

## ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 11 - numero 2196 di giovedì 25 giugno 2009

### **L'abito fa la sicurezza!**

*La cultura della sicurezza sul lavoro oltre l'applicazione della normativa. Cultura, comunicazione e partecipazione, il progetto Indesit Company- Inail Marche: gli abiti da lavoro divengono strumenti per la diffusione della sicurezza.*

google\_ad\_client

La cultura della sicurezza, per essere efficace, deve essere una cultura condivisa, diffusa, interiorizzata nel mondo del lavoro come nella vita quotidiana. Leggi e dispositivi normativi non sono sufficienti se non accompagnati da una lucida consapevolezza del pericolo.

Con questo intento, all'Indesit Company è nata una nuova iniziativa di prevenzione: gli abiti da lavoro divengono strumenti per la diffusione della cultura della sicurezza nel luogo del lavoro. Un'idea innovativa che ha ottenuto il sostegno dell'Inail, dell'Associazione Industriali di Ancona e della Regione Marche.

Sugli abiti Indesit Company compaiono così, ricamati e ben leggibili, degli slogan che richiamano l'attenzione sui rischi collegati alle mansioni svolte dai vari lavoratori.

Slogan che sono solo la fine di un processo di autoformazione che coinvolge il personale in diverse tappe. L'idea alla base del progetto di Indesit Company, ideato dalla società di consulenza Strategie lavoro, ? il cui progetto "pilota" si è svolto negli stabilimenti di Albacina, Melano, Comunanza, Teverola e Carinaro - è quella di lanciare periodiche campagne di rinforzo delle normali misure di prevenzione e protezione, cominciando dagli abiti di lavoro, in cui ogni lavoratore sia testimone di una sorta di una comunicazione volta a contribuire alla crescita di cultura della sicurezza in una comunità lavorativa.

Un esempio: se esistono le regole a cui gli addetti devono essere stati formati su come si solleva un carico pesante, riconoscere e riconoscersi in una slogan come "**Prima pensa, poi solleva**" riportato sull'abito da lavoro, significa parlare la stessa lingua della sicurezza e della prevenzione in azienda.

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

.

Riportiamo di seguito un estratto del documento conclusivo redatto a seguito del progetto.

### **Indesit Company: SUPERSAFE, work safe, live safe.**

A partire dall'inizio del progetto, i lavoratori hanno ricevuto delle schede che presentavano:

- i rischi legati alla mansione svolta;
- un elenco dei relativi Dispositivi Individuali di protezione;
- dei test sul modo corretto di prevenire il rischio;
- un elenco di slogan tra cui scegliere il più appropriato a giudizio del lavoratore per rappresentare la prevenzione del rischio;
- una colonna "libera" in cui scrivere ? se lo si desiderava ? slogan alternativi e proporli per la campagna.

Un esempio della scheda per l'identificazione delle frasi (formato PDF, 196 kB).

Il percorso per arrivare ad identificare le frasi emblematiche della lingua della sicurezza ha visto i lavoratori coinvolti fin dall'inizio del progetto, articolato nelle seguenti fasi:

- incontro Azienda-RIs per presentare e discutere le motivazioni e le finalità del progetto;
- esame congiunto delle lavorazioni interessate e identificazione dei profili di rischio su cui concentrare la campagna;
- ideazione degli slogan e discussione con gli RIs;
- presentazione degli abiti da lavoro con gli slogan a tutti i lavoratori;
- definizione della scheda per la verifica dell'efficacia della campagna;
- verifica semestrale del progetto con azienda e RIs attraverso appositi focus group, che si avvarranno della serie dei filmati "Napo" dell'Inail;
- modifiche ed aggiornamenti con le stesse modalità seguite all'inizio del progetto.

La "tuta blu" arricchisce così la sua funzione diventando mezzo di comunicazione della sicurezza e con la partecipazione dei lavoratori. I lavoratori sono in tal modo testimoni reciproci e solidali dell'attenzione costante che devono avere nei confronti dei rischi della loro mansione per tutta la fabbrica. Gli slogan si rivolgono anche ai compagni di lavoro. Il Progetto Indesit Company trova così il suo senso non tanto nel prodotto ma nel metodo usato per concepirlo.

### **Il concetto di cultura della sicurezza e di partecipazione**

La partecipazione dei lavoratori alla prevenzione in azienda può apparire ormai un dato scontato. Ma non è altrettanto vero che questa filosofia sia sempre veramente applicata. È spesso vissuta come semplice burocratica applicazione della legge. Per dar vita, invece, a un principio e a un metodo cardine per la salute e sicurezza dei lavoratori quale la loro partecipazione, farne una realtà concreta e trarne i frutti, occorre acquisire una "cultura della sicurezza" condivisa nella realtà lavorativa. Di cosa si tratta?

Uno dei più autorevoli esperti di management della salute e sicurezza occupazionali, l'americano Dan Petersen, sostiene che la cultura della sicurezza "sta nel cuore di come i sistemi, gli elementi o gli strumenti della sicurezza sono utilizzati" e fa il seguente interessante esempio.

Due aziende avevano un'identica politica per analizzare gli incidenti come parte dei loro programmi di sicurezza. Accaddero nelle due aziende incidenti simili e furono avviate le indagini.

Nella prima azienda, l'ispettore trovò che i lavoratori coinvolti si erano comportati in modo rischioso; immediatamente gli comminò una sanzione per infrazione alle regole di sicurezza. Il responsabile superiore concordò con l'ispettore un piano per rafforzare l'applicazione del regolamento di sicurezza.

Nella seconda azienda, l'ispettore prese in considerazione le circostanze dell'incidente, vale a dire che questo era avvenuto mentre l'operatore era sottoposto ad una forte pressione per rispettare le scadenze produttive dopo un periodo caratterizzato da problemi di manutenzione delle macchine che avevano rallentato la produzione e in un contesto nel quale l'attenzione dei dipendenti era distratta dalle procedure di sicurezza perché recenti tagli produttivi avevano compromesso la stabilità del posto di lavoro. I responsabili aziendali riconobbero il problema relativo alla manutenzione preventiva e tennero un incontro con indipendenti nel quale discussero la situazione finanziaria dell'azienda e chiesero ai lavoratori di mantenere comportamenti improntati alla sicurezza mentre bisognava lavorare insieme per sviluppare la produzione al fine di sostenere il valore dell'azienda.

"Perché - chiede Petersen - un'azienda diede la colpa al dipendente, riempì i formulari d'inchiesta dell'incidente e fece riprendere il lavoro, mentre l'altra azienda trovò che si dovesse affrontare il problema a tutti i livelli dell'organizzazione?". Egli risponde

che la differenza sta nelle culture, non nei programmi della sicurezza, poiché la modalità culturale con cui questo programma è messo in pratica e i valori e le convinzioni che danno un significato alla prassi reale, determinino largamente se il programma abbia contenuti ed impatto adeguati.

L'esempio di Petersen aiuta ad evidenziare come siano rilevanti la qualità e il "clima" delle relazioni azienda-lavoratori quali presupposti per l'efficacia di ogni sistema di gestione aziendale della prevenzione. E la partecipazione dei lavoratori ne costituisce lo strumento fondamentale. Così si può dire ? prosegue Petersen - che in una realtà aziendale esista una cultura della sicurezza quando:

- . i lavoratori sono sinceramente convinti che la sicurezza è un valore chiave dell'organizzazione e percepiscono che è al primo posto nella lista delle sue priorità. Questa percezione può essere ottenuta solo quando i lavoratori ritengano la direzione aziendale credibile;
- . le parole della politica di sicurezza sono vissute nella quotidianità;
- . le decisioni della direzione sugli investimenti mostrano che il denaro viene impiegato per le persone (così come per fare profitti);
- . le misure retributive previste stimolano i dirigenti e i preposti a livelli soddisfacenti d'impegno;
- . i lavoratori abbiano un ruolo nella risoluzione dei problemi e nel prendere decisioni;
- . vi sia un alto grado di fiducia reciproca tra dirigenti e lavoratori;
- . vi sia franchezza nella comunicazione e quando i lavoratori ricevano un riconoscimento positivo per il loro lavoro.

In una cultura positiva come quella descritta ? conclude Petersen - quasi ogni elemento del sistema di sicurezza sarà efficace. Si può arrivare ad affermare che con la giusta cultura un'organizzazione non ha persino bisogno di un "programma per la sicurezza", perché la sicurezza fa parte normalmente del processo gestionale.

1. Petersen, D. Establishing good "safety culture" helps mitigate workplace dangers. Occupational Health and Safety 62(7):20-24

[La brochure del progetto](#) (formato PDF, 2.70 Mb).

[La presentazione per i lavoratori](#) (formato PDF, 3.05 Mb).

[Le scritte sulle tute](#) (formato PDF, 91 kB).



Questo articolo è pubblicato sotto una [Licenza Creative Commons](#).

I contenuti presenti sul sito PuntoSicuro non possono essere utilizzati al fine di addestrare sistemi di intelligenza artificiale.

---

[www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it)