

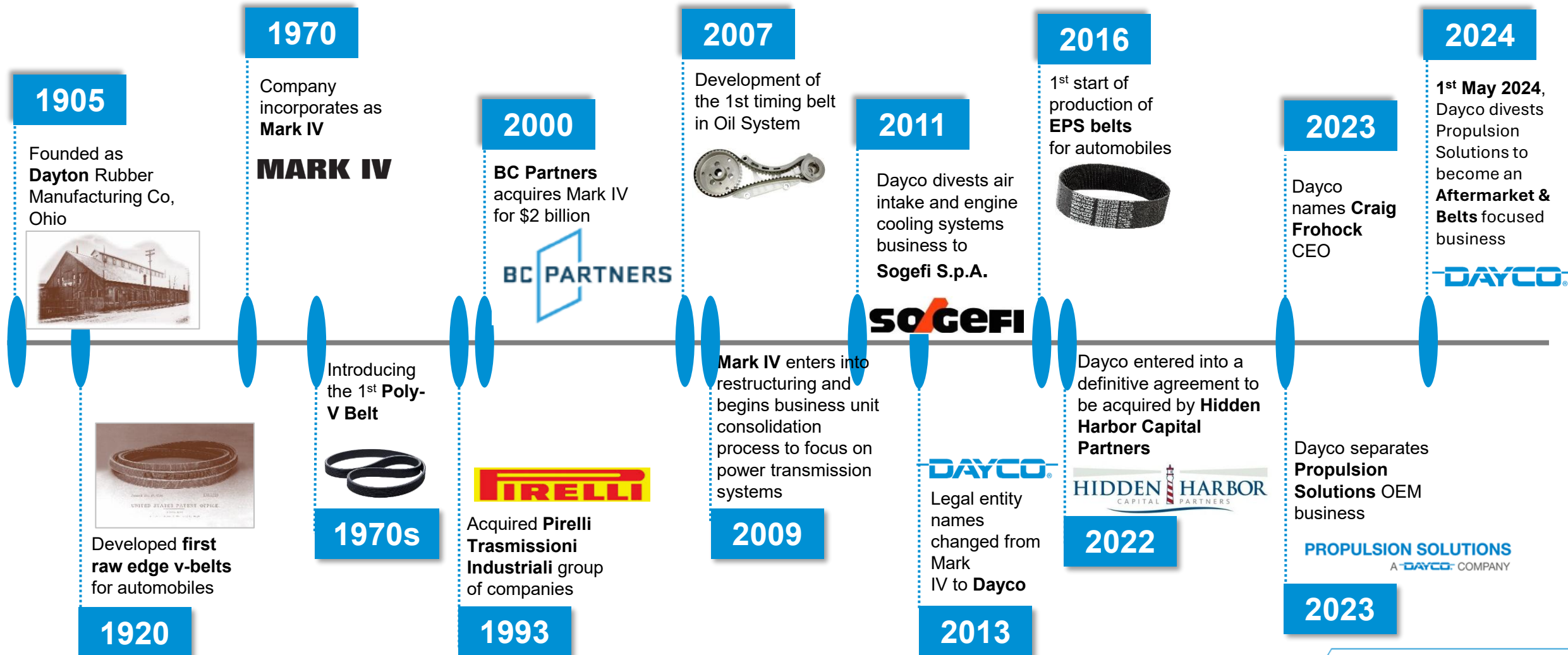
KPI

Company history

+120 years of innovation



MOVE FORWARD. ALWAYS.™



Global Footprint

35 locations across 20 countries





Continuously

Global Mindset



Principles

DAYCO®
MOVE FORWARD. ALWAYS.™

Custo

Leading
ar



Execution

aged T



DAYCO®

MOVE FORWARD. ALWAYS.™



Dayco Sales Channels

Dayco is a **global manufacturer and distributor** of power transmission systems for OEM, OES and Aftermarket customers



- Aftermarket Kits
- Belts
- Engine Drive Systems
- Cooling Drive Systems
- Wide Range of Service Parts



- Timing Belts
- V-belts
- Poly-V Belts
- CVT Belts
- Industrial Belts
- Belts for Electric Vehicles

Dayco Markets



Light Duty and LCV

- ICE (internal Combustion Engine)
- HVEs (Hybrid Electric Vehicles)
- BEVs (Battery Electric Vehicles)

Medium and Heavy Duty

- Bus
- Truck



Power Sport

- UTV
- Snowmobile
- Scooter
- Motorcycle

Off Highway

- Earth moving machines
- Bulldozers
- Gensets
- Lifting cranes

Industrial

- Agriculture
- Construction
- Consumer Products
- Food & Beverage
- General Manufacturing
- HD Industrial Equipment
- HVAC
- Machine & Tools

Personal Mobility

- E-bike
- Bike

Highly Diversified Customer Base

Serving global markets and OEM/Aftermarket customers

Independent Aftermarket



OEM / OES



KPI – Cosa sono e cosa ci dice la letteratura

KPI La letteratura

Che cosa è ?

Non esiste miglioramento se non è possibile misurarlo.
Uno degli aspetti più importanti nella comunicazione del Rischio è proprio quello di trasferire in modo oggettivo lo stato delle cose.
Avere indicatori condivisi ed aggiornati costantemente è un aspetto chiave del Sistema di Gestione della Sicurezza e del Safety Pillar

A cosa serve ?

Un obiettivo deve essere smart: semplice da comprendere, misurabile, ambizioso, realistico e temporizzato.
Tutti gli indicatori devono comunicare in modo chiaro dove siamo , Qual è il target e cosa possiamo migliorare

Quale è il risultato atteso?

Zero infortuni, nessun incidente

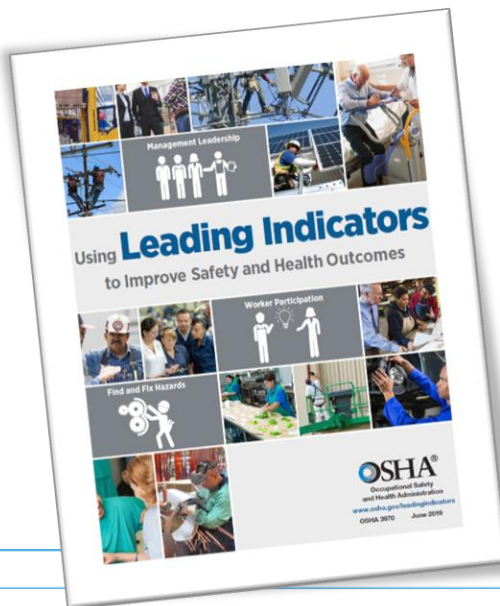
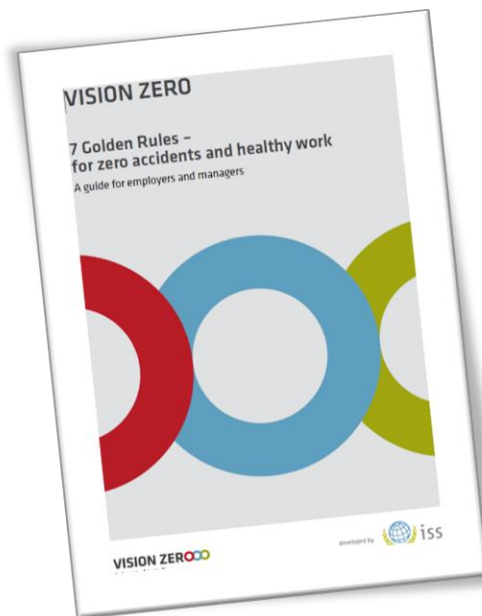
Chi lo usa ?

Direzione, preposti , gli uomini SPP e tutti gli operatori formati.

Gli indicatori vanno scelti dall'organizzazione in funzione dei propri obiettivi e esigenze particolari.

Sicuramente tutte le Organizzazioni usano alcuni indicatori quali :

- Il numero degli infortuni
- Indice di gravità
- Indice di Frequenza
- Parte del corpo interessata
- Numero delle segnalazioni
- Giorni senza infortuni



Input: KPI KAI

Key Performance Indicators o **KPI**, che sono numeri (e non sensazioni) disponibili nelle aziende grazie al grande sviluppo informatico degli ultimi anni.

Key Active Indicators o **KAI**, che sono basati sulla relazione del singolo processo che analizza la causa e l'effetto di un processo operativo, appunto.

Key Behavioral Indicators o **KBI**, che sono indicatori che descrivono il modo in cui le persone si comportano (topografia del comportamento).

Leading indicator (to Lead = Guidare) rappresentano tutti quei tipi di indicatori che vengono usati per predire l'evoluzione

- **indicatori leading soggettivi**, misurati con rilevazione “one shot” tramite questionario;
- **indicatori leading oggettivi**, misurati attraverso il cruscotto di KPI

Lagging indicator (to Lag = essere in ritardo) si basano su eventi precedenti e forniscono informazioni sui dati storici



Cosa sono gli OKR?

Objectives and Key Results

Sono un sistema di gestione degli obiettivi usati per allineare le attività ai risultati strategici. Si basano su due componenti:

Objective (Obiettivo): una dichiarazione qualitativa, ambiziosa e chiara di ciò che si vuole raggiungere;

Key Results (Risultati chiave): metriche quantitative che indicano se l'obiettivo è stato raggiunto.

Devono essere misurabili, specifici e con scadenza. A differenza dei KPI, che misurano la performance in modo continuo, gli OKR sono orientati al cambiamento e alla crescita, con orizzonte temporale definito.

Objective: **Ridurre gli di infortuni e migliorare la cultura della sicurezza.**

Key Results:

- 1 - **Diminuire** il tasso di frequenza degli infortuni (IFR) del **20% entro il trimestre**;
- 2 - Completare il **100% delle ispezioni di sicurezza** pianificate entro la fine del **mese**.
- 3 - **Formare almeno 95% dei dipendenti** sulle procedure di sicurezza entro **60 giorni**.
- 4 - Implementare **3 nuove iniziative** di Safety Engagement (es. campagne, gamification) entro il **trimestre**.

Progettiamo i KPI della Cultura della sicurezza

Analisi degli antecedenti

Bottom-up?

Sistema di gestione HSE e meccanismi di controllo

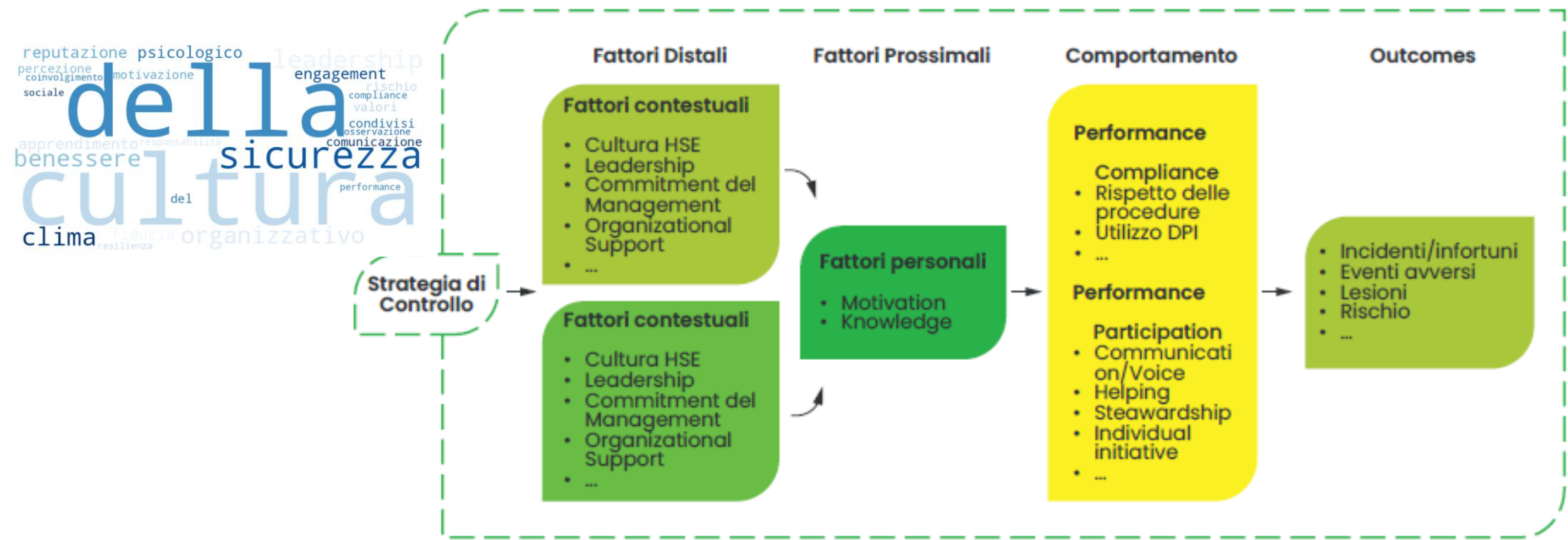


Figura 4 | Antecedenti formali e informali della performance HSE, adattato da Christian et al. (2009).

I comportamenti «civici»

la performance HSE è direttamente connessa ai comportamenti adottati dai propri dipendenti.

Diverse tipologie di comportamento sono rilevanti nel determinare i risultati aziendali. Tra questi:

- i comportamenti conformi alle procedure HSE (anche detti **comportamenti di “compliance”**);
- **i comportamenti volontari e proattivi che contribuiscono al miglioramento degli aspetti HSE sul luogo di lavoro** in senso più ampio, ossia aldilà della conformità alle procedure.
- **i comportamenti partecipativi, proattivi e volontari dei dipendenti sono comunemente denominati “comportamenti di cittadinanza organizzativa”** Tali etichette denotano quei comportamenti individuali attuati volontariamente dai lavoratori al fine di beneficiare la propria organizzazione in termini di maggiore efficienza, produttività o qualità delle operazioni, per migliorare il proprio contesto lavorativo o favorire i colleghi

Comportamenti Proattivi

Individual initiatives	Concerne intraprendere azioni individuali volte al miglioramento dell'organizzazione, su base volontaria ossia senza un'esplicita indicazione.
Self-development	Concerne l'impegno volontario e autonomo dei dipendenti a migliorare le proprie capacità, investendo in formazione e auto-sviluppo.
Whistleblowing	Concerne l'impegno volontario a vigilare sul comportamento dei colleghi, e a segnalare comportamenti non corretti o non conformi alle norme.
Stewardship	Concerne l'impegno e la dedizione volontaria a presidiare e vigilare determinati temi al fine di proteggere i colleghi da eventuali rischi.

Comportamenti Prosociali

Helping	Concerne azioni volontarie per il miglioramento del benessere dei colleghi. Si concentra sull'aiuto volontario degli altri su problemi legati al lavoro.
Sportmanship	Concerne dimostrare assertività anche quando i propri suggerimenti non sono accettati, sacrificando l'interesse personale per il successo del gruppo.
Organizational Loyalty	Concerne prendere le difese dell'organizzazione davanti a eventuali minacce esterne o interne. Implica impegno e dedizione all'organizzazione.

Cultura della sicurezza

Assunti condivisi

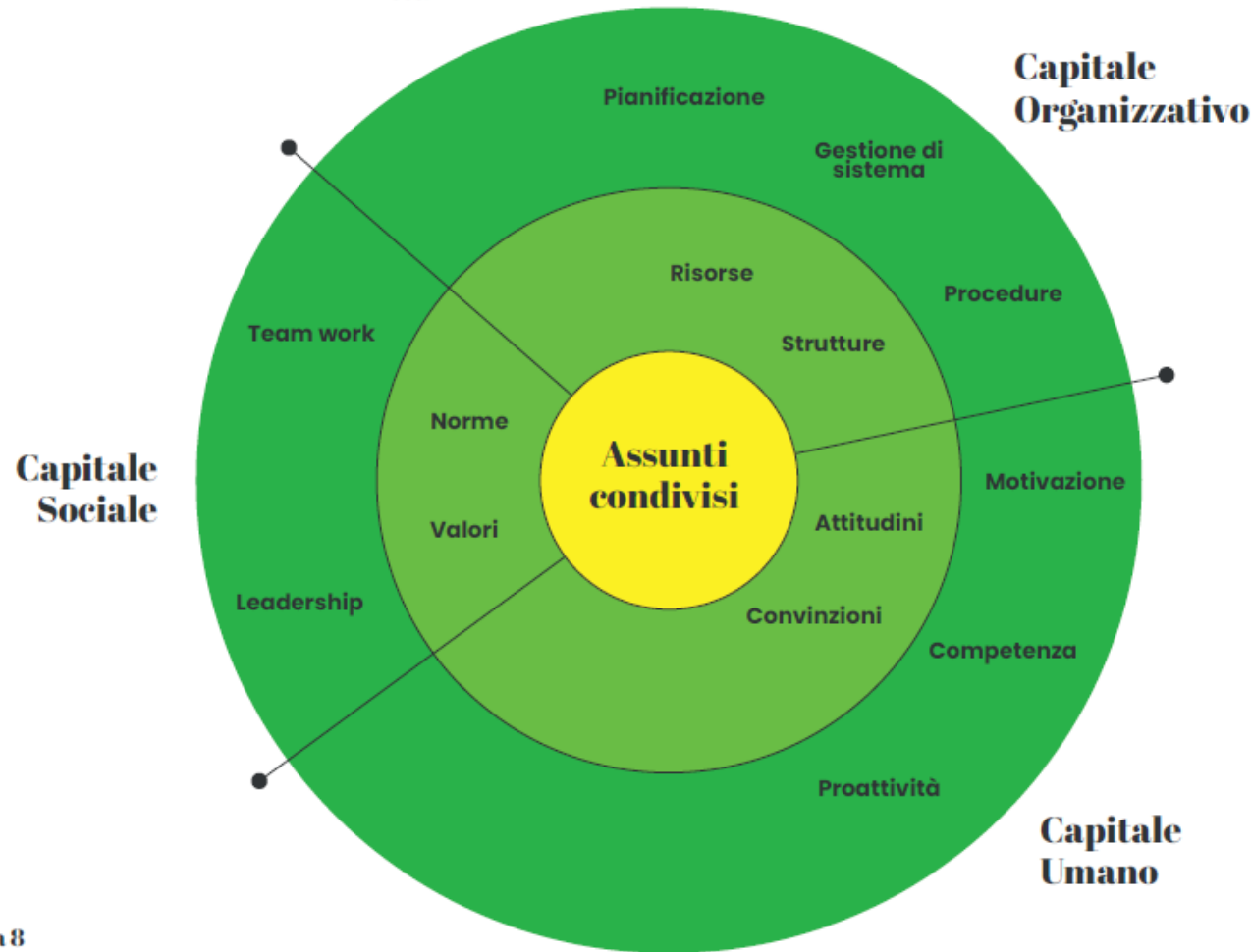


Figura 8
adattato da Guldenmund, 2000

(Guldenmund, 2000) individua tre livelli attraverso i quali la Cultura HSE può essere rappresentata e studiata.

1. Nucleo centrale della Cultura HSE è costituito dagli assunti fondamentali e intrinseci sulla sicurezza e l'ambiente,
2. Strato intermedio è costituito da valori, attitudini, norme e strutture esposte.
3. Livello più esterno è costituito dalle manifestazioni comportamentali della sottostante Cultura HSE, e dalle sue esternazioni sostanziali o simboliche, quali procedure e sistemi di gestione, la competenza e la motivazione, o gli stili comportamentali predominanti. Tali elementi esterni e osservabili costituiscono il capitale sociale, umano e organizzativo su cui basa l'azione organizzativa, in quanto fattori abilitanti di quei processi (umani, sociali e organizzativi) che permettono alla Cultura HSE di influenzare la performance HSE di un'organizzazione.

La cultura della sicurezza – Framework multilivello

Zohar (2008-2010)

Livello di analisi	Oggetto referente o fonte della percezione
1. Organizational-level: «La cultura HSE a livello organizzativo si riferisce alle percezioni delle procedure aziendali e delle azioni del Top Management per la promozione della sicurezza e per la gestione delle questioni HSE.» (Huang et al., 2013).	Organizzazione Ad es., norme e procedure aziendali
	Top Management Ad es., priorità dei temi HSE vs. obiettivi concorrenti
2. Workgroup level: «[...] a livello di gruppo prende in considerazione le percezioni delle azioni del «supervisor» diretto e del gruppo di lavoro in relazione ai temi HSE» (Huang et al., 2013)).	Supervisor / Responsabile Enfasi posta su aspetti HSE nelle azioni dei diretti superiori («practices as patterns»).
	Coworkers / Colleghi Enfasi posta su aspetti HSE nelle azioni dei coworkers («practices as patterns»).

Dimensioni della cultura della sicurezza



FORWARD. ALWAYS.™

Dimensione della Cultura HSE	Definizione	Livelli di analisi e esempi di quesiti
competenza	La dimensione si riferisce alla percezione che l'azienda assicuri la presenza delle necessarie competenze per svolgere il proprio lavoro in modo sicuro e dell'efficacia dei programmi di formazione e di addestramento relativi alla sicurezza sul lavoro, alla gestione ambientale e alle abilità lavorative specifiche richieste dalla mansione.	Organizational level: "Nella mia azienda, le attività formative sono efficaci nel promuovere comportamenti sicuri e rispettosi dell'ambiente" Supervisor level: "La partecipazione dei lavoratori ai corsi di formazione HSE è supportata dal nostro responsabile" Coworkers level: "I miei colleghi sono pienamente consapevoli dei rischi HSE inerenti alle proprie attività".
comunicazione interna	Questa dimensione si riferisce alla percezione dell'efficacia, qualità e frequenza della comunicazione interna e scambio informativo relativamente all'organizzazione del lavoro e degli aspetti HSE, quali aggiornamenti delle procedure o di aspetti tecnici inerenti la propria mansione, segnalazione di nuovi rischi, feedback o suggerimenti.	Organizational level: "Nella mia azienda, il dialogo inerente ai temi HSE è aperto e libero" Supervisor level: "Il nostro responsabile ricorre a esempi e fornisce spiegazioni per stimolarci a mantenere comportamenti sicuri e rispettosi dell'ambiente" Coworkers level: "La comunicazione in merito ai temi HSE tra i miei colleghi e i loro responsabili è chiara ed efficace"
coinvolgimento personale	La dimensione si riferisce alla percezione del coinvolgimento nel decision-making inerente l'organizzazione del lavoro e la gestione degli aspetti HSE, nonché degli sforzi organizzativi e della direzione per attuare tale coinvolgimento.	Organizational level: "Nella mia azienda, mi sembra che a volte gli obiettivi operativi siano in conflitto con le procedure HSE" Supervisor level: "Il nostro responsabile a volte pone poca attenzione alle procedure HSE quando stiamo lavorando con tempisti che molto strette" Coworkers level: "Qualche volta i miei colleghi non segnalano un pericolo perché non c'è tempo per interrompere il lavoro"
pressione e orientamento al risultato	La dimensione si riferisce alla percezione dei dipendenti relativa- mente alla priorità assegnata alla sicurezza e alla gestione degli aspetti ambientali rispetto agli obiettivi di produzione o altri obiettivi conflittuali (efficienza, profitto etc.), e alla pressione percepita relativamente al conseguimento degli obiettivi di produzione.	Organizational level: "Nella mia azienda, mi sembra che a volte gli obiettivi operativi siano in conflitto con le procedure HSE" Supervisor level: "Il nostro responsabile a volte pone poca attenzione alle procedure HSE quando stiamo lavorando con tempisti che molto strette" Coworkers level: "Qualche volta i miei colleghi non segnalano un pericolo perché non c'è tempo per interrompere il lavoro"
post-accident administration	La dimensione si riferisce alla percezione dell'efficacia e tempestività della risposta organizzativa ad eventi accidentali o quasi accidentali (e.g. infortuni, near miss etc.), in particolare in riferimento all'analisi dell'accadimento, alla correzione o trattamento delle cause e all'applicazione delle «lesson learned».	Organizational level: "Nella mia azienda, le azioni correttive risultanti dalle indagini sugli incidenti vengono implementate in modo tempestivo" Supervisor level: "Il nostro responsabile agisce tempestivamente per correggere i problemi in merito agli aspetti HSE" Coworkers level: "Quando i dispositivi di protezione si deteriorano, i miei colleghi intraprendono azioni tempestive e, se necessario, interrompono le operazioni"
commitment	La dimensione misura la percezione dei dipendenti relativamente alla dedizione e attenzione che la direzione, e l'organizzazione nel suo complesso, ripone nel miglioramento della performance HSE.	Organizational level: "La mia azienda si impegna a migliorare continuamente le prestazioni HSE di ogni singolo dipartimento dell'azienda" Supervisor level: "Il nostro responsabile mostra interesse, attraverso il suo comportamento, al miglioramento degli aspetti HSE sul luogo di lavoro" Coworkers level: "Nella mia area, ci impegniamo per eliminare il rischio di danni alle persone, per prevenire gli incidenti e ridurre gli impatti nocivi sull'ambiente"
percezione della performance	La dimensione si riferisce alla percezione dei dipendenti relativa- mente alle prestazioni in merito alla sicurezza e la gestione ambientale in azienda e alla capacità dell'azienda di fronteggiare efficace- mente eventuali rischi o eventi accidentali.	Organizational level: "Il sistema di gestione messo in atto dalla mia azienda è efficace nel prevenire eventi incidentali e nel gestire i rischi operativi"
Sistema documentale	La dimensione si riferisce alla percezione dell'efficacia, chiarezza e completezza delle norme e procedure aziendali in merito alla gestione degli aspetti ambientali e della sicurezza sul lavoro.	Organizational level: "Nella mia azienda, le procedure HSE e le istruzioni operative sono utili ed efficaci, anche in condizione di emergenza"
Soddisfazione e Job Content	La dimensione si riferisce alla percezione di quanto sia stabile la propria occupazione, e soddisfacente e apprezzata la propria mansione. In generale, il costruito si riferisce a benessere, stabilità, soddisfazione e apprezzamento percepiti dai lavoratori in relazione alla propria occupazione.	Coworkers level: "Credo che nessuno dei miei colleghi abbia difficoltà nella conciliazione della vita privata e della vita lavorativa"

w.dayco.com

Definizione del calcolo degli indici aggregati

Fasi e criterio di calcolo

- 1.** Formulazione di KPIs potenziali per ogni sottodimensione della Cultura HSE,

Definizione una lista estensiva di KPI riconducibili alle singole dimensioni della Cultura HSE e applicabili al contesto organizzativo

I criteri per la definizione dei KPI:

- **la validità della misura**, la capacità dell'indicatore di fornire una misura valida;
- **la facilità nel reperimento dei dati necessari**;
- **la variabilità della misura**, ossia la capacità dell'indicatore di garantire una certa variabilità, anche nel medio termine.

- 2.** Selezione dei KPIs maggiormente rilevanti,

Definire il numero massimo di KPI nel cruscotto;

Successivamente, a ogni KPI selezionato associare una scala di misurazione della performance, ossia una scala Likert (da 1 = «molto debole» a 5 = «eccellente») connessa ai valori quantitativi reali che può assumere lo specifico indicatore.

- 3.** Quantificazione della performance e calcolo dell'indice aggregato (IA).

Aggregazione dei dati e calcolo degli indici aggregati (IA) capaci di fornire indicazioni sullo stato della performance aziendale, sia a livello delle singole dimensioni, che della Cultura HSE complessiva.

Per tale aggregazione è necessario considerare i seguenti fattori:

- fattori di «deviazione», che misurano la «deviazione negativa» dalla performance attesa;
- un fattore di «ricompensa», che misura la «deviazione positiva» alla attesa;

Tali fattori sono comparati con il proprio valore minimo di performance (VMP).

Indicatori per cultura della sicurezza



MOVE FORWARD. ALWAYS.™

Dimensione della
Cultura HSE

competenza

comunicazione
interna

coinvolgimento
personale

pressione e
orientamento
al risultato

post-accident
administration

commitment

percezione della
performance

Sistema
documentale

Soddisfazione
e Job Content

Competenza

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Comp.1

Ore di formazione HSE (obbligatoria e non obbligatoria) / Totale ore lavorate

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Comp.2

Numero di azioni relative al processo di gestione delle competenze / Numero totale di azioni rilevate in occasione di verifiche interne e esterne

>20%

20%-15%

14%-10%

9%-5%

<5%

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Comp.3

Numero di corsi in cui si è effettuata una valutazione dell'efficacia (oltre al test di apprendimento) / Totale corsi di formazione in ambito HSE

<10%

10%-20%

21%-30%

31%-50%

>50%

Dimensione della
Cultura HSE

competenza

**comunicazione
interna**

coinvolgimento
personale

pressione e
orientamento
al risultato

post-accident
administration

commitment

percezione della
performance

Sistema
documentale

Soddisfazione
e Job Content

Comunicazione interna

Scala di misurazione

ID Indicatore

1

2

3

4

5

Ci.1

Numero «lesson learned» condivise
nel perimetro di riferimento /
Numero eventi incidentali HSE

<40%

40% - 60%

61%-80%

81%-95%

>95%

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Ci.2

Numero di analisi degli incidenti
HSE e relative azioni correttive
comunicate / Totale eventi
incidentali HSE

<30%

30% - 50%

51%-70%

71%-90%

>90%

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Ci.3

Numero di ore dedicate a incontri
a tema HSE con contrattisti /
Numero di ore lavorate da
contrattisti

Dimensione della
Cultura HSE

competenza

comunicazione
interna

**coinvolgimento
personale**

pressione e
orientamento
al risultato

post-accident
administration

commitment

percezione della
performance

Sistema
documentale

Soddisfazione
e Job Content

Coinvolgimento personale

ID Indicatore

Cp.1 Near miss HSE segnalati / Totale
eventi incidentali HSE registrati

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

<5

5-10

11-15

16-20

>20

<1,5

1,5-2,5

2,6-3,5

3,6-4,5

>4,5

ID Indicatore

Cp.2 Lavoratori che hanno segnalato
Near Miss HSE / Numero totale di
dipendenti

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Indicatori per cultura della sicurezza

Dimensione della Cultura HSE

competenza

comunicazione interna

coinvolgimento personale

pressione e orientamento al risultato

post-accident administration

commitment

percezione della performance

Sistema documentale

Soddisfazione e Job Content

Pressione e orientamento al risultato

Scala di misurazione

ID Indicatore

1 2 3

Pre.1

Numero partecipazioni ai corsi in materia HSE nel periodo di riferimento / Numero totale convocazioni effettuate nel periodo di riferimento

<30%

30% - 50%

51%-70%

ID Indicatore

Scala di misurazione

1 2 3

Pre.2

Numero di eventi incidentali HSE verificatisi nelle "hot hours" / Numero totale eventi incidentali HSE verificatisi

>50%

40% - 50%

30%-39%

Note per la compilazione

Hot hours – Rientrano nella definizione di «hot hours», i seguenti slot temporali:

- 1° ora da inizio turno;
- entro 2 ore dalla fine del turno;
- Festivi e pre-festivi;
- Lavoro straordinario;

ID Indicatore

Scala di misurazione

1 2 3

Pre.3

Importo consuntivato a fine anno come spese HSE / Budget approvato per spese in ambito HSE

<20%

21% - 40%

41%-60%

ID Indicatore

Scala di misurazione

1 2 3

Pre.4

Numero sanzioni erogate per violazioni gravi in ambito HSE / Numero sanzioni totali registrate

<20%

21% - 40%

41%-60%

Indicatori per cultura della sicurezza



MOVE FORWARD. ALWAYS.™

Dimensione della
Cultura HSE

competenza

comunicazione
interna

coinvolgimento
personale

pressione e
orientamento
al risultato

post-accident
administration

commitment

percezione della
performance

Sistema
documentale

Soddisfazione
e Job Content

ID Indicatore

1

2

3

4

5

Pa.1

Numero di azioni correttive attuate entro i tempi previsti / Totale azioni correttive identificate come attuabili nel periodo di riferimento

<30%

31% - 50%

51%-70%

71%-90%

>90%

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Pa.2

Numero di eventi incidentali HSE con cause ripetitive / Numero di eventi incidentali HSE totali.

>20%

19% - 15%

14%-10%

9%-5%

<5%

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Pa.3

Estensione del livello di analisi puntuale degli eventi incidentali HSE. L'indicatore è costituito da 3 componenti - A, B e C - i cui valori della scala di misurazione sono riportati in blu a fianco.

A

Infortunati analizzati rispetto al totale infortunati;

<20%

20% - 40%

41%-60%

61%-80%

>80%

B

Near Miss analizzati rispetto al totale Near Miss;

<20%

20% - 40%

41%-60%

61%-80%

>80%

C

Frequenza dell'analisi statistica infortunati;

Annuale o oltre

Semestrale

Trimestrale

Bimestrale

Mensile

Dimensione della
Cultura HSE

competenza

comunicazione
interna

coinvolgimento
personale

pressione e
orientamento
al risultato

post-accident
administration

commitment

percezione della
performance

Sistema
documentale

Soddisfazione
e Job Content

Commitment

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Comm.1

Livello di estensione organizzativa degli obiettivi HSE e loro raggiungimento.

L'indicatore è costituito da 3 componenti – A, B e C – di seguito illustrate, i cui valori della scala di misurazione sono riportati in blu a fianco.

A

Riduzione frequenza infortuni personale
calcolato come il rapporto
(Frequenza T2 / Frequenza T1)

>1

1-0,75

0,74-0,5

0,4-0,25

<0,25

B

Riduzione indice gravità infortuni personale
calcolato come il rapporto (Indice gravità T2 / Indice gravità T1)

>1

1-0,75

0,74-0,5

0,4-0,25

<0,25

C

Riduzione frequenza infortuni appalti
calcolato come il rapporto
(Frequenza T2 / Frequenza T1)

>1

1-0,75

0,74-0,5

0,4-0,25

<0,25

Indicatori per cultura della sicurezza

Dimensione della
Cultura HSE

competenza

comunicazione
interna

coinvolgimento
personale

pressione e
orientamento
al risultato

post-accident
administration

commitment

percezione della
performance

Sistema
documentale

Soddisfazione
e Job Content

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Comm.2

Livello di estensione organizzativa degli obiettivi HSE e loro raggiungimento.

L'indicatore è costituito da 3 componenti – A, B e C – di seguito illustrate, i cui valori della scala di misurazione sono riportati in blu a fianco.

<20%

21%-40%

41%-60%

61%-80%

>80%

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Comm.3

MBO legato a temi HSE / Totale MBO

<10%

11%-20%

21%-30%

31%-50%

>50%

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Comm.4

Visite in campo svolte dal Top Management

<10%

11-20

21-30

31-40

>40

Dimensione della
Cultura HSE

competenza

comunicazione
interna

coinvolgimento
personale

pressione e
orientamento
al risultato

post-accident
administration

commitment

percezione della
performance

**Sistema
documentale**

**Soddisfazione
e Job Content**

Sistema documentale

Scala di misurazione

ID Indicatore

1

2

3

4

5

Doc.1

Numero di rilievi da audit interni e
esterni sul sistema documentale /
Numero di rilievi da audit, interni e
esterni

>20%

19% - 15%

14%-10%

9%-5%

<5%

ID Indicatore

Scala di misurazione

1

2

3

4

5

Doc.2

Numero di eventi incidentali HSE
derivanti da inadeguatezza o
mancanza della procedura /
Totale eventi incidentali HSE

>50%

40% - 50%

30%-39%

20%-29%

<20%

Dimensione della
Cultura HSE

competenza

comunicazione
interna

coinvolgimento
personale

pressione e
orientamento
al risultato

post-accident
administration

commitment

percezione della
performance

Sistema
documentale

Soddisfazione e Job Content

Scala di misurazione

ID Indicatore

1

2

3

4

5

So.1

Punteggio finale della Valutazione
Preliminare dello Stress La- voro
Correlato INAIL

216-150

150-91

90-75

74-59

58-0

Dimensione della Cultura HSE	Sotto tema	KPI
Comunicazione interna	Condivisione e diffusione dei contenuti	Numero comunicazioni su iniziative di miglioramento in ambito HSE non lavoro-specifiche (ad es. sicurezza a casa, sicurezza al volante etc.)
Coinvolgimento personale	Partecipazione a iniziative	Numero di lavoratori che hanno partecipato a iniziative stabilite dall'azienda su base volontaria su temi HSE sul totale dei lavoratori
	Segnalazioni e suggerimenti	Numero di lavoratori che hanno partecipato a iniziative stabilite
Sistema documentale	Adeguatezza o inadeguatezza del sistema documentale	Numero di segnalazioni riguardanti inadeguatezza o necessita di modifica del corpo documentale HSE
	Coinvolgimento delle figure interessate	Numero procedure testate operativamente / Numero procedure emesse

KPI In conclusione, cosa dovrebbero essere?

Non solo numeri da esibire in un report, ma quelli che raccontano davvero come la sicurezza vive nelle organizzazioni.

Ma la vera differenza non è nei numeri, ma è in chi li usa e come.

Un KPI , soprattutto di cultura e di sicurezza, diventa potente solo quando scende di livello, quando è gestito dal preposto, discusso in squadra, aggiornato accanto agli indicatori di produzione o di qualità.
Quando diventa parte del linguaggio quotidiano dell'organizzazione, non solo della direzione!

Devono essere leve di consapevolezza e che senza una visione strategica rimangono numeri muti

Un KPI serve a capire, non a contare!

Nasce da una domanda: “Cosa voglio sapere per capire se sto raggiungendo il mio obiettivo?”

“Se il KPI descrive la salute del sistema, l'OKR ne indica l'evoluzione.”

Perché i numeri, da soli, non cambiano nulla.

E in ogni caso la cultura della sicurezza non si misura... si coltiva.....

Grazie
Sabella Alberto