PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 15 - numero 3048 di lunedì 18 marzo 2013

Buone prassi: un patto per la nostra sicurezza

Una buona prassi validata propone attività per il coinvolgimento del personale nella gestione della sicurezza in azienda. La riunione mensile di fabbrica e di sicurezza, lo psicodramma e l'animazione, la diffusione del DVR e il palio antincendio.

Roma, 18 Mar ? Studi, ricerche, buone pratiche di lavoro, anche con il supporto dei nostri articoli, raccontano quotidianamente come sia importante, forse essenziale per la prevenzione in azienda, la **partecipazione dei lavoratori alla gestione della sicurezza**. La stessa Unione Europea, su questi temi, ha costruito la campagna 2012-2013 " Lavoriamo insieme per la prevenzione dei rischi", una campagna che promuove la collaborazione tra datori di lavoro, lavoratori, rappresentanti dei lavoratori e ogni altro attore della sicurezza aziendale.

Se diamo per acquisita l'importanza di questa svolta nelle aziende, non rimane che discutere sul come realizzarla. E in questo possono esserci di aiuto le **buone prassi** validate dalla Commissione Consultiva Permanente per la salute e la sicurezza sul lavoro.

Pochi giorni fa, il 6 marzo 2013, la Commissione ha ad esempio validato una buona prassi relativa al coinvolgimento del personale nelle attività di gestione della sicurezza in azienda attraverso manifestazioni "che lo stimolino emotivamente".

Nella buona prassi "**Un patto per la nostra sicurezza sul lavoro**" si sottolinea come il Gruppo Bauli per diffondere la cultura aziendale a tutela della salute e sicurezza sul lavoro abbia investito sul coinvolgimento diretto dei propri collaboratori nelle attività salute e sicurezza, coniando il termine di **prevenzione "soggettiva"** e elaborando e attuando diverse attività.
Tale metodologia di coinvolgimento, che ha già ricevuto una **menzione speciale** il 23 aprile 2012 nel Premio Imprese per la Sicurezza, si è basata in particolare sulla diffusione dell'informazione e della formazione a tutti gli operatori "nella convinzione che è attraverso l'espansione della cultura, tramite l'insegnamento ovvero il 'dare forma' che una azienda mette i propri collaboratori nelle condizioni di operare in sicurezza all'interno dell'ambiente di lavoro".

Per arrivare ad una fase di consapevolezza e autonomia in sicurezza del personale, sono state inizialmente scelte persone motivate che, con lo slogan "Alleati con noi" e lavorando in gruppi, mirassero al **coinvolgimento dei colleghi** nelle attività di *controllo, osservazione e diffusione dei comportamenti positivi*.
Per coinvolgere i collaboratori e dare visibilità alle attività in corso, si sono individuati **due momenti di incontro mensile**:
- la **riunione mensile di fabbrica**: intervengono tutti i lavoratori aventi responsabilità di gestione del personale ovvero "90 persone facenti parte delle Direzioni Tecnica - Risorse Umane ? Logistica ? Produzione (preposti, capi turno, ecc). Nell'ambito della riunione vengono: evidenziati gli infortuni occorsi nel mese; illustrati gli interventi di sistemazione; sviluppati con l'ausilio di audiovisivi specifici argomenti";
- la **riunione mensile di sicurezza**: "partecipano le persone coinvolte nella gestione della sicurezza ovvero "18 elementi facenti parte delle Direzioni: Organizzazione-Tecnica-Risorse Umane?Logistica?Produzione. Nell'ambito della riunione vengono: analizzati gli infortuni e le loro cause; approfondite le applicazioni sulle norme di sicurezza; sviluppati piani di formazione e miglioramento".

Dal lavoro dei gruppi di ogni sito aziendale sono nati alcuni interessanti **progetti**, ideati e realizzati con il coinvolgimento diretto delle direzioni di stabilimento di ognuno dei quattro siti produttivi. L'intento di questi progetti è stato quello di **rendere desiderabile la sicurezza**, "modificando l'approccio delle persone ai temi legati alla stessa sicurezza ed alla salute sul lavoro dando loro la consapevolezza che ognuno ha un ruolo attivo che viene evidenziato attraverso il comportamento nelle attività quotidiane".

Uno dei progetti realizzati è stato lo **psicodramma**.
Questa realizzazione scenica è in realtà un "metodo psicoterapeutico che può aiutare a gestire il cambiamento del nostro modo di pensare perché :
- ci pone davanti ad uno specchio ridicolizzando i nostri comportamenti;
- ci induce a riflettere e fare autocritica;
- ci consente di esprimere il nostro io (attraverso la messa in atto sulla scena)".
In questo caso alcuni lavoratori dopo aver realizzato la sceneggiatura - sulla base di eventi (infortuni, mancati infortuni) realmente accaduti in azienda ? hanno interpretato vari personaggi: "**nella realizzazione scenica, l'Io in occasione degli eventi si confronta con l'Es ed il Super Io** stimolando nello spettatore la critica verso i comportamenti non corretti". Tale psicodramma è stato presentato ai dipendenti delle quattro unità produttive (circa 1200 dipendenti) nel corso dell'incontro aziendale annuale.

Pubblicità
<#? QUI-PUBBLICITA-MIM-[AP1567] ?#>

Un secondo progetto portato avanti è stata un'**animazione rivolta ai bimbi**.
Questa attività ha avuto un duplice **scopo**:
- "favorire con mezzi semplici, l'approccio dei bambini (futuri i dirigenti, impiegati, preposti, operai) ai temi legati alla sicurezza nell'ambiente di lavoro agendo sull'aspetto emotivo;
- richiamare l'attenzione degli adulti (genitori), sui pericoli presenti in stabilimento attraverso i disegni creati dai propri figli". I disegni sono stati utilizzati come cartellonistica di sicurezza sulle macchine ed impianti.

Altri progetti hanno riguardato:

-**fogli informativi**: con lo slogan "informare per prevenire e quindi ridurre al minimo i rischi", una volta che sono stati individuati gli argomenti più importanti "attraverso l'analisi degli eventi o lo scambio di idee nell'ambito della riunione mensile di sicurezza, si sono realizzati dei fogli informativi distribuiti poi a tutto il personale durante la consegna del cedolino paga". Nel documento di buona prassi, che vi invitiamo a leggere, sono presenti alcuni esempi di fogli informativi;

-**creazione sito Intranet**: è stato prodotto un sito intranet "attraverso il quale ogni dipendente può reperire informazioni riguardanti argomenti sicurezza e salute, indici infortunistici, descrizione degli eventi da utilizzare dai preposti a scopo formativo del personale di linea, norme e leggi, schede di sicurezza prodotti, programmi in materia ecc";

-**diffusione del DVR**: il documento di valutazione dei rischi è stato utilizzato come "strumento per gestire i comportamenti delle persone sulle linee di produzione". In particolare "partendo dal DVR sono state elaborate con il contributo del personale di linea, schede macchina e **procedure operative di sicurezza** (POS) esposte in apposite vetrine nei corner sicurezza. Questi documenti vengono utilizzati dai responsabili per formare il personale operante sulle linee produttive.

Infine un ultimo progetto ha riguardato un vero e proprio **palio antincendio**, cioè una prova annuale di abilità tra gli appartenenti alle squadre antincendio e gli addetti al primo soccorso dei vari siti produttivi.

Il palio viene realizzato annualmente proprio per "sopperire alla sensazione di mancata 'necessità di formazione' (l'evento incendio non è fortunatamente così frequente come l'episodio infortunio) specifica in tema prevenzione e risposta all'emergenza incendio".
In particolare questi sono gli **obiettivi del palio**:
- "coinvolgere in attività formativa gli appartenenti alle squadre antincendio dei 4 stabilimenti del gruppo (l'addestramento settimanale al palio inizia circa due mesi prima della data prevista per l'evento);
- ottimizzare le attività di esercitazione delle stesse;
- coinvolgere in maniera più attiva durante le prove di gestione dell'emergenza incendio gli appartenenti alle squadre, stimolati dalla possibilità di confrontarsi con altri elementi".
Sono state previste delle prove "che oltre a misurare le capacità di risposta all'intervento, siano anche in grado di aiutare l'addetto a fare emergere il proprio spirito di osservazione verso quelle situazioni che potrebbero in qualche modo dare origine ad un incendio e/o rendere difficoltose le attività di gestione dello stesso".

Prima di parlare dei risultati ottenuti ricordiamo che in relazione alla "**tutela della salute dei collaboratori**", nel Gruppo Bauli sono stati progettati anche specifici corsi effettuati da psicoterapeuti per combattere la dipendenza dal fumo di sigaretta o

dall'uso degli alcolici.

Veniamo in conclusione ad alcuni **risultati**.

Le attività descritte, i vari progetti attuati hanno permesso all'azienda di ottenere una **significativa riduzione sia del numero degli infortuni che degli indici di frequenza, gravità e tasso incidenza**.
Un esempio:
- anno 2000 (solo stabilimento CDA) 1 infortunio ogni 7000 ore lavorate;
- anno 2011 (tutti gli stabilimenti) 1 infortunio ogni 57850 ore lavorate.

Commissione Consultiva Permanente per la salute e sicurezza sul lavoro - Buone Prassi -Documento approvato nella seduta del 6 marzo 2013 - Un patto per la nostra sicurezza sul lavoro.

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.