PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 13 - numero 2725 di giovedì 20 ottobre 2011

Il rapporto tra comportamento e sicurezza

Disponibili gli atti del convegno "Il rapporto tra comportamento e sicurezza. Competenze non tecniche e affidabilità organizzativa".

Lo scorso 11 ottobre, nella Sala Conferenze della Unione Industriali di Lecco, si è svolto il convegno "**IL RAPPORTO TRA COMPORTAMENTO E SICUREZZA. Competenze non tecniche e affidabilità organizzativa**".
L'idea e il progetto per questa giornata di approfondimento sono partite dalle società ECO86 e HIRELIA che da tempo si occupano di formazione e che hanno avuto l'interesse ed il sostegno economico prima dell'INAIL di Lecco e poi dell'INAIL Regionale.
Successivamente, anche il Dipartimento Prevenzione Medica dell'ASL di Lecco ha dimostrato interesse alla diffusione di questo diverso approccio alla formazione dei lavoratori così come le associazioni datoriali Confindustria Lecco, API Lecco e le associazioni sindacali CGIL CISL UIL di Lecco. L'Ordine degli Ingegneri della provincia di Lecco ha concesso il suo patrocinio all'iniziativa.
Al convegno hanno partecipato oltre 160 persone (70 RSPP e ASPP, 50 RLS e consulenti Medici Competenti, operatori delle ASL, rappresentanti delle associazioni delle imprese e dei lavoratori).

Nel convegno, condotto e coordinato da **Augusto Piazza Responsabile del settore Formazione e ricerca di ECO 86 di Lecco**, sono state presentate 4 relazioni.

1. La dott.sa Enza Scarpa, direttrice INAIL di Lecco, ha ricordato che gli scopi dell'ente assicurativo, negli ultimi anni, sono stati ampliati anche a riabilitazione e prevenzione: le leve a disposizione di INAIL sono gli incentivi in conto capitale e conto interesse per iniziative di innovazione prevenzionale, la formazione e i meccanismi assicurativi premiali.
Nella provincia di Lecco, ha aggiunto la dott.sa Scarpa, dal 1994 al 2004 si è registrato un significativo calo della frequenza degli infortuni per effetto di ristrutturazioni aziendali e di una diffusa attività formativa. La formazione in quegli anni si concentrava soprattutto sui ruoli e i compiti dei diversi attori del sistema di prevenzione.
Dal 2004, il trend di diminuzione degli infortuni è diminuito nonostante i notevoli ulteriori investimenti.
Da qui la necessità di ripensare le azioni e anche la formazione.
A Lecco opera un gruppo di lavoro che analizza le statistiche sugli infortuni per orientare le progettazioni formative. Questo gruppo ha rilevato che una parte consistente degli infortuni vede tra i fattori causali il comportamento del lavoratore. Per questo motivo, ha sostenuto la dott.sa Scarpa, il tema al centro del convegno risulta di grande interesse.

Per scaricare il pdf della presentazione della dott.sa Scarpa, clicca qui (formato PDF, 1.81 MB)

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AL0521] ?#>

2. Il dott. Giovanni Achille, Direttore del Dipartimento Prevenzione Medica e Responsabile del Servizio Prevenzione Sicurezza Ambienti Lavoro dell'Asl Lecco, ha esortato a buttare giù dal tavolo la pretesa contrapposizione tra fattore tecnico e fattore umano. Si tratta di una questione vecchia di decenni che risale alla critica al *Scientific Management*. Ancora oggi, parlando del comportamento di sicurezza, non si può dire che nelle realtà organizzative reali il comportamento individuale sia libero.

Il dott. Achille ha illustrato i tre elementi basilari del Piano regionale lombardo 2011?2013 per la promozione della sicurezza e salute negli ambienti di lavoro:
1) Semplificazione (riduzione degli oneri burocratici e informatizzazione);
2) Vigilanza (organizzata in piani di prevenzione integrati con l'obiettivo dell'aumento dell'attività ispettiva);
3) Sinergia (integrazione, trasversalità e multidisciplinarietà tra le strutture pubbliche, tra le imprese e le istituzioni e per cogliere l'interazione tra individuo e organizzazione).
L'ASL di Lecco ha coordinato l'attività che ha prodotto le linee guida per l'uso in sicurezza delle scale portatili. L'utilizzo di questo tipo di scale ha comportato oltre il 50% degli infortuni gravi per cadute dall'alto. In questi infortuni, sicuramente c'è stata una componente umana (a esempio errori d'uso da parte dei lavoratori), ma c'è stata anche una concausa organizzativa dove, a esempio sono state acquistate scale tutte dello stesso tipo anche se per utilizzi e condizioni d'uso diversi .
Parlando dell'attività di vigilanza sulla formazione, il dott. Achille ha sottolineato come gli operatori dell'ASL sappiano riconoscere nella dinamica di infortuni l'eventuale rilevanza di una formazione scarsa o inadeguata, ma al contempo come essi non possano disporre di modelli consolidati per riconoscere le buona formazione. In particolare c'è bisogno di chiarire la differenza tra informazione, formazione e addestramento. A questo scopo, il dott. Achille, ha indicato i punti chiave delle definizioni fornite dall'articolo 2 del D. Lgs. 81/08 e ha sostenuto che a essi si deve tornare per governare meglio il rapporto tra comportamento e sicurezza.

Per scaricare il pdf della presentazione del dott. Achille, clicca qui (formato PDF, 3.62 MB)

3. Il dott. Attilio Pagano, della società di consulenza e formazione Hirelia, ha segnalato la necessità di ridefinire l'oggetto di studio del rapporto tra comportamento e sicurezza: non più il solo contesto lavorativo o il solo individuo, ma "l'individuo nel contesto".
A questa necessità si giunge anche considerando il "test di sostituzione" proposto dallo psicologo James Reason: dopo un infortunio, chiediamoci "se al posto della persona coinvolta, ve ne fosse stata un'altra, per questo semplice fatto, l'infortunio avrebbe avuto meno probabilità di accadere?". Se non possiamo rispondere sì, allora il comportamento della persona, per quanto fattore finale e 'scatenante' dell'infortunio, non può esserne considerato unico e nemmeno prevalente fattore causale. Le cause, in questo caso sono sistemiche e, spesso, sono già scritte nella situazione lavorativa come "evento in attesa di accadere".
Queste considerazioni valgono a dire che le opinioni, spesso di banale senso comune, sul comportamento umano come fattore di rischio sono spesso inutili e inadeguate se non si spinge l'analisi a distinguere, nell'area degli eventi che chiamiamo "comportamento umano", i comportamenti di errore (non intenzionali) da quelli di violazione (intenzionali).
Solo questa distinzione consente di orientare più efficacemente le misure di prevenzione. A esempio, per alcuni tipi di errore, come le distrazioni, la formazione è inutile, mentre possono essere utili misure di ridisegno della prestazione e di individuazione di sistemi di 'alert'. Per fare un altro esempio, l'attuazione del sistema sanzionatorio e/o premiante risulta inutile per violazioni di tipo situazionale, ovvero quelle richieste, anche implicitamente, dalla richiesta organizzativa.
Il dott. Pagano ha, quindi, proposto di operare un'ulteriore distinzione nell'analisi del rapporto tra comportamento e sicurezza: la distinzione tra "acts" (comportamenti di prestazione esecutiva direttamente osservabili, come, a esempio, indossare il DPI quando prescritto), e "actions" (processi cognitivi e sociali che precedono la prestazione direttamente osservabile, come, a esempio, riconoscere il cambio di condizioni operative e decidere di cambiare DPI).
Per il dott. Pagano, la teoria comportamentista, basata sugli assunti stimolo-risposta e sui rinforzi positivi, è inadeguata nelle condizioni operative variabili, con possibili anomalie, richieste di prestazioni cognitive e decisionali, prevalenza di prescrizioni a-specifiche. In queste condizioni, che oggi rappresentano quasi tutte le situazioni operative, per la prevenzione, è importante orientarsi allo sviluppo delle competenze non tecniche (Non-Technical Skill - NTS). Queste sono le competenze che consentono di svolgere le prestazioni cognitive (di percezione e giudizio) e sociali (di ascolto, comunicazione, decisione e coordinazione) che risultano decisive per la prevenzione dei rischi in condizioni operative variabili e complesse.
Sulla scorta del libro IL FRONT LINE DELLA SICUREZZA, le NTS sono raggruppabili in queste 7 classi:
? CONSAPEVOLEZZA SITUAZIONALE
? DECISION-MAKING
? COMUNICAZIONE
? TEAMWORK
? LEADERSHIP
? GESTIONE DELLO STRESS
? FRONTEGGIARE LA FATICA

Per scaricare il pdf della presentazione del dott. Pagano (versione ridotta) clicca qui (formato PDF, 442 kB).

4. L'ing. Giusi Vignola, amministratrice di Hirelia e direttrice editoriale di Hirelia Edizioni, ha aperto la sua relazione constatando che non è più tempo di azioni formative organizzate in modo indistinto. Per questo, ha proseguito, Hirelia ha elaborato un metodo che consente di sviluppare le NTS, distinguendo le circostanze operative e i ruoli.
Il processo di sviluppo delle NTS si articola in 5 fasi. Per ognuna di esse Hirelia ha definito metodologia, ruoli coinvolti e output attesi.
Fase 1 - INDIVIDUAZIONE DELLE ATTIVITÀ / STRUTTURE. Con il coinvolgimento di un gruppo interfunzionale di lavoro (RSPP, MC, RU, RLS), attraverso un processo circolare di affinamento progressivo basato su Job Description, Reporting System, Ricostruzione di casi, DVR e gravità e frequenza di eventi avversi, si giunge a individuare le attività / strutture critiche.
Fase 2 - ANALISI DEI PROCESSI LAVORATIVI. Si rilevano le disposizioni operative specifiche e aspecifiche e i corrispondenti ACTS e ACTIONS necessari allo svolgimento delle funzioni produttive per giungere a disporre di un elenco dei ruoli organizzativi e dei punti di attenzione.
Fase 3 - ELABORAZIONE DEGLI INDICATORI. Si identificano i comportamenti osservabili che possono essere legati alle funzioni cognitive (percezione e valutazione) e relazionali (ascolto e comunicazione) che precedono l'esecuzione del compito, per arrivare a costruire l'elenco degli indicatori associati all'uso (o non uso) delle NTS.
Fase 4 - PROGETTAZIONE E ATTUAZIONE DELLE ATTIVITÀ DI FORMAZIONE E SVILUPPO ORGANIZZATIVO. Il trattamento delle osservazioni sugli indicatori avviene con l'impiego di un modello che integra la "Safety Organizing Scale", il "Locus of control", e il grado di specifictà / aspecificità delle disposizioni organizzative di sicurezza. Con questo procedimento è possibile assegnare ai diversi Ruoli Organizzativi un livello di criticità nella necessità e nell'uso delle diverse NTS. Questo elaborato costituisce la base per progettazione delle attività di sviluppo mirato delle NTS e delle relative priorità e tipologie di intervento.
Fase 5 - MONITORAGGIO DEGLI INDICATORI DI UTILIZZO DELLE NTS E DEGLI INDICATORI PRESTAZIONALI (errori, incidenti, infortuni). Raccolta ed elaborazioni statistiche di dati aggregati e disaggregati per ruoli e/o strutture, con il coinvolgimento del gruppo interfunzionale di lavoro. Il risultato è un monitoraggio continuo dell'efficacia delle misure e l'individuazione di eventuali azioni correttive e di miglioramento continuo.

Per scaricare il pdf della presentazione dell'ing Vignola (versione ridotta) clicca qui (formato PDF, 648 kB)

Resoconto a cura dell'Ufficio Stampa di Hirelia srl

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.

---

www.puntosicuro.it