametri valutativi degli effetti della GSA vengono ottimizzati sulla base della valutazione e della verifica.  |                                      | x |  |  |  |
| <b>6b Procedura della valutazione complessiva</b> | Nessuna procedura definita per la valutazione complessiva. | La procedura della valutazione complessiva viene stabilita per misure e progetti GSA isolati o include parti di essi.  | La procedura della valutazione complessiva comporta la valutazione degli effetti della GSA in relazione al raggiungimento degli obiettivi (v. criterio 3b), all'efficienza e all'efficacia. I risultati vengono documentati (ad es. in un rapporto o tramite un cockpit) e costituiscono la base per la valutazione da parte del management (v. criterio 1c). | La procedura della valutazione complessiva viene valutata e verificata regolarmente.                                  | La procedura della valutazione complessiva viene ottimizzata sulla base della valutazione e della verifica.  |                                      | x |  |  |  |