PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 10 - numero 2026 di venerdì 10 ottobre 2008

Come motivare i lavoratori al comportamento sicuro

Disponibile on line un documento che fornisce alcuni consigli idonei a motivare un comportamento sicuro sul lavoro. Suggerimenti per contrastare le false sicurezze e le abitudini.

Pubblicità

Suva, l'istituto svizzero per l'assicurazione e la prevenzione degli infortuni sul lavoro, ha promosso la campagna "STOP alla manipolazione dei dispositivi di protezione" e ha diffuso diversi documenti sulla prevenzione dei rischi conseguenti a queste manomissioni.
Ad esempio PuntoSicuro ha dato informazione della recente realizzazione di una lista di controllo dedicata a questa tematica e di un cortometraggio che illustra i meccanismi, spesso non evidenti, che portano un lavoratore o un preposto a manipolare i dispositivi di protezione.

---- L'articolo continua dopo la pubblicità ----

Ma Suva vuole sottolineare anche il problema delle responsabilità: "il datore di lavoro deve provvedere affinché i dispositivi di protezione non siano resi inefficaci".
Per aiutarli in questo dovere è stata pubblicato un documento che riporta consigli utili per datori di lavoro, dirigenti, preposti, addetti alla sicurezza affrontando uno dei problemi più importanti nella sicurezza sul lavoro: la **motivazione al comportamento sicuro**.

In "**Sono delle teste dure!- ma è proprio vero?**" si forniscono i consigli per motivare al comportamento sicuro sul lavoro e indicazioni su come fare per convincere i collaboratori a comportarsi in modo sicuro e a usare i dispositivi di protezione individuale.

L'opuscolo è dedicato ai superiori e agli addetti alla sicurezza a presenta alcuni suggerimenti utili a motivare al rispetto della sicurezza. Analizziamo quali possono essere i principali ostacoli al comportamento sicuro:

- "**l'essere umano si culla in false sicurezze**: il pericolo deve essere reale per spingere la persona a temere per la propria incolumità";

- "**crediamo di non poter fare nulla contro i pericoli**: occorre avere la certezza di poter contrastare il pericolo e di attuare le necessarie misure di sicurezza. In caso contrario, si tende a minimizzare il pericolo per rimuovere il disagio che si prova";

- "**lavorare in modo sicuro contrasta spesso con altri bisogni o esigenze**": vorremmo tutelare la nostra incolumità, ma ci sentiamo obbligati a fornire il rendimento che si attende da noi, magari anche per ottenere il riconoscimento dei superiori o la stima dei colleghi. Prima di agire valutiamo le possibili conseguenze della nostra azione, ma spesso "optiamo per la soluzione più comoda oppure per quella che ci permette di fare bella figura" ritenendo "improbabile che ci succeda qualcosa";

- "**l'esperienza a volte trae in inganno**": se normalmente il nostro comportamento è guidato da esperienze buone e cattive e tendiamo a ripetere i comportamenti gratificanti fino all'instaurazione di abitudini, nel mondo del lavoro dovremmo comportarci diversamente. Infatti sul luogo di lavoro tendiamo a non renderci conto dei vantaggi del comportamento sicuro semplicemente perché non abbiamo subito un infortunio. Sappiamo per esperienza, invece, che "rispettare la sicurezza richiede da parte nostra un maggiore impegno di energie e di tempo e che impone anche delle restrizioni personali".

Il primo passo è identificare gli ostacoli al comportamento sicuro nel vostro collaboratore, parlandone con lui e ascoltando le sue esigenze e difficoltà.
Successivamente per promuovere comportamenti sicuri saranno necessarie diverse azioni.

Informare sui pericoli e le opportune misure di sicurezza
Un collaboratore consapevole dei pericoli, sarà più disponibile a comportarsi in modo sicuro.
Deve essere informato in modo competente, con esempi di infortuni accaduti o con la simulazione di situazioni pericolose. Deve pensare: "questo sarebbe potuto succedere anche a me!". E magari immaginarsi le possibili conseguenze.

Rendere protagonisti
"Il modo migliore per associare comportamenti sicuri e bisogni individuali è di coinvolgere gli attori nel processo di elaborazione delle misure o nella scelta dei dispositivi di protezione individuale (DPI) o dei nuovi strumenti di lavoro".
Può essere utile, ad esempio, analizzare vantaggi e svantaggi di una nuova misura di sicurezza direttamente con i dipendenti, magari coinvolgendoli anche nell'analisi delle misure attuate.

Promuovere la cultura della sicurezza in azienda
Molto spesso i collaboratori valutano l'importanza che l'azienda attribuisce alla tutela della sicurezza in base alla coerenza e serietà con cui l'impresa mette in atto tutte le necessarie azioni per eliminare o ridurre ogni rischio per la loro incolumità.
"Quanto più radicata la cultura della sicurezza nella direzione e nei superiori, tanto più semplice promuovere i comportamenti sicuri in azienda".

Motivare facendo ricorso ad incentivi e sanzioni
È importante incentivare i comportamenti sicuri.
Ad esempio con:
- apprezzamenti positivi;
- integrandoli nella valutazione della prestazione;
- dando un'immagine positiva ai comportamenti corretti: "i veri professionisti lavorano nel rispetto della sicurezza".
Tuttavia è importante anche penalizzare i comportamenti scorretti.
È possibile farlo con un avvertimento orale o scritto, con la privazione di alcuni benefici e, in casi estremi, con il licenziamento.

Questo documento di Suva termina ricordando che la motivazione, per quanto supportata correttamente, non può incidere su tutti gli elementi della prestazione umana.
Ad esempio stanchezza, monotonia e stress aumentano le probabilità di errore.
Dunque ogni azienda deve anche mettere in atto "specifiche misure di natura tecnica ed organizzativa per ridurre i rischi dovuti a distrazione o errore umano".

- SUVA: sito web della campagna "STOP alla manipolazione dei dispositivi di protezione";
- SUVA: informazioni, dati e tabelle relative alla campagna;
- SUVA: "Sono delle teste dure!- ma è proprio vero?", (formato PDF, 298 kB).

Tiziano Menduto

Questo articolo è pubblicato sotto una Licenza Creative Commons.